

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCar)
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS (CECH)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE)

RICARDO NASCIMENTO DE OLIVEIRA

**O TELETRABALHO DOCENTE NA CULTURA DIGITAL
E O DIREITO À DESCONEXÃO**

São Carlos-SP
2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCar)
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS (CECH)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE)

RICARDO NASCIMENTO DE OLIVEIRA

**O TELETRABALHO DOCENTE NA CULTURA DIGITAL
E O DIREITO À DESCONEXÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos como requisito parcial à obtenção do **título de Mestre em Educação**.

Orientador: **Prof. Dr. Daniel Mill**.

Linha de Pesquisa: Estado, Política e Formação Humana.

São Carlos-SP
2022

Ricardo Nascimento de, OLIVEIRA

O teletrabalho docente na cultura digital e o direito à desconexão / OLIVEIRA Ricardo Nascimento de -- 2022. 201f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de São Carlos, campus São Carlos, São Carlos

Orientador (a): Daniel Mill

Banca Examinadora: Daniel Mill, Glauber Lúcio Alves Santiago, Maria Iolanda Monteiro, Inajara de Salles Viana Neves

Bibliografia

1. Teletrabalho docente. 2. Cultura digital. 3. Direito à desconexão. I. Ricardo Nascimento de, OLIVEIRA. II. Título.

Ficha catalográfica desenvolvida pela Secretaria Geral de Informática (SIn)

DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Bibliotecário responsável: Ronildo Santos Prado - CRB/8 7325



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Educação

Folha de Aprovação

Defesa de Dissertação de Mestrado do candidato **Ricardo Nascimento de Oliveira**,
realizada em 25/10/2022.

Comissão Julgadora:

Prof. Dr. Daniel Mill (UFSCar)

Profa. Dra. Inajara de Salles Viana Neves (UFOP)

Prof. Dr. Glauber Lúcio Alves Santiago (UFSCar)

Documento assinado digitalmente



MARIA IOLANDA MONTEIRO
Data: 11/12/2022 10:58:07-0300
Verifique em <https://verificador.itl.br>

Profa. Dra. Maria Iolanda Monteiro (UFSCar)

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Educação.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, primeiramente, ao Prof. Dr. Daniel Mill, meu orientador, por ter me concedido esta preciosa oportunidade, tendo acreditado neste projeto, muito me incentivando, orientando e caminhando comigo nesta incrível e maravilhosa jornada do mestrado. Agradeço pela confiança e respeito, sem o seu direcionamento jamais seria possível levar adiante esta pesquisa! Desejo também agradecer pelos preciosos diálogos, parceria (inclusive na escrita de artigos), problematizações e, principalmente, por me levar adiante a um novo patamar da pesquisa científica, que, aliando Educação e Direito, culminou na realização do presente trabalho.

Agradeço também ao Prof. Dr. Glauber Lúcio Alves Santiago, que foi meu professor na graduação em Educação Musical na UFSCar, nas disciplinas TCC1 e TCC2, e que lançou as bases ao me ensinar os primeiros passos da realização da pesquisa científica. Quero agradecer pelas conversas, orientações de leitura e preciosas lições para a vida acadêmica que guardarei para sempre com muito carinho!

Desejo agradecer também aos professores do PPGE da UFSCar, que por meio das disciplinas cursadas transmitiram a mim o precioso conhecimento necessário para a realização da presente pesquisa. Assim, agradeço ao Prof. Dr. Manoel Nelito Matheus Nascimento e à Profa. Dra. Maria Cristina dos Santos Bezerra (disciplina Trabalho e Educação), ao Prof. Dr. Luiz Bezerra Neto (disciplina Leituras Marxistas sobre Educação), Prof. Dr. José Carlos Rothen e Prof. Dr. Flávio Caetano da Silva (disciplina Epistemologia da Educação I).

Quero agradecer também à Profa. Dra. Maria Iolanda Monteiro, ao Prof. Dr. Eduardo Pinto e Silva e à Profa. Dra. Isamara Alves Carvalho (que compuseram as bancas quando da realização do XII Seminário de Teses e Dissertações, do Programa de Pós-Graduação em Educação e da minha qualificação) pelas preciosas análises, críticas e contribuições que muito somaram para a realização do presente trabalho.

Quero agradecer também à Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) e ao Grupo Horizonte por gentilmente me acolherem e oferecerem os meios que viabilizaram a realização desta pesquisa.

Agradeço também à Profa. Dra. Inajara de Salles Viana Neves, da Universidade Federal de Ouro Preto – Ufop –, que, participando da minha qualificação e defesa, trouxe preciosíssimas contribuições e análises para a realização da presente pesquisa, somando inclusive direcionamentos para futuros estudos.

Agradeço também ao professor Dr. Glauber Barros Alves Costa, da Universidade do Estado da Bahia, que compôs a banca quando da realização do XII Seminário de Teses e Dissertações, do Programa de Pós-Graduação em Educação, também contribuindo muito para a realização do presente trabalho.

Desejo agradecer também a todos os docentes que contribuíram com a presente pesquisa por meio da participação na pesquisa de campo, respondendo ao questionário e participando das entrevistas.

Desejo ainda especialmente agradecer à minha querida Juliana, que sempre esteve ao meu lado durante a realização desta caminhada, enfrentando comigo todos os seus percalços e muito me incentivando e acreditando que eu realmente conseguiria esta preciosa realização acadêmica.

Quero agradecer também à querida amiga Ernestina Maria da Silva, Tina (*in memoriam*), que tanto da terra quando do céu, tenho certeza, sempre está a orar e interceder por mim, desejando o meu bem.

Agradeço a meus pais, Sebastião Celso e Orsy, que sempre me apoiaram na realização deste sonho, incentivando-me a dar continuidade nos estudos e aperfeiçoamento profissional.

Agradeço à Prefeitura Municipal de Guará e à minha querida Guará-SP, terra de onde veio minha mãe e que mora no meu coração, a qual proporcionou as condições para que se viabilizasse o presente trabalho.

Agradeço ainda ao Dr. Renato César Trevisani, Juiz da Vara do Trabalho de Ituverava-SP, também meu professor de Direito do Trabalho, que me ensinou como se apaixonar por esse ramo do Direito, bem como muito minudenciou, por meio das suas magníficas aulas, sobre os seus infindáveis meandros. Agradeço pelas preciosas indicações bibliográficas, bem como pelos livros que a mim foram dados de presente (algumas obras inclusive constam das referências bibliográficas), muito colaborando para a realização da presente pesquisa científica.

Finalmente, quero agradecer ao Deus Eterno, força central da minha vida, por nunca ter me abandonado. Obrigado por ter me dado forças e discernimento para superar todas as dificuldades! Obrigado por ter me feito caminhar, trabalhar e alcançar os resultados aqui apresentados. A Ele toda a Glória!

Dedico este trabalho ao Deus Eterno e
a todos que clamam por Sua Justiça!

“Amo ao SENHOR, porque ele ouviu a
minha voz e a minha súplica.
Porque inclinou a mim os seus
ouvidos; portanto, o invocarei
enquanto viver.”

Salmos 116:1,2

RESUMO

OLIVEIRA, Ricardo N. **O teletrabalho docente na cultura digital e o direito à desconexão**. 2022. 201f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2022.

Esta pesquisa visa investigar os desdobramentos do teletrabalho docente no contexto da cultura digital à luz das alterações da legislação trabalhista brasileira. O uso intensivo das tecnologias digitais e de dispositivos móveis de telecomunicação modificou a vida em sociedade, repercutindo sobre o exercício laboral. Tal transformação atingiu, particularmente, a jornada, a forma e o local de trabalho dos docentes que realizam atividades não presenciais. Baseando-se em levantamento bibliográfico, na legislação brasileira, no Código do Trabalho de Portugal, em normas de Direito Comparado e Direito Internacional dos Direitos Humanos, tem-se como objetivo geral analisar, no contexto do teletrabalho docente viabilizado pelas tecnologias digitais, como estão as fronteiras entre a vida profissional e pessoal do professor. Na busca desse objetivo geral, cinco objetivos específicos foram considerados: traçar um panorama das transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes na sociedade grafocêntrica digital do século XXI; analisar os contornos fáticos e jurídicos do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes pelo trabalho, por meio das TDIC, bem como observar como estão os seus períodos de não trabalho (em especial em plena pandemia de Covid-19); analisar as repercussões da situação de teletrabalho docente quanto à carga de atividades profissionais e o direito à desconexão; mapear os direitos e deveres dos docentes, em situação de teletrabalho, dentro da sociedade grafocêntrica digital, no que toca à dobra do tempo e do espaço (ubiquidade) e à jornada de trabalho (flexibilização, precarização); traçar um perfil comparativo da regulamentação do teletrabalho docente na legislação brasileira, pós-reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 julho de 2017), com a portuguesa (Código do Trabalho), realizando incursões no Direito Comparado e no Direito Internacional dos Direitos Humanos, objetivando investigar as melhorias que podem ser realizadas na legislação nacional. No que tange à metodologia, foi elaborada revisão geral de literatura, realizada pesquisa de campo, por meio de questionário (com perguntas objetivas e abertas) e entrevistas semiestruturadas com os docentes participantes, analisando-se os dados de forma quali-quantitativa. Também foi produzida análise documental de textos normativos do Direito Internacional dos Direitos Humanos, bem como de Direito Comparado, abrangendo o direito brasileiro, português, francês, argentino, chileno. Em razão do teletrabalho e da ubiquidade, são observadas precarizações de direitos, em contraposição a promessas e reais benefícios. Como resultados do trabalho, recomendam-se a inclusão do direito à desconexão na legislação pátria, a efetivação de políticas públicas para a conscientização da classe em favor de melhores condições de trabalho para os docentes, bem como o estabelecimento da igualdade de direitos, especialmente no que tange à jornada de trabalho, entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores docentes.

Palavras-chaves: Teletrabalho docente. Cultura Digital. Direito à desconexão.

ABSTRACT

OLIVEIRA, Ricardo N. **Teacher teleworking in digital culture and the right to disconnection.** 2022. 201f. Dissertation (Master in Education) – Center for Education and Human Sciences, Federal University of São Carlos, São Carlos, 2022.

This research aims to investigate the consequences of teaching telework in the context of digital culture in the light of changes in the Brazilian labor legislation. The intensive use of digital technologies and mobile telecommunication devices has changed life in society, with repercussions on work. This transformation particularly affected the working hours, form and place of work of professors who carry out non-face-to-face activities. Based on a bibliographical survey, on Brazilian legislation, on the Labor Code of Portugal, on Comparative Law and International Human Rights Law standards, the general objective is to analyze, in the context of teaching telework made possible by digital technologies, how are the boundaries between the teacher's professional and personal life. In pursuit of this general objective, five specific objectives were considered: to draw an overview of the transformations in the working hours of teaching teleworkers in the graphocentric digital society of the 21st century; to analyze the factual and legal contours of the phenomenon of invasion of the privacy of teaching teleworkers through work, through TDIC, as well as to observe how their periods of non-work are going (especially in the midst of the Covid-19 pandemic); to analyze the repercussions of the teaching telework situation regarding the load of professional activities and the right to disconnect; to map the rights and duties of teachers, in a situation of telework, within the graphocentric digital society, with regard to the folding of time and space (ubiquity) and the working day (flexibilization, precariousness); draw a comparative profile of the regulation of teaching telework in Brazilian legislation, post-labor reform (Law 13,467, of July 13, 2017), with the Portuguese one (Labor Code), making incursions in Comparative Law and International Human Rights Law, aiming to investigate the improvements that can be made in the national legislation. With regard to methodology, a general literature review was carried out, field research was carried out, using a questionnaire (with objective and open questions) and semi-structured interviews with the participating professors, analyzing the data qualitatively and quantitatively. Documentary analysis of normative texts of International Human Rights Law was also produced, as well as comparative law, covering Brazilian, Portuguese, French, Argentinean, Chilean law. Due to telework and ubiquity, precarious rights are observed, as opposed to promises and real benefits. As a result of the work, it is recommended the inclusion of the right to disconnection in the country's legislation, the implementation of public policies to raise class awareness in favor of better working conditions for teachers, as well as the establishment of equal rights, especially in regarding the workday, between face-to-face workers and teaching teleworkers.

Keywords: Teaching telework. Digital Culture. Right to disconnect.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Exemplo de questão objetiva utilizada no questionário.....	28
Figura 2 – Exemplo de questão subjetiva, com espaço para comentários, utilizada no questionário.	28
Figura 3 – Gráfico com as porcentagens de resposta à questão “Se necessário, você aceitaria participar de uma conversa/entrevista sobre o seu trabalho docente nesse período de pandemia e isolamento social?”	29
Figura 4 – Distribuição do grupo de professores quanto ao gênero.	65
Figura 5 – Distribuição do grupo de professores quanto à faixa etária.....	66
Figura 6 – Distribuição do grupo de professores quanto ao nível em que trabalham.	68
Figura 7 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram que hoje em dia é possível viver em sociedade e trabalhar sem utilizar a internet e o smartphone.....	76
Figura 8 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se todo o tempo que permanecem à disposição do recebimento de notificações para o trabalho por meio da internet é incluído, formalmente, na sua jornada de trabalho.	79
Figura 9 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se conhecem alguém, no seu local de trabalho, que sofreu ameaças, represálias, sentiu medo ou foi demitido, porque não atendeu à notificação(ões) para o trabalho (do seu chefe, autoridade ou superior hierárquico no trabalho) fora do horário normal da jornada.....	82
Figura 10 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se trabalham em multitarefa para dar conta do trabalho, em virtude de ter que atender a várias notificações vindas da internet por meio de seus smartphone, pagers, notebooks ou quaisquer outros aparelhos dessa mesma espécie.....	87
Figura 11 – Gráfico com as respostas dos participantes quanto a estarem se dedicando e/ou se esforçando mais que antes ao trabalho, tendo em vista o recebimento de notificações para trabalhar por meio da internet.	89
Figura 12 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se trabalhar recebendo notificações por meio da internet aumenta o rendimento do seu trabalho.....	91
Figura 13 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se trabalhavam apenas nos períodos/horários predeterminados pela escola/empregador, sem fazer serviços fora desses horários, por não receberem notificações para trabalhar por meio da internet.	110
Figura 14 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram serem invadidos pelo recebimento de notificações do trabalho por meio da internet em períodos de descanso.....	111
Figura 15 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre o hábito de carregar consigo aparelhos portáteis de telecomunicação pessoal.....	114
Figura 16 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se, no período noturno de sono, deixam o smartphone ligado para poder acompanhar as notificações da internet....	117
Figura 17 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram que a sua vida pessoal, sua rotina diária, seus períodos de descanso estão contaminados, de alguma forma, por trabalho advindo da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou outro aparelho similar.....	120
Figura 18 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se têm ficado irritados(as), mal-humorados(as), sentindo-se pressionados(as) devido à chegada de notificações do trabalho por meio da internet.	123
Figura 19 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram que seu tempo livre, de descanso, de convívio com a família, de dedicação a hobbies e lazer aumentou,	

tendo em vista o uso cotidiano de smartphones, pagers, notebooks ou outros aparelhos similares.	127
Figura 20 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram necessária a regulamentação de um período no qual os aparelhos portáteis de comunicação por meio da internet (por exemplo, o smartphone) devam permanecer desligados para que não se recebam notificações do trabalho (direito à desconexão da internet).	141

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Relação dos artigos colhidos na base de dados SciELO.	40
Quadro 2 – Relação dos artigos coletados no Portal de Periódicos Capes.....	41
Quadro 3 – Relação dos artigos coletados no motor de buscas Google Acadêmico.	42
Quadro 4 – Distribuição dos professores quanto ao tempo de experiência profissional.	67
Quadro 5 – Distribuição dos docentes por município em que possuem domicílio.....	67
Quadro 6 – Extratos das entrevistas referentes ao teletrabalho docente exercido em tempo e espaço diversos do tradicional.	72
Quadro 7 – Extrato das respostas abertas ao questionário que não consideram que hoje em dia é possível a pessoa viver em sociedade e trabalhar sem se utilizar da internet e do smartphone.	78
Quadro 8 – Extrato das respostas abertas referentes à questão sobre se todo o tempo que permanecem à disposição do recebimento de notificações para o trabalho por meio da internet é incluído, formalmente, na jornada de trabalho.....	80
Quadro 9 – Extrato das respostas abertas sobre se os participantes conhecem alguém, no seu local de trabalho, que sofreu ameaças, represálias, sentiu medo ou foi demitido, porque não atendeu à notificação(ções) para o trabalho (do seu chefe, autoridade ou superior hierárquico no trabalho) fora do horário normal da jornada.....	84
Quadro 10 – Extrato das respostas abertas sobre se trabalham de forma multitarefa para fazer frente às demandas das TDIC.....	88
Quadro 11 – Extrato das respostas abertas sobre a intensificação do trabalho, tendo em vista o uso das TDIC.	90
Quadro 12 – Extrato das respostas abertas com as percepções dos professores sobre se o aumento da pressão por mais trabalho, por meio das TDIC, aumentaria o rendimento.....	92
Quadro 13 – Extratos das entrevistas sobre a intensificação do trabalho docente.....	93
Quadro 14 – Extrato das respostas abertas sobre se se sentem invadidos.	112
Quadro 15 – Extrato das respostas abertas sobre o hábito de carregarem aparelhos portáteis de telecomunicação pessoal.	115
Quadro 16 – Extrato das respostas abertas sobre se deixam o smartphone ligado para poder acompanhar as notificações da internet.....	118
Quadro 17 – Extrato das respostas abertas sobre se consideram que a sua vida pessoal, sua rotina diária, seus períodos de descanso estão contaminados, de alguma forma, por trabalho advindo da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou outro aparelho similar.	121
Quadro 18 – Extrato das respostas abertas sobre se têm ficado irritados(as), mal-humorados(as), sentindo-se pressionados(as) devido à chegada de notificações do trabalho por meio da internet.	125
Quadro 19 – Extrato das respostas abertas sobre se consideram que seu tempo livre, de descanso, de convívio com a família, de dedicação a hobbies e lazer aumentou, tendo em vista o uso cotidiano de smartphones, pagers, notebooks ou outros aparelhos similares. .	128
Quadro 20 – Extrato das respostas abertas sobre a necessidade da regulamentação do direito à desconexão.	142
Quadro 21 – Extrato das respostas abertas dos professores sobre a existência do direito de desconexão e sugestões para a melhoria das condições do teletrabalho docente na legislação brasileira.	144

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC – Acre
AIRR – Agravo de Instrumento em recurso de revista
Capes – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
Cech – Centro de Educação e Ciências Humanas
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
Covid-19 – *(co)rona (vi)rus (d)isease*, o que na tradução para o português seria doença do coronavírus
DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DF – Distrito Federal
DRE – Diário da República Eletrônico
EaD – Educação a Distância
ES – Espírito Santo
G7 – Grupo 7 de Licenciatura em Educação Musical via EaD da UFSCar, Polo Franca-SP
GO – Goiás
MG – Minas Gerais
MP – Medida Provisória
MT – Mato Grosso
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PA – Pará
PE – Pernambuco
PPGE – Programa de Pós-Graduação em Educação
PR – Paraná
PT – Portugal
REsp – Recurso Especial
RJ – Rio de Janeiro
RS – Rio Grande do Sul
SciELO – Scientific Electronic Library Online
SP – São Paulo
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TDIC – Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação
TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina
UFSCar – Universidade Federal de São Carlos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO: APRESENTANDO A INVESTIGAÇÃO	16
1.1. Definição, caracterização e importância do tema	16
1.2. Justificativa do estudo	18
1.3. Proposta: resultados esperados	20
1.4. Estrutura da dissertação	22
2. METODOLOGIA.....	24
2.1. Introdução.....	24
2.2. Etapas.....	24
2.2.1 Da primeira etapa: aprofundamento do referencial teórico	24
2.2.2. Da segunda etapa: coleta de dados	26
2.2.3. Da terceira etapa: sistematização, análise e interpretação dos dados.....	31
2.2.4. Da quarta etapa: elaboração da dissertação de mestrado	31
2.2.5. Sobre a coleta de dados da pesquisa: estratégias e instrumentos	31
a) Revisão geral de literatura.....	32
b) Questionário	34
c) Entrevista.....	34
d) Análise documental	35
3. TELETRABALHO DOCENTE NA SOCIEDADE CAPITALISTA DO SÉCULO XXI: UMA BREVE REVISÃO DE LITERATURA	37
3.1. Proposição do estudo e justificativa da temática	39
3.2. Apresentação, organização e quantificação dos dados.....	40
3.3 Apontamentos sobre cultura digital, docência e teletrabalho docente.....	44
3.4. Consideração parciais: síntese das discussões	55
4. TRANSFORMAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO EM TEMPOS DE CULTURA DIGITAL: A JORNADA DA ANSIEDADE.....	59
4.1. Definição de jornada de trabalho	60
4.2. Caracterização do tema e inserção na realidade dos teletrabalhadores docentes na sociedade grafocêntrica digital do século XXI	60
4.3. Da importância da realização presente pesquisa	64
4.4. Apresentação e organização dos dados: sobre o perfil dos professores participantes	64
4.5. Da influência da cultura digital nas transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes: dobra do tempo e espaço e extensão temporal e espacial da jornada	68
4.6. Do fundamento jurídico normativo e das transformações da jornada de trabalho na Idade Mídia	70
4.7. Das alterações da legislação pertinentes à jornada de trabalho.....	71

4.8. Dos dados coletados pela pesquisa de campo	72
4.9. Da intensificação do teletrabalho docente por meio das TDIC	85
4.10. Da legislação brasileira face à portuguesa no que tange à jornada de trabalho: prevalência do direito à igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores ..	95
4.11. Síntese: algumas reflexões sobre as discussões do capítulo	98
5. SOBRE A DILUIÇÃO DAS FRONTEIRAS ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DOS TELETRABALHADORES DOCENTES	101
5.1. Do fenômeno da invasão de privacidade por meio das TDIC	102
5.2. Da caracterização do fenômeno da invasão de privacidade, por meio das TDIC, na sociedade da informação do século XXI	104
5.3. Da pertinência do presente estudo	107
5.4. Do fenômeno da invasão da privacidade na sociedade grafocêntrica digital e os dados coletados por meio da pesquisa de campo	107
5.5. Do direito à desconexão <i>versus</i> a invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes no direito positivo brasileiro: breve análise documental de Direito Comparado e com fulcro no Direito Internacional dos Direitos Humanos	130
5.5.1. Definição do direito à desconexão	130
5.5.2. Da caracterização da temática do direito à desconexão e análise documental de Direito Comparado e com fulcro no Direito Internacional dos Direitos Humanos	131
5.6. Síntese das reflexões: sobre invasão de privacidade, tempo de descanso e direito à desconexão	153
CONSIDERAÇÕES FINAIS	157
REFERÊNCIAS	163
APÊNDICE A – TCLE	173
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ON-LINE	174
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS	187
ANEXO 1 – PROJETO DE LEI Nº 4.044/2020	189
ANEXO 2 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022	194
ANEXO 3 - LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022	198

1. INTRODUÇÃO: APRESENTANDO A INVESTIGAÇÃO

1.1. Definição, caracterização e importância do tema

A presente pesquisa consigna a problemática que tange as temáticas do teletrabalho docente, da cultura digital¹ e das normas jurídicas trabalhistas dentro do contexto do modo de produção capitalista na sociedade grafocêntrica digital² do século XXI. A eclosão do acesso à internet, aliada ao surgimento das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC), revolucionou a vida em sociedade, permitindo dobra do tempo e do espaço. Tal mudança, primeiramente, atingiu a forma pela qual os seres humanos se comunicam, inserindo-se, de forma inarredável, nos hábitos sociais da Idade Mídia.³ Nesse contexto, tornou-se comum o porte de aparelhos portáteis de telecomunicação (como *smartphones*, *tablets*, *paggers* e *notebooks*). Dessa forma, conseqüentemente, observa-se ter se transformado em algo usual as pessoas se comunicarem por meio de tais equipamentos.

No mais, notou-se que, no contexto da Idade Mídia, o uso habitual das TDIC passou a repercutir também sobre a organização do trabalho,⁴ em especial por meio do teletrabalho ubíquo,⁵ no qual o trabalho passa a buscar o teletrabalhador em qualquer espaço em que este se encontre, bem como em qualquer tempo, mesmo que este não seja tempo de trabalho. De tal modo, observaram-se transformações na jornada de trabalho dos teletrabalhadores

¹ Segundo Kenski (2018, p. 139): “Em termos amplos, cultura é compreendida como o somatório de conhecimentos, valores e práticas vivenciadas por um grupo em determinado tempo e, não necessariamente, o mesmo espaço. Esse último é o sentido expresso para compreensão do termo cultura digital. A palavra digital, originária do termo latino *digitus*, refere-se às tecnologias que transmitem dados por meio da sequência de números 0 e 1. Esses dados são convertidos em palavras, sons ou imagens por um sistema diferente, decodificador. O termo digital, integrado à cultura, define este momento particular da humanidade em que o uso de meios digitais de informação e comunicação se expandiram, a partir do século XX, e permeiam, na atualidade, processos e procedimentos amplos, em todos os níveis da sociedade”.

² Primeiramente, temos as sociedades ágrafas, nas quais predominam a linguagem oral, com o conhecimento passando pela fala de geração a geração. Posteriormente, surge a sociedade grafocêntrica tradicional, caracterizada pela utilização da escrita e leitura de forma linear, com uso de tecnologias analógicas e físicas, para o processo de comunicação e transferência cultural. Daí a necessidade do letramento tradicional. Posteriormente, emerge a sociedade grafocêntrica digital, que, incorporando a tradicional, possui como característica a existência de linguagem não linear, mas por meio do uso de imagens e sons, gerando verdadeira revolução na comunicação entre as pessoas por meio da dobra do espaço e do tempo. Nesse contexto, surge a necessidade do letramento digital.

³ Trata-se da época na qual, com o advento da internet, as pessoas permanecem conectadas continuamente por meio das TDIC.

⁴ Consiste em como o trabalho é estruturado visando um fim. Nesse processo deve buscar a otimização dos resultados, bem como a redução dos riscos inerentes ao trabalho por normas de proteção da saúde, higiene e segurança dos trabalhadores.

⁵ Ubiquidade consiste na capacidade de estar em mais de um lugar ao mesmo tempo.

docentes, bem como o fenômeno do desaparecimento das fronteiras entre a vida profissional e pessoal destes.

Outrora, na sociedade grafocêntrica tradicional, os professores tinham jornada e horário de trabalho claramente estabelecidos, conforme registro em livro de ponto. O direito ao trabalho consiste em relevante direito social, com sede no artigo 6º da Constituição Federal de 1988: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Segundo Novelino (2011, p. 525), “A implementação de tais direitos ocorre mediante políticas públicas concretizadoras de certas prerrogativas individuais e/ou coletivas destinadas a reduzir as desigualdades sociais existentes e a garantir uma existência humana digna”. No artigo 7º da Carta da República de 1988 se elenca o catálogo de direitos dos trabalhadores. Sobre tal normatização comentam Mendes e Branco (2011, p. 684): “indicam que o constituinte pretendeu explicitar, em verdade, um dever geral de proteção por parte do legislador”.

Entretanto, a problemática, objeto da presente pesquisa, surge quando a realidade se altera frente à emergência da sociedade grafocêntrica digital, com a mudança gerada pelas TDIC. O fácil acesso a equipamentos móveis de telecomunicação (como smartphones, pagers, tablets e notebooks), que nessa conjuntura a grande maioria das pessoas cotidiana e diariamente porta, faz com que se altere o local de trabalho, bem como o seu tempo (aqui representado pela jornada), passando esta a não mais se limitar aos locais tradicionais de trabalho, como a escola, a sala de aula, nem possuindo, claramente, termos inicial e final estabelecidos. Assim, tal situação fática acaba, por consequência, repercutindo sobre a saúde do trabalhador, gerando diversos males, sensações desagradáveis (como angústia, ansiedade e dor) e ainda doenças, etc., conforme aponta Mill (2006).

Dessa forma, o teletrabalhador docente passa a exercer a sua atividade não mais apenas no seu local de trabalho tradicional, mas em todos os locais nos quais possa estar – em casa, durante o seu deslocamento no trânsito e até nos seus intocáveis momentos de lazer e descanso –, o que faz com que seu cotidiano seja violentamente alterado, gerando repercussões sobre a sua saúde física e psicológica.

Assim, revelou-se necessário o estudo do modo de produção capitalista – a infraestrutura – como motor dessas mudanças na superestrutura. Para isso, buscou-se em

Marx (1978, 2018) e em autores marxianos mais recentes, como Braverman (1981), Schaff (1995), Harvey (2000) e Antunes (2019) – nos quais é atualizada a análise do contexto econômico, político e jurídico em apreço –, na busca da explicação econômica, política e jurídica para o descortinar de tal realidade.

Nesse processo, observa-se que a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o artigo 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nesse contexto, nota-se a possibilidade da ocorrência da diluição de fronteiras entre a vida profissional e pessoal dos teletrabalhadores docentes, passando-se a gerar uma sobrecarga de atividades sobre estes, conforme aponta Ripa (2018). Tal situação advém da flexibilização e precarização dos direitos trabalhistas, que implicam uma redução dos direitos de tais profissionais, conforme dissertam Veloso e Mill (2017, p. 1).

O que caracteriza o docente trabalhador virtual, segundo Lapa e Mill (2018, p. 648), “é a comunicação professor-aluno ser mediada pelas tecnologias de informação e comunicação (TDIC)”. Tal situação implica, na realidade, a supressão dos momentos dedicados “a obrigações paraprofissionais, familiares etc. e tempo livre”, conforme mencionam Mill e Fidalgo (2009b, p. 312).

1.2. Justificativa do estudo

A presente investigação pretende superar o desafio de se traçar o mapa da situação laboral dos teletrabalhadores docentes dentro da sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Buscou-se dimensionar como se encontra a situação profissional de tais trabalhadores frente à influência do ímpeto exploratório capitalista na organização do Estado e suas normas jurídicas. Dessa forma, procurou-se sugerir soluções consentâneas com a problemática e com a realidade da cultura digital já inexoravelmente entranhada nos costumes sociais da sociedade inserida na Idade Mídia.

A realidade com que têm se deparado os teletrabalhadores docentes já não encontra mais disciplina suficiente no arcabouço legislativo brasileiro. A mudança social, fomentada pelo uso das TDIC, superou a velocidade da regulamentação das normas jurídicas sobre o teletrabalho no Brasil. Assim, justificam-se a pertinência, a atualidade e a relevância da

presente pesquisa, que busca soluções para o desamparo jurídico no qual se encontram tais profissionais.

Dessa forma, realizou-se uma análise crítica das condições de trabalho desses teletrabalhadores ante a legislação brasileira, pós-reforma trabalhista, operada em 2017, e a portuguesa. Buscou-se demonstrar a relevância do direito à desconexão⁶ como solução apropriada para a realidade da problemática estudada. Ainda foi objeto de investigação a possibilidade da ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes, bem como as alterações da jornada de trabalho destes na Idade Mídia.

Nesse contexto, o direito à desconexão das TDIC emerge como ponto fundamental para o equilíbrio desses teletrabalhadores. Por meio de análise comparada da legislação brasileira e portuguesa, delinear-se as bases normativas da regulamentação do trabalho na profissão. Complementou-se com o estudo do Direito Comparado⁷ e das normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos⁸ atinentes à temática. Foram ainda apontadas as falhas na legislação pátria (brasileira) e os riscos que estas importam para os teletrabalhadores docentes.

Por meio de pesquisa de campo, coletaram-se também, mediante entrevista e questionário, dados sobre exercício da docência, em plena pandemia da Covid-19,⁹ que, cruzados com a análise documental das normas jurídicas pertinentes e de referenciais teóricos, permitiram vislumbrar um panorama atual do problema a ser superado. Assim, possibilitou-se uma visão de tais questões que compõem o desafio, em apreço.

Dessa forma, justifica-se a presente temática, um objeto de pesquisa relevante e condizente com o panorama da sociedade grafocêntrica digital do século XXI.

⁶ Direito de se desligar das TDIC. O tema será tratado com mais profundidade no Capítulo 5. O conceito encontra-se na p. 127.

⁷ Trata-se do ramo das ciências jurídicas que estuda as semelhanças e diferenças entre os diversos ordenamentos jurídicos no mundo.

⁸ Conforme Santana (2014, p. 3): “Direitos Humanos são uma matéria local, vinculada ao constitucionalismo (Direitos Fundamentais) e reflexo das revoluções liberais face aos Estados absolutistas na Europa. A preocupação original é nacional. A dificuldade surgirá quando se buscar unir e transpor a proteção local dos Direitos Humanos à proteção em âmbito internacional de forma universalista. O fundamento para isso está na crença de que os Direitos Humanos são universais e não locais. E esse é o desafio implícito ao Direito Internacional dos Direitos Humanos.”

⁹ Nome que vem da abreviação de *(co)rona (v)irus (d)isease*. Já o 19 advém do ano no qual foram divulgados os primeiros casos: 2019.

1.3. Proposta: resultados esperados

A presente investigação objetivou verificar como a utilização das TDIC, as quais passaram a integrar o cotidiano das pessoas, alterou a jornada de trabalho dos docentes por meio do teletrabalho ubíquo. Pretendeu-se verificar também se está a ocorrer a diluição das fronteiras entre a vida profissional e pessoal desses teletrabalhadores, permanecendo estes, permanentemente, conectados ao trabalho.

Foram traçados os seguintes objetivos. O objetivo geral da presente pesquisa consistiu em analisar, baseando-se em autores marxianos, o contexto do teletrabalho docente viabilizado pelas tecnologias digitais e como estão as fronteiras entre a vida profissional e pessoal do professor.

Na busca desse objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram considerados:

- traçar um panorama das transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes na sociedade grafocêntrica digital do século XXI;
- analisar os contornos fáticos e jurídicos do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes pelo trabalho, por meio das TDIC, bem como observar como estão os seus períodos de não trabalho (em especial em plena pandemia da Covid-19);
- analisar as repercussões da situação de teletrabalho docente quanto à carga de atividades profissionais e o direito à desconexão;
- mapear o panorama dos direitos dos docentes, em situação de teletrabalho, dentro da sociedade grafocêntrica digital, no que toca à dobra do tempo e do espaço (ubiquidade, flexibilização e precarização);
- traçar um perfil comparativo da regulamentação do teletrabalho docente na legislação brasileira, pós-reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 julho de 2017), e a portuguesa (Código do Trabalho), realizando incursões no Direito Comparado e no Direito Internacional dos Direitos Humanos, objetivando investigar as melhorias que podem ser realizadas na legislação nacional.

Como questão de pesquisa, estabeleceu-se: **a infraestrutura capitalista interfere na configuração da fronteira entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores**

docentes, influenciando normas jurídicas e determinando a invasão de períodos de não trabalho pelo teletrabalho, bem como a extensão e intensificação da jornada de trabalho?

Assim, face ao uso cotidiano das TDIC, pretendeu-se delinear as transformações na jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes no século XXI. Assim, observou-se como se encontra, nesse contexto, a carga de atividades profissionais de tais trabalhadores. De tal modo, buscou-se verificar a ocorrência da intensificação do trabalho,¹⁰ bem como o aumento da opressão e exploração dos professores, em detrimento da saúde física e mental destes.

Da mesma forma, objetivou-se averiguar se tais profissionais acabam sendo cada vez mais explorados em vista de promessas de modernidade e liberdade quanto à organização da sua jornada de trabalho, tempo de trabalho e local de trabalho. Na verdade, o que se observa, na maioria das vezes, é a ocorrência da intensificação do trabalho e a extensão da jornada, por meio dos abusos perpetrados por meio das tecnologias digitais. Assim, espera-se, por meio do presente trabalho, descortinar o quadro da exploração capitalista desmedida que chega a ponto de levar os professores ao adoecimento físico e mental.

Quanto aos períodos de não trabalho, buscou-se observar se estes acabam sendo invadidos pelo trabalho, fundindo-se a ele. Dessa forma, investigou-se se os períodos de não trabalho, face ao fenômeno da invasão da privacidade, viabilizado por meio das TDIC, acabam sendo suprimidos, visto que as demandas do trabalho passam a chegar a qualquer momento aos docentes em teletrabalho.

No que tange ao mapa dos direitos dos docentes, em vista da intensificação do trabalho, esperou-se revelar a suma relevância do direito de desconexão, como menciona Amado (2018), permitindo encontrar soluções adequadas para o equilíbrio de tais profissionais no exercício da profissão. Assim, buscaram-se soluções assentadas sobre a premissa do trabalho, mas tendo em vista premissa consistente no fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana (com previsão no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988), vetor axiológico de valor superior até ao próprio direito ao trabalho.

Neste trabalho, também se observou que o Código do Trabalho de Portugal prevê expressamente o direito ao descanso e estabelece a igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores (PORTUGAL, 2009). Com base nesse pressuposto, verifica-se que, da mesma forma que os trabalhadores tradicionais possuem seus períodos de não

¹⁰ Trata-se de uma forma de aumento da produção do trabalho e conseqüentemente da extração de mais-valia no mesmo intervalo de tempo e com a mesma força de trabalho.

trabalho (e descanso) delimitados, os teletrabalhadores docentes (aplicada a análoga situação destes à mesma razão jurídica) conseqüentemente também devem possuir o mesmo direito. Eis o ponto no qual emerge a necessidade da positivação do direito de desconexão das TDIC na legislação brasileira, ponto do qual a classe dos docentes deve ser conscientizada.

1.4. Estrutura da dissertação

Apresenta-se o resultado da presente pesquisa em cinco capítulos. Além da parte introdutória, seguem-se os capítulos referenciados.

- 2. METODOLOGIA. A presente pesquisa possui natureza quantitativa e qualitativa. No que toca aos instrumentos de coleta de dados, utilizou-se de um questionário, formado por perguntas de múltipla escolha e abertas. Este foi enviado para docentes em diversos municípios da República Federativa do Brasil. Dentre os que responderam ao questionário, foram selecionados dez docentes, os quais participaram da entrevista. Destaca-se que os dados foram coletados em plena pandemia da Covid-19. Além do mais, realizou-se análise documental da legislação brasileira pertinente à temática, traçando um paralelo com a legislação portuguesa e embrenhando-se no Direito Comparado e no Direito Internacional dos Direitos Humanos.
- 3. TELETRABALHO DOCENTE NA SOCIEDADE CAPITALISTA DO SÉCULO XXI: UMA BREVE REVISÃO DE LITERATURA. A revisão geral de literatura foi baseada em artigos sobre teletrabalho e *home office* que tinham relação com a Educação e o exercício da docência, obtidos na base de dados *Scientific Electronic Library Online (SciELO)*, no Portal de Periódicos Capes e no *Google Acadêmico*. Dessa forma, por meio da análise dos textos científicos levantados, procurou-se verificar como estava a produção científica sobre a temática do teletrabalho no cotidiano dos professores, caracterizado pela dobra do espaço e do tempo viabilizada pelas TDIC.
- 4. TRANSFORMAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO EM TEMPOS DA CULTURA DIGITAL: A JORNADA DA ANSIEDADE. Nesse capítulo se buscou, primeiramente, o

referencial teórico na análise marxista da jornada de trabalho, atualizando-o para a realidade da sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Procedeu-se também à análise dos dados do questionário e da entrevista tocantes ao presente fim. Da mesma forma, procedeu-se à análise documental dos diplomas normativos tocantes a essa temática. Assim, verificou-se como são perpetrados os abusos por meio das TDIC que acabam desconfigurando o exercício da jornada de trabalho tradicional, modificando-a, segundo a realidade do uso cotidiano das tecnologias digitais na Idade Mídia. Finalmente, retornou-se ao referencial teórico marxista, o qual considera necessário o estabelecimento de limites normativos para a jornada de trabalho, freando o ímpeto exploratório capitalista.

- 5. SOBRE A DILUIÇÃO DAS FRONTEIRAS ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DOS TELETRABALHADORES DOCENTES. Nesse capítulo se procurou observar como se encontra o panorama dos períodos de trabalho e não trabalho dos teletrabalhadores docentes. Analisaram-se os dados do questionário e das entrevistas, triangulando-os com os referenciais teóricos. Realizou-se ainda a análise documental das legislações brasileira e portuguesa envolvidas na temática. Finalmente, também se procedeu ao estudo do direito à desconexão na legislação brasileira, bem como no Direito Comparado e no Direito Internacional dos Direitos Humanos.

2. METODOLOGIA

2.1. Introdução

O presente trabalho se trata uma pesquisa de natureza quantitativa e qualitativa. A opção por esse formato se deve ao fato de que ele viabiliza a indução de relações, bem como a descrição adequada de realidades. Nesse fim, estruturou-se a elaboração do presente trabalho em quatro etapas distintas e ao mesmo tempo interligadas. Estas foram configuradas e executadas da forma que se designa logo em seguida: aprofundamento teórico, coleta de dados, análise de dados e escrita da dissertação de mestrado e sua divulgação em revistas e eventos científicos.

2.2. Etapas

2.2.1 Da primeira etapa: aprofundamento do referencial teórico

A presente pesquisa tange tanto a área da Economia quanto da Política, do Direito e da Educação. Dessa forma, primeiramente, buscou-se um aprofundamento dos referenciais teóricos, com foco no teletrabalho, TDIC e Educação, procurando se embrenhar nas temáticas que seriam objeto de investigação na presente dissertação de mestrado.

Inicialmente, estudaram-se os temas tocantes à Idade Mídia, cultura digital, ao letramento digital,¹¹ tempo, espaço, teletrabalho e às TDIC, na disciplina Educação, Tecnologias e Cultura Digital, ministrada pelo professor Daniel Mill. Posteriormente, procurou-se examinar como se encontrava o exercício do trabalho dentro do contexto educacional. Com esse propósito, optou-se por cursar a disciplina Trabalho e Educação, lecionada pelos professores Manuel Nelito M. Nascimento e Maria Cristina dos Santos Bezerra. Na sequência, objetivou-se uma aquisição de instrumental de análise metodológica, bem como um aprofundamento na análise marxiana dos contextos econômicos, político, jurídico e social. Dessa forma, elegeu-se cursar a disciplina Leituras Marxistas sobre Educação, ministrada pelo professor Luiz Bezerra Neto, e, finalmente, Epistemologia da Educação I, que foi ministrada pelos professores José Carlos Rothen e Flávio Caetano da Silva.

¹¹ “Letramento digital é o nome que se dá à ampliação do leque de possibilidades de contato com a escrita em ambientes digitais, tanto para ler quanto para escrever”, conforme Coscarelli e Ribeiro (2011, p. 9).

Tal estudo conduziu a pesquisa à problemática tocante à possibilidade da existência do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes pelo trabalho por meio das TDIC. Com a emergência da sociedade grafocêntrica digital aliada ao uso cotidiano dos aparelhos portáteis de telecomunicação (como smartphones, tablets, notebooks, pagers), viabilizou-se a dobra do tempo e do espaço. Entretanto, paralelamente, uma vez inseridos tais profissionais nesse contexto, viabilizou-se também a possibilidade do cometimento de abusos por meio das tecnologias digitais. Assim, observou-se ser necessário pesquisar se os tempos de não trabalho de tais profissionais poderiam estar sendo colonizados pelo trabalho. Mais, foi igualmente necessário verificar como estavam delineadas as fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes na Idade Mídia. Some-se a isso a necessidade de delinear as transformações da jornada de trabalho de tais profissionais no ambiente de cultura digital.

Dessa forma, revelou-se forçoso investigar se os descomedimentos perpetrados por meio das TDIC ocorriam tendo em vista a existência de um vácuo legislativo, face à inexistência de devida regulamentação normativa positivada e adequada no Brasil sobre a nova situação fática observada, objeto da presente pesquisa. Da mesma forma, observaram-se transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes na Idade Mídia com o uso intensivo das TDIC, que se incorporaram, de forma praticamente irrefragável, aos hábitos sociais no século XXI. Mais que isso, a incidência do uso das tecnologias digitais foi, especialmente, incrementada face à pandemia da Covid-19, que determinou o isolamento social no Brasil a partir de março de 2020. Nesse contexto, a continuidade das aulas e consequentemente do trabalho docente passou a ser realizada, na maioria das vezes, por meio das TDIC, via ensino remoto. Assim, descortinou-se o uso do home office, como opção da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, para dar continuidade ao trabalho docente, superando a barreira imposta pelo isolamento social em virtude da citada situação excepcional.

Nesse contexto, observou-se que a disseminação do uso habitual de aparelhos portáteis de telecomunicação (como smartphones, pagers, notebooks, tablets etc.) descortina uma nova realidade para as relações humanas e consequentemente também para a organização do trabalho na sociedade capitalista do século XXI, face ao ambiente impregnado de cultura digital. Assim, buscou-se o estudo da temática por meio do levantamento de teses, dissertações, livros, artigos científicos, Constituição Federal de 1988, leis, projetos de lei,

medidas provisórias, no Direito Comparado (envolvendo Portugal, França, Chile e Argentina), no Direito Internacional dos Direitos Humanos e na jurisprudência recente da Justiça do Trabalho brasileira.

2.2.2. Da segunda etapa: coleta de dados

Conforme colocam Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 50), “há diversas formas de coleta de dados, cada uma com suas respectivas desvantagens e vantagens”. Com base nessa premissa, primeiramente, optou-se pela elaboração de revisão geral de literatura a partir de dados obtidos na base de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), no Portal de Periódicos Capes e no Google Acadêmico. Dessa forma, como já referido, buscou-se, inicialmente, construir um arcabouço teórico sólido a dar suficiente supedâneo à presente investigação.

Como etapa seguinte, procedeu-se à pesquisa de campo. Segundo disserta Spink (2003), a pesquisa de campo consiste num procedimento metodológico no qual o pesquisador vai a lugares cotidianos em busca da coleta dos dados, que posteriormente serão analisados pelo investigador. Com esse objetivo, buscou-se escolher os instrumentos de coleta de dados que melhor atendessem aos fins objetivados pela presente investigação.

De acordo com Silva e Menezes (2005), a pesquisa pode classificar-se como quantitativa ou qualitativa, ou, ainda, como ambas. No presente trabalho, optou-se pelo uso das duas formas, pois, dessa maneira, faria descortinar melhor o cenário investigado, facilitando o estabelecimento de conclusões devidamente fundamentadas.

Assim, promoveu-se, como passo consecutivo, a elaboração de um questionário, contendo 27 perguntas de múltipla escolha, com espaço também para as respectivas respostas abertas. Optou-se por tal configuração de inquérito por viabilizar a coleta simultânea de dados quantitativos e qualitativos num só ato (o que economizaria tempo e otimizaria resultados).

O questionário foi organizado em seis seções, com a temática descrita logo em seguida. O primeiro grupo de questionamentos dizia respeito ao perfil do participante, com perguntas atinentes ao gênero, à faixa etária, experiência profissional, cidade em que tinha domicílio e ao nível em que atuava como professor. Dessa forma, objetivou-se caracterizar adequadamente quem eram os participantes da presente pesquisa.

A segunda bateria de questões visou a caracterização da fronteira entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes (questões de 1 a 5). Dessa forma, objetivou-se investigar se realmente ocorria o fenômeno da invasão da privacidade de tais profissionais na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, bem como, se positiva a resposta, delinear os seus contornos.

O terceiro bloco de questões visava investigar o panorama do teletrabalho docente no século XXI (questões 6 e 7). Nesse ponto, visou-se investigar se os participantes consideravam ser possível viver na presente época sem as TDIC e qual a influência de tais tecnologias no seu ritmo de vida.

O quarto grupo de perguntas objetivou estudar as repercussões do teletrabalho docente quanto à carga de atividades profissionais (questões 8 a 18). Nesse ponto, procurou-se investigar se estava ocorrendo a contaminação dos períodos de não trabalho pelo trabalho dos teletrabalhadores docentes, bem como averiguar a presença da intensificação. Nessa mesma bateria, investigou-se, outrossim, a existência ou não da realização de atividades de forma multitarefa, bem como as consequências das interrupções das atividades pelas notificações vindas da internet e, ainda, como estavam os períodos de descanso, sono e lazer de tais profissionais. Pesquisou-se ainda como tais docentes estavam se sentindo ante tal realidade fático-jurídica, se chegaram a ficar doentes por causa de tal situação laboral e, ainda, se passaram a ganhar mais por trabalharem em tal condição.

O quinto bloco de perguntas do questionário visou delinear o mapa dos direitos dos docentes em situação de teletrabalho (questões 19 a 26). Nesse ponto, questionou-se aos professores se todo o tempo que permaneciam à disposição do trabalho ou que se dedicavam a ele era formalmente incluído na sua jornada, bem como sobre a realização de trabalho em espaços diferentes dos tradicionais (no carro, ônibus, no trânsito etc.). Questionou-se, ainda, sobre a necessidade da positivação do direito de desconexão na legislação brasileira, bem como sobre a presença de assédio moral no trabalho, no caso, por exemplo, de não atenderem as notificações para o trabalho fora da sua jornada.

Na bateria final de perguntas, abriu-se a possibilidade de os docentes participantes fazerem comentários livres (questão 27). Da mesma forma, realizou-se o convite para participarem da entrevista, devendo, para isso, fornecer dados para contato, como e-mail e telefone celular com WhatsApp. Nesse ponto, a título de ilustração, colaciona-se exemplo de questão objetiva utilizada no questionário (Figura 1):

Figura 1 – Exemplo de questão objetiva utilizada no questionário.

19 Todo o tempo que você permanece à disposição do recebimento de notificações para o trabalho por meio da internet é incluído formalmente na sua jornada de trabalho.

Sim. Concordo plenamente.

Sim. Concordo parcialmente.

Indiferente.

Não, discordo parcialmente.

Não, discordo plenamente.

Fonte: autoria própria.

Nesse mesmo fim, observa-se que cada questão objetiva foi acompanhada de um respectivo espaço para comentários. Traz-se à baila:

Figura 2 – Exemplo de questão subjetiva, com espaço para comentários, utilizada no questionário.

19.1 Se desejar, comente / justifique sua resposta na questão acima:

Sua resposta _____

Fonte: autoria própria.

Junto do questionário, foi enviado também o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) contendo os dados do pesquisador (e-mail e telefone celular com WhatsApp) para que os participantes pudessem tirar alguma dúvida que lhes sobreviesse.

O questionário foi enviado por e-mail¹² e WhatsApp¹³ a professores da Educação Básica e Superior, no período de 09 de fevereiro a 03 de julho de 2021. Foi respondido por 121 participantes de diversos municípios da República Federativa do Brasil (detalha-se mais

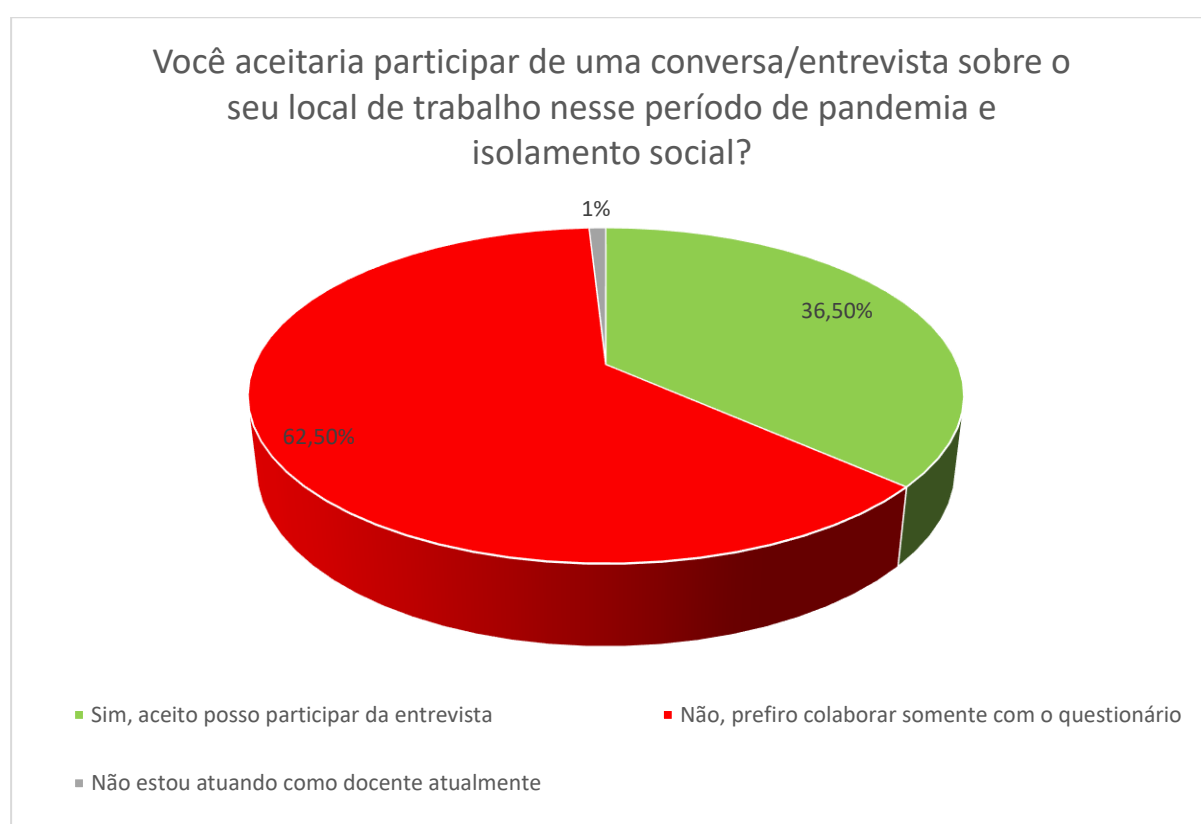
¹² Os dados foram coletados a partir de e-mails enviados a integrantes do Grupo Horizonte, alunos e professores do EduTec, que são ex-alunos da graduação da UFSCar.

¹³ As mensagens de WhatsApp foram enviadas para os integrantes do G7 de Educação Musical da UFSCar, bem como para colegas da pós-graduação do PPGE da UFSCar.

esse ponto logo a seguir, no item sobre os dados coletados). Dessa forma, foi possível coletar tanto dados quantitativos como qualitativos sobre o objeto da investigação.

Como próximo passo da coleta de dados, selecionaram-se, dentre os professores participantes do questionário, dez docentes para serem entrevistados. Aderiram ao convite para participar da entrevista 36,50% dos docentes que responderam ao questionário (Figura 3):

Figura 3 – Gráfico com as porcentagens de resposta à questão “Se necessário, você aceitaria participar de uma conversa/entrevista sobre o seu trabalho docente nesse período de pandemia e isolamento social?”.



Fonte: autoria própria.

Foram escolhidos, dentre os concordantes, aqueles que por suas respostas pareciam poder fornecer melhores elementos para preencher eventuais lacunas deixadas pelo questionário.¹⁴ Essa decisão fundamentou-se na prévia análise das respostas dos participantes ao questionário, levando a entender que os eleitos poderiam contribuir com maior riqueza de detalhes ao desiderato da presente pesquisa.

¹⁴ Além de terem manifestado concordar em participar da entrevista, forneceram respostas abertas ao questionário com conteúdo abundante e relevante para a pesquisa.

O roteiro de entrevista foi organizado na forma de entrevista semiestruturada, de modo a viabilizar o seguimento de um trilha temático similar e ao mesmo tempo organizado de forma paralela ao questionário (contendo 29 perguntas). Tal forma de organização possibilitou a colmatação de lacunas encontradas nas respostas do questionário, bem como a flexibilidade necessária do desenrolar da conversa com os entrevistados. As questões foram elaboradas visando atender aos objetivos geral e específicos da pesquisa, podendo ainda atender a mais de um deles simultaneamente.

As entrevistas foram realizadas entre 02 e 23 de novembro de 2021. Os horários foram agendados por e-mail e pelo WhatsApp. As conversas foram realizadas por meio do Google Meet. Dessa forma, viabilizou-se um aprofundamento da coleta de dados sobre pontos que restaram nebulosos quando observadas as respostas do questionário.

No passo seguinte, procedeu-se à análise documental da normatização tocante ao teletrabalho docente. Tal pesquisa, de natureza qualitativa, objetivou fornecer premissas que colaborassem na triangulação dos referenciais teóricos coletados com a análise fática, econômica, política, jurídica e educacional dos pontos estudados. Nesse fim, foram selecionados, primeiramente, dispositivos da Constituição Federal de 1988, base da pirâmide legislativa da qual emana a juridicidade de todo o sistema normativo brasileiro. Posteriormente, adentrando a legislação infraconstitucional, trouxeram-se à baila artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, da Medida Provisória 927/2021 (que trata da situação emergencial da pandemia de Covid-19), do Código Civil de 2002 e de projeto de lei alterador da legislação brasileira pertinente (mesmo que ainda em trâmite pelas casas componentes do Poder Legislativo Federal).

Para aprofundamento do estudo e da análise exploratória e dialética das normas envolvidas, partiu-se para a seara do Direito Comparado, buscando em Portugal dispositivos do Código do Trabalho. No que tange ao estudo do direito à desconexão, foi discutido o Projeto de Lei nº 4.044/2020, alterador da legislação brasileira, bem como dispositivos atinentes ao direito de desconexão da legislação francesa – *Lei El Khomri* (Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016) –, chilena – Lei nº 21.220, de 24 de março de 2020 –, argentina – Lei nº 27.555, de 30 de outubro de 2020 –, sobre o teletrabalho. Posteriormente, buscou-se trazer textos normativos do Direito Internacional dos Direitos Humanos sobre o direito à desconexão (que em tese se sobrepõe às legislações internas dos Estados). Finalmente, foi colacionado

recente aresto da Justiça do Trabalho brasileira sobre o reconhecimento do direito à desconexão das TDIC.

Dessa forma, buscou-se fundamentar adequadamente as conclusões da pesquisa, de modo a garantir a seriedade dos resultados encontrados no presente trabalho.

2.2.3. Da terceira etapa: sistematização, análise e interpretação dos dados

Uma vez realizada a coleta dos dados, procedeu-se à organização destes, tendo como diretriz os objetivos, geral e específicos, previamente delineados. Desse modo, viabilizou-se a análise dos dados do questionário, entrevistas e documentos.

Assim, uma vez estabelecidas as categorias de análise, os elementos coletados foram filtrados, chegando-se às ilações bem como aos fundamentos que respectivamente as alicerçavam. Dessa forma, objetivou-se buscar sólidas respostas aos problemas pesquisados, bem como adequada fundamentação para cada uma das conclusões encontradas.

Assim, a análise e interpretação dos dados indicaram a necessidade da constituição de um arcabouço jurídico normativo de proteção aos teletrabalhadores docentes, tendo em vista os abusos perpetrados por meio do uso das TDIC, que apontam o comprometimento da segurança e da salubridade do trabalho na sociedade grafocêntrica digital do século XXI.

2.2.4. Da quarta etapa: elaboração da dissertação de mestrado

Após o estudo e aprofundamento dos referenciais teóricos, da elaboração da revisão geral de literatura, da coleta dos dados por meio de questionário e entrevistas, da análise destes, procedeu-se à escrita da dissertação de mestrado.

Para a elaboração desta, estabeleceram-se algumas categorias de análise: transformações na jornada de trabalho na Idade Mídia e invasão de privacidade, tempo de não trabalho e direito de desconexão. Nessa organização do trabalho, a partir das categorias de análise, construiu-se cada capítulo da presente dissertação. Finalmente, objetivou-se ainda a apresentação desta pesquisa em revistas e eventos científicos.

2.2.5. Sobre a coleta de dados da pesquisa: estratégias e instrumentos

Os dados utilizados na elaboração da revisão geral de literatura foram coletados a partir da base de dados SciELO, no Portal de Periódicos Capes e no Google Acadêmico.

No que tange ao questionário, este foi respondido por professores de diversos municípios brasileiros. Dentre esses professores participantes, selecionaram-se dez para serem entrevistados.

Os dados envolvidos na análise documental provieram de dispositivos da Constituição Federal 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Direito Internacional dos Direitos Humanos, bem como da legislação portuguesa, francesa, chilena e argentina, dizendo respeito ao teletrabalho docente. Tais diplomas normativos foram obtidos em sítios oficiais do governo brasileiro, português, francês, chileno e argentino, todos constantes das referências bibliográficas, ao fim da dissertação.

Os dados foram coletados por meio de revisão geral de literatura, pesquisa de campo, questionário, entrevista semiestruturada e análise documental, conforme apresentamos a seguir.

a) Revisão geral de literatura

A revisão geral de literatura, de natureza exploratória, baseou-se na investigação das temáticas atinentes à cultura digital, docência e ao teletrabalho, buscadas e obtidas na base de dados SciELO, no Portal de Periódicos Capes e por meio do motor de buscas Google Acadêmico. A SciELO é uma biblioteca digital, de livre acesso, com renome internacional, com publicações de indiscutível valor científico. O Portal de Periódicos Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) trata-se de uma importante fonte de consulta, viabilizando o acesso a material de altíssima qualidade de bases de dados nacionais e internacionais, sendo ligado ao Ministério da Educação. Finalmente, o motor de buscas Google Acadêmico, que dispensa apresentações, consiste na maior ferramenta para a busca de dados do mundo.

Com o fim de obter o material de pesquisa, efetuou-se a busca dos artigos no mês de julho de 2021. Entretanto, primeiramente, procedeu-se a um prévio estudo do assunto, realizado concomitantemente à elaboração de outros artigos escritos durante o mestrado.

Posteriormente, com fim de realizar a pesquisa de textos propriamente dita, estabeleceram-se as seguintes palavras-chaves: teletrabalho e home office. Buscaram-se então, na referida base de dados SciELO, artigos envolvendo a citada temática, mas que dissessem respeito ao teletrabalho e ao home office. Não se utilizou de outros filtros. A busca das palavras cingiu-se ao título dos textos.

Na sequência, observou-se como critério de seleção a conexão do título do artigo com a Educação ou a docência. Foram obtidos 35 artigos tocantes ao teletrabalho (mas apenas um dizia respeito à Educação ou à docência) e 110 atinentes ao home office (no entanto nenhum dizia respeito à Educação ou à docência).

Em continuação, utilizou-se o mesmo procedimento de busca por assunto no conteúdo gratuito do Portal de Periódicos Capes, sendo obtidos 143 artigos relativos ao teletrabalho (sendo cinco relativos à Educação ou à docência) e 711.545 concernentes ao home office. Com o intuito de reduzir o número de resultados, alterou-se então a busca por assunto para busca avançada. Ato contínuo, pesquisaram-se artigos nos quais se encontrava a intersecção (é (exato)) home office *and* Educação, sendo obtidos 53 resultados. Para se reduzir mais ainda o número de resultados, modificou-se mais uma vez a busca para a intersecção (é (exato)) home office *and* docência. Dessa forma, foram obtidos dez resultados. Dentre os que diziam respeito à Educação ou à docência, selecionou-se um, tendo em vista a aderência ao projeto de pesquisa.

Finalmente, realizou-se a pesquisa por artigos no motor de buscas Google Acadêmico. Primeiramente, pesquisou-se o termo teletrabalho, tendo como filtros “a qualquer momento”, “ordenar por data”, “em qualquer idioma”, tendo sido obtidos aproximadamente 10.200 resultados. Posteriormente, buscou-se, segundo os mesmos critérios, home office, tendo sido obtidos aproximadamente 5.170.000 artigos. Para reduzir o número de resultados, renovou-se mais uma vez a busca, segundo os mesmos parâmetros, mas pesquisando teletrabalho (entre aspas) *and* docência, tendo sido obtidos 828 resultados. Destes, selecionaram-se 12 artigos pela aderência ao projeto de pesquisa, tendo sido avançadas dez páginas no citado motor de buscas. Assim, no Google Acadêmico, buscou-se novamente, segundo os mesmos filtros, teletrabalho (entre aspas) *and* professor, tendo sido obtidos aproximadamente 5.000 resultados. Destes, retirando os artigos já repetidos, encontrados em buscas anteriores, não se selecionou nenhum, por não considerar nenhum dos novos relevantes. Dando sequência à pesquisa, buscou-se, com os mesmos filtros, home office (entre aspas) *and* Educação, tendo sido localizados aproximadamente 6.010 resultados. Destes, selecionaram-se quatro artigos pela aderência ao projeto de pesquisa.

Dessa forma, nas buscas, obteve-se uma listagem contendo 24 artigos científicos.

O critério para a seleção final dos textos foi qualitativo, por meio do exame da maior ou menor aderência do conteúdo dos artigos obtidos ao projeto de pesquisa.

Assim, primeiramente, procurou-se individualizar e apontar os principais assuntos desenvolvidos em cada um dos artigos. Posteriormente, foram selecionados aqueles valorados como mais relevantes, ricos e pertinentes para a elaboração da presente revisão geral de literatura, passando estes a compor as referências do texto.

b) Questionário

A pesquisa de campo consistiu, primeiramente, na elaboração de questionário, com 27 perguntas de múltipla escolha e abertas, que foi respondido por 121 participantes. Para sua elaboração, recorreu-se ao Google Formulários. A opção pelas perguntas de múltipla escolha visou a coleta de dados quantitativos, que poderiam ser avaliados usando a escala *Likert*.¹⁵ Além do mais, a possibilidade de em cada pergunta serem realizados comentários permitiu a coleta também de dados qualitativos numa só oportunidade.

As perguntas foram criadas tendo em vista os objetivos (geral e específicos) da presente pesquisa. Os questionários foram então enviados por meio de e-mail e WhatsApp aos participantes, no período de 09 de fevereiro a 03 de julho de 2021, a professores da Educação Básica e Superior. Ressalta-se que se tratava de época particular, tendo em vista o isolamento social em virtude da pandemia de Covid-19. Dessa forma, objetivou-se coletar tanto dados quantitativos como qualitativos sobre o objeto da investigação.

c) Entrevista

Para aprofundar o detalhamento da pesquisa sobre pontos nebulosos do objeto investigado, procedeu-se então à entrevista semiestruturada. Foram selecionadas dez pessoas dentre aquelas que já tinham respondido ao questionário. Combinou-se com os participantes, pelo WhatsApp ou e-mail, o horário da entrevista.

Quanto à realização da entrevista propriamente dita, tendo em vista a necessidade de isolamento social por conta da pandemia de Covid-19, utilizou-se a ferramenta de videoconferência Google Meet. Dessa forma, foi possível ver a imagem dos entrevistados, observar suas reações aos questionamentos, bem como escutar as suas respostas, percebendo as suas alterações de timbre de voz sobre as perguntas realizadas, sem haver risco de contágio para entrevistador e participantes.

¹⁵ Trata-se de um tipo de escala de resposta psicométrica que viabiliza a análise de dados, de modo que se classificam opiniões por meio do nível de concordância ou discordância com uma afirmativa ou pergunta.

d) Análise documental

Quanto à realização da análise documental, primeiramente, deve-se definir no que consiste o objeto de tal análise: o documento. Assim, recorre-se à conceituação de Houaiss, Villar e Franco (2008, p. 260), transcrita logo em seguida:

documento: 1. declaração escrita, oficialmente reconhecida, que serve de prova de um acontecimento, fato ou estado; 2. qualquer objeto que comprove, elucide, prove ou registre um fato, acontecimento; 3. arquivo de dados gerado por processadores de texto.

Ante tal premissa, de forma preliminar, vislumbra-se do que se trata o objeto dessa metodologia de pesquisa. No que tange ao desenvolvimento da análise documental propriamente dita, como metodologia de investigação, é importante trazer a lume os comentários de Junior *et al.* (2021, p. 37):

a Análise Documental pode ser desenvolvida a partir de várias fontes, de diferentes documentos, não somente o texto escrito, uma vez que, excluindo livros e matérias já com tratamento analítico, é ampla a definição do que se entende por documentos incluindo-se dentre eles, leis, fotos, vídeos, jornais, etc.

Além disso, a proposta metodológica pode ser utilizada tanto como método qualitativo quanto quantitativo e tem como preocupação buscar informações concretas nos diversos documentos selecionados como corpus da pesquisa. Destaca-se, portanto, a pesquisa qualitativa como percurso metodológico, sendo assim, entendida como instrumento de compreensão detalhada, em profundidade dos fatos que estão sendo investigados.

Dessa forma, optou-se por essa metodologia de pesquisa para análise documental dos textos normativos mencionados em epígrafe sobre o teletrabalho docente. Essa decisão foi fundamentada, tendo em vista a natureza do objeto investigado, bem como o fim qualitativo que se objetivou. Recorre-se mais uma vez ao que colocam Junior *et al.* (2021, p. 38):

Análise Documental como uma metodologia de investigação científica que utiliza procedimentos técnicos e científicos específicos para examinar e compreender o teor de documentos de diversos tipos e deles obter as mais significativas informações, conforme os objetivos de pesquisa estabelecidos. Assim, para a adequada sistematização da temática em tela, o texto descreve e analisa conceitos e definições básicas, além de discorrer sobre as etapas, as fontes para a coleta de dados e as vantagens e desvantagens da Análise Documental numa abordagem qualitativa.

Uma vez estabelecidas tais premissas, quanto ao procedimento da análise documental, é importante destacar o que dissertam Cechinel *et al.* (2016, n. p.):

inicia-se pela avaliação preliminar de cada documento, realizando o exame e a crítica do mesmo, sob o olhar dos seguintes elementos: contexto, autores, interesses, confiabilidade, natureza do texto e conceitos-chave. Os elementos de análise podem variar conforme as necessidades do pesquisador. Após a análise de cada documento, segue-se a análise documental propriamente dita.

Dessa forma, por essa metodologia de pesquisa, foi possível coletar dados qualitativos que indicam que tanto o Direito Internacional dos Direitos Humanos como o Direito Comparado tendem a reconhecer a necessidade do estabelecimento de mecanismos de frenagem da invasão da privacidade dos teletrabalhadores (inclusive os teletrabalhadores docentes), como o direito à desconexão. Assim, observa-se, com base na triangulação do referencial teórico, pesquisa de campo e análise documental, que essa tendência do Direito merece ser trazida para o direito positivo brasileiro. Aliás, tal novidade legislativa se refere a um movimento que teve início na França e que já atingiu a América Latina em países próximos ao Brasil, como a Argentina e o Chile. Ressalta-se, finalmente, que está em trâmite no Poder Legislativo Federal brasileiro o Projeto de Lei nº 4.044/2020, de autoria do senador Fabiano Contarato (Rede/ES), que o contempla.

3. TELETRABALHO DOCENTE NA SOCIEDADE CAPITALISTA DO SÉCULO XXI: UMA BREVE REVISÃO DE LITERATURA

Na presente seção desta dissertação, objetivou-se realizar pesquisa teórica quali-quantitativa por meio de revisão geral de literatura a partir de dados obtidos na base de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), no Portal de Periódicos Capes e no Google Acadêmico. Dessa forma, com base na análise de artigos, publicados a partir do ano 2001, na língua portuguesa e espanhola, visou-se ampliar o estudo e a discussão em torno das temáticas tocantes ao teletrabalho e ao home office, ligados necessariamente ao exercício da docência. O presente texto apresenta-se organizado sob a forma de revisão de literatura (PRODANOV; FREITAS, 2013), baseando-se na bibliografia referenciada a seguir. Assim, pretendeu-se desenvolver reflexão sobre a mencionada temática, haja vista ela estar sempre presente na realidade dos professores na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, especialmente em tempos de pandemia da Covid-19.

Com a emergência da sociedade grafocêntrica digital, o porte de aparelhos portáteis de comunicação (como smartphones, tablets, pagers e notebooks etc.) tornou-se uma realidade do cotidiano dos professores. Assim, descortina-se o contexto no qual se insere o teletrabalho docente, que, por meio das TDIC, viabiliza a dobra do espaço e do tempo, ensejando o surgimento de situações fáticas outrora inimagináveis. Essa é a realidade da vida profissional do professor que executa o seu trabalho lecionando em home office pelo notebook, continua o trabalho no trânsito, discutindo pelo smartphone, tendo inclusive seus períodos de descanso (como seu momento de refeição, à noite, no final de semana etc.) contaminados pelo teletrabalho ubíquo.

No intuito de realizar a presente revisão geral de literatura, buscaram-se, primeiramente, artigos que tratavam das temáticas “teletrabalho” e “home office”, mas que estivessem ligados ao contexto do exercício da docência, na base de dados SciELO. Posteriormente, investigou-se no Portal de Periódicos Capes e, finalmente, no Google Acadêmico. Uma vez obtidos, realizou-se uma análise quantitativa dos textos e, posteriormente, uma seleção qualitativa destes, de acordo com a proximidade e aderência à intersecção dos termos-chaves suprarreferidos.

Na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, ambiente no qual se desenvolve o teletrabalho, é difícil quem não porte sequer um dos citados dispositivos consigo,

independentemente de classe social. Assim, observa-se que tais aparelhos passaram a constituir item praticamente indispensável para a vida na sociedade hodierna, haja vista esta estar impregnada da cultura digital. No trabalho tradicional, os professores tinham termos inicial e final de sua jornada laboral, absolutamente determinados (pela assinatura de livro de ponto ou mesmo por ponto eletrônico), bem como lugares de trabalhos especificados (como a escola, a sala de aula). No entanto, tal panorama se altera com o surgimento da sociedade grafocêntrica digital, pois, a partir do uso de dispositivos móveis de comunicação, os teletrabalhadores passaram a exercer seu labor onde quer que se encontrem, numa jornada de trabalho praticamente infinita e ininterrupta, pois desprovida de limites nítidos de início e fim. Nesse ponto, tem aplicação a diferenciação entre trabalho móvel e ubíquo, mencionada por Oliveira e Mill (2020, p. 58):

Nesse sentido, vale diferenciar o trabalho móvel do trabalho ubíquo. Como mencionamos no texto, observa-se que, pela noção de mobilidade, é o trabalhador que carrega consigo o trabalho, em dispositivos móveis ou pela Internet (como faria um docente quando levava trabalhos em papel para corrigir em casa, em tempos analógicos). Todavia, a noção de ubiquidade indica outro nível de relação entre atividades e trabalhador: na docência ubíqua, por exemplo, o trabalho procura pelo realizador da atividade; seus dispositivos móveis não param de tocar acusando mais e mais trabalho.

Assim, a partir do teletrabalho ubíquo se observou que os locais tradicionais de trabalho se alteraram. Os professores passaram a exercer seu labor onde quer que se encontrem (em movimento, no transporte público, no carro, nos momentos de refeição, lazer, descanso, no horário de dormir e até nas férias). Assim, acabaram-se por deteriorar, completamente, suas condições de vida, trabalho e a saúde.

Fomentada, de forma ávida, pelo espírito exploratório insaciável do capitalismo neoliberal dominante na política brasileira do final da segunda década do século XXI, adveio uma terrível deterioração das condições de trabalho dos professores, com a evidente intensificação das atividades, de forma talvez jamais imaginada anteriormente. Essa precarização do trabalho exacerba-se mais ainda em tempos de pandemia da Covid-19, em situações como o home office, no qual os professores são submetidos à jornada de trabalho praticamente sem fim, que invade seus períodos de descanso. Assim, observa-se, cada vez mais, acentuar-se a sobrecarga de trabalho dos teletrabalhadores docentes, que passam a sofrer mais pressão por produção no trabalho, via dispositivos móveis de comunicação, rompendo-se a fronteira entre sua vida profissional e sua vida privada.

A presente dissertação, além da introdução, está dividida em quatro partes e considerações finais. Passamos agora a discorrer, nas partes que se seguem, sobre a proposição do estudo e a respectiva justificativa da temática.

3.1. Proposição do estudo e justificativa da temática

A realização dessa revisão de literatura abordando a temática referenciada se justifica na medida em que se objetiva observar como a produção científica está abordando tais questões. A análise do teletrabalho docente e do home office, no contexto educacional, dentro da sociedade grafocêntrica digital, é assunto de máxima relevância. Tal conclusão advém do fato de estarem, cada vez mais, presentes no cotidiano hodierno dos professores. Ainda mais em tempos da pandemia de Covid-19 (que funcionou como verdadeiro catalisador da implementação de tais condições e organização do trabalho face à necessidade imperativa de isolamento social para preservação da saúde e da vida humana).

Ressalte-se que a pandemia de Covid-19 acelerou a mudança de hábitos sociais, que já acontecia com a emergência da sociedade grafocêntrica digital. Assim, a partir do mês de março de 2020, no Brasil, teve início o isolamento social. Como consequência, muitas das atividades que outrora eram realizadas de forma presencial passaram a ser desenvolvidas por meio das TDIC. A pandemia funcionou como enérgico estímulo alterador de costumes sociais, jogando toda a sociedade (inclusive, os professores) no ambiente de cultura digital e, conseqüentemente, no exercício do teletrabalho docente.

Nesse contexto, as aulas passaram a ser por meio do ensino remoto, o trabalho presencial passou a ser home office. Assim, de forma vigorosa e abrupta o local de trabalho dos docentes se alterou da escola para onde quer que estivesse o professor (em casa, no quarto, no carro, no ônibus, no trânsito etc.). Dessa forma, evidencia-se o fenômeno do teletrabalho ubíquo em tempos de pandemia (no qual se observa a dobra do tempo e do espaço, bem como a prática de abusos por meio das TDIC).

No presente texto, sintetizou-se a análise de dados a partir de como outros autores observam o fenômeno do teletrabalho docente, analisando-se as premissas utilizadas por eles, seus argumentos, bem como suas conclusões a respeito desse fenômeno inserido no contexto da sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Nesse intuito, foram estudados pontos positivos e negativos do teletrabalho docente na Idade Mídia, observando-se,

inclusive, como os interesses econômicos influenciam a Política e, por consequência, a regulamentação do Direito e, finalmente, a organização do próprio trabalho nesse contexto.

3.2. Apresentação, organização e quantificação dos dados

A seguir, apresentam-se os dados organizados de forma quantitativa, conforme a busca dos termos-chaves “teletrabalho” e “home office”, devendo estes na presente pesquisa ter necessariamente relação com a Educação ou com a docência.

Além do mais, dos artigos encontrados que preencheram os pré-requisitos anteriores, foram selecionados os que atendiam aos objetivos do projeto de pesquisa do mestrado. Ante o colocado, listam-se os respectivos textos, conforme quadros logo abaixo (Quadros 1, 2 e 3):

Quadro 1 – Relação dos artigos colhidos na base de dados SciELO.

	TÍTULO	AUTOR	MOTOR DE BUSCA	ANO	PALAVRAS-CHAVE
			Base SciELO: 35 resultados.		Filtro: artigos Busca: teletrabalho.
1	Prevalencia de los transtornos musculoesquelético en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de Covid-19	GARCÍA-SALIRROSAS, Elizabeth Emperatriz; SÁCHEZ-POMA, Raquel Amelia	SciELO	2020	Teletrabalho. Transtornos do teletrabalho na saúde do teletrabalhador docente
			Base SciELO: 110 resultados.		Filtro: artigos Busca: homeoffice.
	Nenhum artigo sobre home office envolvendo Educação ou docência.				

Fonte: autoria própria.

Na sequência, também foi efetuada pesquisa no Portal de Periódicos Capes, retornando os seguintes resultados (Quadro 2).

Quadro 2 – Relação dos artigos coletados no Portal de Periódicos Capes.

	TÍTULO	AUTOR	MOTOR DE BUSCA	ANO	PALAVRAS-CHAVE
			Portal de Periódicos Capes: 143 resultados		Filtro: artigos Busca: (contém) Teletrabalho
2	Teletrabalho e precarização – configurações do trabalho docente em EaD	RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FREITAS, Leda Gonçalves de	Capes	2017	Teletrabalho
3	A Educação a distância, o teletrabalho, e o Direito: os profissionais da docência na educação virtual	OLIVEIRA, Leonardo Alexandre Tadeu Constant de; LEMONS, Eloy Pereira	Capes	2018	Teletrabalho
4	Teletrabalho docente, cultura digital e as transformações na legislação trabalhista	OLIVEIRA, Ricardo Nascimento de; MILL, Daniel	Capes	2020	Teletrabalho
5	O teletrabalho através da Educação a distância	GOMES, Luiz Eduardo de Mello	Capes	2001	Teletrabalho
6	O teletrabalho coletivo durante a pandemia da Covid-19: um relato de experiência na educação infantil de Florianópolis	SILVEIRA, Juliano	Capes	2021	Teletrabalho
7	Trabalho coletivo e coletivo de trabalho na Educação a distância virtual: organização social e técnica dos trabalhadores na Idade Mídia	MILL, Daniel Mill; FIDALGO, Fernando Rocha	Capes	2007	Teletrabalho
			Portal de Periódicos Capes: 711.545 resultados		Filtro: artigos Busca: (contém) home office
			Portal de Periódicos Capes: 53 resultados		Filtro: artigos Busca: home office (é exato) and Educação
			Portal de Periódicos Capes: 10 resultados		Filtro: artigos Busca: home office (é exato) and docência
8	Aspectos ergonômicos e distanciamento social enfrentados por docentes de graduações a distância durante a pandemia	ARARIPE, Fátima Aurilane de Aguiar Lima; NASCIMENTO, Renata Vieira do; PANTOJA, Lydia Dayanne Maia; PAIXÃO, Germana Costa	Capes	2020	Home office e docência

Fonte: autoria própria.

Finalmente, pesquisou-se no motor de busca Google Acadêmico (Quadro 3).

Quadro 3 – Relação dos artigos coletados no motor de buscas Google Acadêmico.

	TÍTULO	AUTOR	MOTOR DE BUSCA	ANO	PALAVRAS-CHAVE
			Motor de busca: Google Acadêmico: aproximadamente 10.200 resultados		Filtro: artigos Busca: Teletrabalho
			Motor de busca: Google Acadêmico: aproximadamente 5.170.000 resultados		Filtro: artigos Busca: home office
			Motor de busca: Google Acadêmico: aproximadamente 828 resultados		“Teletrabalho” <i>and</i> docência
9	Docência, teletrabalho e Covid-19: reinvenção, pressão e exaustão do professorado em tempos de quarentena	VENTURELLI, Ricardo Manffrenatti	Google Acadêmico	2020	“Teletrabalho” <i>and</i> docência
10	Sobre tutoria virtual na Educação a distância: caracterizando o teletrabalho docente	MILL, Daniel; FIDALGO, Fernando	Google Acadêmico	2007	“Teletrabalho” <i>and</i> docência
11	A lei n. 12.551/2011 e seus reflexos no teletrabalho docente na educação a distância	ALVES, Sergio Timo	Google Acadêmico	2014	“Teletrabalho” <i>and</i> docência
12	A mulher na família, no trabalho e na docência em EaD – uma análise bibliográfica	ARAUJO, Ana Claudia Uchôa; HOLANDA, Patrícia Helena Carvalho	Google Acadêmico	2014	“Teletrabalho” <i>and</i> docência
13	Tutoria e as condições do teletrabalho	SILVA, Jeter Liano	Google Acadêmico	2018	“Teletrabalho” <i>and</i> docência
14	Educação a distância e inclusão: uma análise sob a perspectiva docente	MILL, Daniel; VELOSO, Braian Garrito	Google Acadêmico	2019	“Teletrabalho” <i>and</i> docência
15	Educação e teletrabalho: considerações legislativas da atividade docente na educação a distância no ensino superior	CRUZ, Jaqueline Montenegro da; FERREIRA, Rúbia Silene Alegre Ferreira; OLIVEIRA, Aldo Raphael Mota de; GUERREIRO, Ralyne Lima de Souza; GONÇALVES, Rogério da Cruz	Google Acadêmico	2020	“Teletrabalho” <i>and</i> docência
16	Situação de pandemia e a relevância da Educação a distância e do teletrabalho: variável de pesquisa integrada Brasil-Portugal	SANTOS, Ana Katia Alves dos	Google Acadêmico	2020	“Teletrabalho” <i>and</i> docência

17	Trabalho docente na Educação a distância: uma abordagem crítica	VELOSO, Braian Garrito	Google Acadêmico	2020	“Teletrabalho” and docência
18	Uso dos tempos e espaços do teletrabalhador da Educação a distância virtual: produção e reprodução no trabalho da Idade Mídia	MILL, Daniel; FIDALGO, Fernando	Google Acadêmico	2009	“Teletrabalho” and docência
19	Trabalho remoto e fadiga: uma experiência no ensino superior durante a pandemia da Covid-19	ALBUQUERQUE, Fabíola da Silva	Google Acadêmico	2021	“Teletrabalho” and docência
20	Trabalho e Trabalho Docente na Educação Básica em Tempos Precarização no Brasil	PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César	Google Acadêmico	2020	“Teletrabalho” and docência
			Avançaram-se 10 páginas.		
			Motor de busca: Google Acadêmico: aproximadamente 5.000 resultados, os quais, tirando as repetições, não foram considerados relevantes.		“Teletrabalho” and professor
			Motor de busca: Google Acadêmico: aproximadamente 6.010 resultados		“home office” and Educação
21	Mudanças na área da educação durante a pandemia do Covid-19 no Brasil no ano de 2020	SILVA, Laura Cecília Sievert; AGUIAR, Rayssa Soares de; SIGRIST, Vanina Carrara	Google Acadêmico	2021	“home office” and Educação
22	Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia	MANCEBO, Deise	Google Acadêmico	2020	“home office” and Educação
23	Reflexões acerca do trabalho <i>home office</i> ocasionado pela pandemia do Covid-19	SILVA, Rosa Jussara Bonfim	Google Acadêmico	2020	“home office” and Educação
24	A pandemia: <i>home office</i> , <i>conferences</i> e os desafios profissionais	BRUNETTI, Alexandre Augusto	Google Acadêmico Avançou-se até a página 3.	2020	“home office” and Educação

Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa dos artigos revisados, constantes dos Quadros 1, 2 e 3, revelou que eles foram publicados entre os anos 2001 e 2021. Observou-se um aumento das publicações referentes às temáticas “teletrabalho” e “home office” com o passar do tempo.

Assim, dentre os artigos selecionados, no ano de 2020, houve um pico de 11 ocorrências. No ano de 2021, até o momento de finalização das buscas, foram encontradas três publicações.

Dezenove dos textos faziam referência ao teletrabalho. Cinco, ao home office. Finalmente, é interessante notar que oito textos mencionaram a pandemia da Covid-19.

Dessa forma, a seguir, apresentam-se, organizam-se e se quantificam os dados conforme as citadas palavras-chaves, título, nome do(s) autor(es), base de dados/motor de busca utilizados, bem como o respectivo ano de publicação.

3.3 Apontamentos sobre cultura digital, docência e teletrabalho docente

No que toca à análise qualitativa dos artigos selecionados referentes às temáticas “teletrabalho docente” e “home office”, preliminarmente, cuidou-se do assunto trabalho. Este, dentro de uma perspectiva de análise marxiana, pode ser visto como meio de dominação social. Assim, o trabalhador, numa relação perversa, vende o seu tempo e a sua força vital esgotável e insubstituível em troca de mercadorias para poder permanecer vivo na sociedade capitalista. Comentando essa relação, aponta Venturelli (2020, p. 279, grifos nossos):

Logo, o trabalho é um meio de dominação social que leva o sujeito a estar atado frente às suas necessidades de manter-se vivo – visto então como um consumidor – , ou seja, **o ato de vender a sua força de trabalho é sua única opção em uma sociedade onde o que se precisa para sobreviver é transformado em mercadoria. Morra de trabalhar para não morrer de fome em uma guerra com seu par para poder ocupar um ponto de trabalho e se tornar um consumidor de mercadorias nem sempre tão necessárias. [...] Não há mais individualidade**, a sua personalidade é forjada como a de um mecanismo que faz parte de um todo, e **como todo mecanismo que dê problema, é facilmente substituído por outra peça para que o sistema não trave** e continue o seu processo de reprodução do capital. E dentro deste contexto, o trabalho docente não está fora de toda sorte de exploração ao qual possa se encontrar.

No mais, a partir da emersão da sociedade grafocêntrica digital ocorre a difusão do porte de aparelhos eletrônicos de telecomunicação. Surge a cultura digital na qual se desenvolve o teletrabalho docente. No que tange à origem etimológica de teletrabalho, traz-se à baila o que colocam Constant de Oliveira e Junior (2018), com bases nos estudos de Ribeiro e Leda (2004):

Etimologicamente, a palavra **Teletrabalho** quer dizer **trabalho de longe**, da combinação do **prefixo grego tele, longe, remoto** e do **latim tripalium**, que originou a palavra trabalho, e trata-se de um **antigo instrumento de tortura europeu**, sendo que o trabalho era para escravos e pena, sofrimento, para os que eram escravizados (CONSTANT DE OLIVEIRA; JUNIOR, 2018, p. 19, grifos nossos).

Nesse contexto, os aparelhos portáteis de comunicação passaram a fazer parte do cotidiano das pessoas e, conseqüentemente, passaram a viabilizar o teletrabalho docente. É nesse meio que cabe falar em teletrabalho, trabalho exercido fora do estabelecimento do empregador. Comentando a respeito, trazem-se a lume novamente as considerações de Constant de Oliveira e Junior (2018, p. 17, grifos nossos):

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

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

Dessa forma, verifica-se que o teletrabalho produz conseqüências inimagináveis na sociedade de outrora. Analisando esse fenômeno, sob a perspectiva do tempo e espaço, lecionam Constant de Oliveira e Junior (2018, p. 19): “E, sob esse viés inicial, com a prática do teletrabalho, verificou-se que também o tempo seria economizado e passava-se a ser uma variável importante: o teletrabalho quebraria a barreira tempo e espaço, especialmente após o advento da internet”.

Eis o inimaginável avanço viabilizado pelas TDIC! A partir delas, seria viável ao ser humano a presença de forma ubíqua e em tempos diversos.

A origem do teletrabalho remonta à crise do petróleo, ocorrida na década de 1970. Dessa forma, buscaram-se meios para contornar a escassez do precioso recurso natural, pois o deslocamento dos trabalhadores aos locais tradicionais de trabalho estava ficando inviável. Nessa situação, despontou o teletrabalho como solução que permitia aos teletrabalhadores, mesmo sem se deslocarem aos seus locais habituais de trabalho, continuar o seu labor. Cuidando desse panorama histórico, explanam Constant de Oliveira e Junior (2018, p. 18):

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

Assim, no que tange à Educação, os teletrabalhadores docentes, por meio das TDIC, passaram a ficar atrelados ao trabalho 24 horas por dia, sete dias por semana, ao sabor das notificações para o trabalho recebidas por meio dos aparelhos portáteis de telecomunicação. Ora, tais teletrabalhadores não se despem da sua condição profissional ao bater do sinal do

final da jornada tradicional de trabalho, mas, pelo contrário, continuam no seu ministério quando vão embora para casa, no próprio trajeto do lar, nos seus momentos de descanso, lazer, permanecendo conectados ao trabalho por meio das TDIC. Nesse ponto, é aclarador o que comenta Venturelli (2020, p. 280, grifos nossos):

O professor continua professor fora da sala de aula não apenas pela sua titulação, mas pelo acúmulo de trabalho existente nas fases pré e pós aula, as quais requerem aplicação de trabalhos quase que repetitivos e que fogem ao aprofundamento crítico e de construção de saber ao qual deveria agir. **O professor não se despe de suas funções, não há separação do local de trabalho com o lar, como não há a separação do profissional com o sujeito.**

Essa indissociação entre ambientes e entre fazeres não se dá pela ilustração do docente sempre na procura de conhecimento, aproveitando o momento de folga para o ócio criativo. [...] A venda da força de trabalho intelectual vista é a sala de aula. Mas, para ela acontecer, há muito trabalho envolvido que adentram as horas as quais deveriam ser de descanso e lazer do docente.

Dessa forma, conforma-se uma nova organização do trabalho, na qual os momentos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes se transformam em momentos de trabalho. Nesse contexto, os espaços e tempos de descanso, ócio e lazer passaram a ser contaminados por mais e mais trabalho advindo por meio das TDIC, ocorrendo o rompimento da fronteira entre a vida pessoal e profissional do professor. Assim, observa-se não existir mais a separação tradicional entre locais de trabalho e não trabalho, mas sim uma verdadeira confusão entre estes, com sérias consequências para a vida dos professores. Nesse ponto, complementando a análise, apontam Cruz *et al.* (2020, p. 5, grifos nossos):

Antes, a sociedade convivia com o espaço da casa, do trabalho, do lazer, das compras muito bem delimitados, com tempos relacionados às atividades que seriam feitas exclusivamente nesses locais. Hoje, o homem moderno contempla e experimenta que esses mesmos espaços perderam a sua demarcação físico-temporal, podem estar juntos temporalmente e espacialmente. Pode-se trabalhar, desfrutar de atividades de lazer e compras no espaço do lar. Ao mesmo tempo em que se acessa a internet e as redes sociais para o lazer e entretenimento, pode-se utilizá-la para o trabalho e as demandas referentes ao mundo corporativo.

O ímpeto capitalista, infraestrutura que rege a sociedade, percebendo que o teletrabalho diminui custos e aumenta os lucros, passou a optar por manter os teletrabalhadores em domicílio, dispensando a presença destes nos locais tradicionais de trabalho. Para os professores, o trabalho passou a não mais se limitar aos lugares tradicionais de trabalho, a escola, a sala de aula, de forma que passaram a estar disponíveis para o trabalho ao sabor das notificações que recebem por meio das TDIC. Uma inimaginável mudança no que toca ao teletrabalho ubíquo! Nesse ponto, complementando o raciocínio, traz-se à baila o que apontam Rodrigues e Freitas (2017), com base nos comentários de Mello (1999), sobre essa nova situação do teletrabalho docente:

define o **teletrabalho como um processo que tem como característica fundamental levar o trabalho até os funcionários, em vez de o funcionário ir ao trabalho**. Portanto, é um trabalho flexível, já que o “teletrabalhador” tem horário e local flexíveis para desenvolver as suas atividades.

Essa forma de trabalho realizado e mediado pelas TICs e fora do local tradicional de trabalho encontra-se em um cenário mais amplo da reestruturação produtiva, da descentralização e da produção enxuta e flexível, onde as organizações resumem suas atividades ao mínimo necessário, delegando (terceirizando, quarteirizando...) tudo aquilo que não fizer parte do cerne do “negócio” a outras organizações e a prestadores de serviços, em busca de formas mais rentáveis de produção. (RODRIGUES; FREITAS, 2017, p. 105, grifos nossos).

Esse é o contexto no qual, atendendo aos anseios capitalistas, o trabalho passou a ser organizado na sociedade mídia do século XXI. O modo de produção dessa sociedade é organizado visando o aumento dos lucros por meio da intensificação do trabalho e extensão da jornada, ocorrendo, em contrapartida, a precarização dos direitos dos teletrabalhadores docentes, numa exploração simplesmente desenfreada. Comentando a respeito, colaciona-se o que mencionam Rodrigues e Freitas (2017), baseando-se nos comentários de Padilha (2009):

Identifica-se que a precarização do trabalho sempre esteve presente na relação trabalho-capital. O que há de novo no contexto de organização de trabalho flexível é a intensificação da precarização do trabalho, com vistas ao atendimento das necessidades do capitalismo de mais lucro com maior produtividade. Assim, Padilha (2009) aponta as **principais características do trabalho precário, com advento do trabalho flexível**, quais sejam: a) **flexibilização dos direitos trabalhistas**; b) **processo de legalização de trabalhos temporários, parciais e informalizados**; c) **a terceirização e ainda a quarteirização, compreendida pelo autor como a terceirização em cascata**; d) **a intensificação do trabalho**; e) **a acumulação de funções pelos trabalhadores, a partir da ideia de polivalência**; f) **o aumento da instabilidade no emprego juntamente com a redução de salários**; g) **a redução da organização sindical que fragiliza as resistências neste contexto de maior exploração da força de trabalho** (RODRIGUES; FREITAS, 2017, p. 105, grifos nossos).

Eis o contexto de extrema precarização e intensificação no qual se insere o teletrabalho docente a partir das TDIC. A flexibilidade do trabalho passou a ser utilizada não para melhorar as condições de vida e trabalho dos teletrabalhadores docentes, mas para aumentar o lucro dos capitalistas. Rodrigues e Freitas (2017), com base nos estudos de Braga (2009a, 2009b), Huws (2004), Rosenfield e Alves (2011) e Degoy e Luque (2013), complementam:

Em uma perspectiva crítica, por sua vez, o teletrabalho reconfigura e operacionaliza uma nova divisão do trabalho entre concepção e execução, um “infotaylorismo” (BRAGA, 2009a, 2009b) e criação de “cybertariado” (HUWS, 2004), que se evidencia nas condições diferentes de trabalho, por exemplo, quanto à autonomia, ao controle e à subordinação a que estão sujeitos os trabalhadores com maior ou menor qualificação (ROSENFELD; ALVES, 2011), ou na invasão do espaço e tempo pessoal e familiar pelo trabalho (DEGOY; LUQUE, 2013) (RODRIGUES; FREITAS, 2017, p. 105).

Observou-se ainda que o teletrabalho, na sociedade digital capitalista, passou a alcançar de forma determinante a Educação. Num país de dimensões continentais como o Brasil, numa sociedade em que a vida é acelerada, as TDIC deveriam constituir-se em importante meio de democratização do acesso ao ensino de qualidade. No entanto, o ímpeto capitalista transformou o ensino remoto¹⁶ e a EaD, por meio das TDIC, em forma de maximização de lucros, e por meio da exploração do teletrabalho dos professores, mediante a usurpação até da vida pessoal destes, dos seus momentos que deveriam ser de não trabalho, configurando, assim, um grande filão para o ímpeto acumulatório capitalista. Nesse sentido, traz-se o que comentam Constant de Oliveira e Junior (2018, p. 20, grifos nossos):

A educação é uma das atividades que aderiu ao teletrabalho e, seguramente, é uma das que tem maior possibilidade de aumentar seu alcance e atender seus objetivos de ensino e de demanda por alunos, tanto na área pública quanto na área privada. Ao adotar a telemática de forma maciça, investindo na construção de ambientes educacionais completos e complexos, a educação transforma-se e **é um dos setores nos quais se tem avançado na disponibilização de serviços, na sua qualidade e no número de teletrabalhadores.**

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

Nessa conjuntura de educação empresarial, prevalecente no século XXI, reinam as ideias precarizadoras do teletrabalho docente, atreladas ao conceito de flexibilidade de local e tempo de trabalho. Os ideais neoliberais, preponderantes na direção política contingente federal, encolhem o Estado, permitindo que a iniciativa privada invada a área da Educação. A partir disso, observam-se inclusive parcerias com organizações sociais, como forma de “otimizar” a gestão da máquina pública, bem como contratações cada vez mais precarizadas de professores, muito assemelhadas às da área privada, afastando-se da regra do concurso público (artigo 37, inciso II, da Constituição Federal). Nesse intuito, privilegiam os contratos temporários (artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal), terceirização, chamamento de professores etc. Dessa forma, o capitalista, objetivando obter mais e mais economia de tempo e custos, com a conseqüente maximização de lucros, organiza a divisão fordista, verdadeira linha de produção que se observa na Educação a Distância denominada como polidocência. Comentando a respeito, traz-se à baila o que dissertam Constant de Oliveira e Junior (2018), com base nos estudos de Mill (2012):

¹⁶ O ensino remoto não se trata de modalidade, ao contrário da EaD, mas se trata de uma solução rápida, emergencial, para dar continuidade às atividades pedagógicas por meio das TDIC.

A divisão é coerente com a forma atual de construção dos cursos e aponta para **dois grupos principais: um grupo de profissionais que prepara o conteúdo** e o material a ser disponibilizado nas aulas e **um grupo que assessora a construção do conhecimento no ambiente virtual**. O primeiro grupo é comumente conhecido como **professores conteudistas** ou professores-autores, e o segundo grupo são **os tutores** e os professores formadores (MILL, 2012) (CONSTANT DE OLIVEIRA; JUNIOR, 2018, p. 21, grifos nossos).

Entretanto, a Educação a Distância constitui apenas uma das múltiplas faces do teletrabalho docente, pois com a cultura digital essa forma de trabalho ubíquo passou a encontrar não apenas os profissionais da EaD e do ensino remoto, mas todos os docentes que se utilizam de aparelhos portáteis de comunicação no seu cotidiano para trabalhar fora dos locais tradicionais de trabalho. Assim, eles passaram a trabalhar no trânsito, em casa, nos períodos de descanso, adentrando o horário de dormir, os finais de semana etc., constituindo-se num verdadeiro manancial a ser explorado pelos capitalistas. Dessa forma, observa-se que as exigências e a carga do teletrabalho docente são ampliadas (intensificação), suprimindo os momentos de não trabalho dos professores, sem o correspondente aumento da remuneração. Nesse ponto, complementando, cabe trazer o que apontam Mill e Fidalgo (2009b, p. 291, grifos nossos):

sob a falsa promessa de mais tempo livre, o trabalhador é seduzido a exercer uma dupla jornada: uma no seu tempo de produção e outra, como teletrabalhador, no seu tempo livre. Como consequência, há, obviamente, uma precarização das suas condições de trabalho; especialmente porque essa segunda jornada é aceita, geralmente, como fonte de renda complementar e, por isso, firmada com contratos de trabalho precário (salário baixo ou sobrecarga de atividades, por exemplo).

Nesse cenário, acaba acontecendo a colonização dos tempos de não trabalho pelo trabalho. O tempo de não trabalho abrange, conforme Mill e Fidalgo (2009a, 2009b), o tempo dedicado a obrigações paraprofissionais (familiares, religiosas e políticas) e o tempo livre (que se divide em tempo de lazer e de ócio). A citada situação de invasão acaba por gerar mais e mais estresse nos teletrabalhadores docentes, afetando sua saúde física e mental. Assim, os teletrabalhadores docentes passam a ficar sempre à mercê de notificações para o trabalho, 24 horas por dia, sete dias por semana, comprometendo a fronteira entre a sua vida pessoal e profissional. Nesse sentido, comentam Oliveira e Mill (2020, p. 54, grifos nossos): “Dessa forma, as TDIC criam condições para que o trabalhador permaneça sempre conectado ao trabalho, por meio dos seus dispositivos móveis, com frequentes alertas ou notificações de demanda de mais e mais trabalho, **gerando a violação da sua privacidade**”.

A intensificação do trabalho por meio das TDIC e, conseqüentemente, do teletrabalho docente, gerada pelo ímpeto exploratório capitalista, tem causado inúmeros males à saúde

dos professores que laboram nessa situação. Têm se observado distúrbios de ansiedade, alterações do sono, depressão e até a síndrome de *burnout*.¹⁷ Sobre essa situação, esclarecem Constant de Oliveira e Junior (2018, p. 21, grifos nossos):

Muitas vezes este grupo de profissionais pode estar exposto a difíceis condições advindas do teletrabalho, tais como excessivo número de respostas a consultas via *email* e *chat*, **atividades extras ou fora do horário remunerado e diminuição do tempo de lazer e contato social com outros professores, que podem refletir em seu desempenho e, também, na sua vida pessoal**. E a despeito da ausência de legislação específica, a atividade profissional exercida por essa força de trabalho encontra amparo na Legislação Trabalhista, devendo ser protegida.

Tal situação foi observada, de forma especialmente peculiar, em tempos de pandemia da Covid-19, na qual face ao imperativo de isolamento social as escolas passaram a adotar o teletrabalho docente (por meio do ensino remoto) como solução para a continuidade das aulas sem contato físico entre as pessoas. Nessa realidade, os professores passaram grande intervalo de tempo executando movimentos repetitivos em condições ergonômicas incorretas, o que acabou gerando sequelas à sua saúde. Pesquisando sobre a realidade de docentes universitários que realizam teletrabalho em tempo de Covid-19, em Lima, Peru, no ano de 2020, durante o confinamento social da pandemia da Covid-19, García-Salirrosas e Sánchez-Poma (2020, p. 302) comentam, com base nos estudos de Berthelette *et al.* (1998):

Esse tipo de trabalho envolve o uso de telas de exibição de dados (TEDs); ou seja, trabalhar com um computador pessoal (PC), em que o trabalhador trabalha utilizando a tela, teclado, mouse, entre outros dispositivos digitais; **portanto, ele permanece sentado em frente ao computador, realizando movimentos repetitivos de mão e punho, por longos períodos de tempo e também pouca atividade física já que a maioria dos trabalhos com (TED) são realizados de forma sedentária** (GARCÍA-SALIRROSAS; SÁNCHEZ-POMA, 2020, p. 302, tradução nossa, grifos nossos).

Dessa forma, no contexto agudo da pandemia de Covid-19, trabalhando em intensidade desenfreada, os teletrabalhadores docentes acabaram por padecer de diversos males, chegando mesmo a adoecerem. Ora, tal situação de agravamento da saúde também poderá ser observada por meio do teletrabalho intensificado, via TDIC, na qual haja invasão da privacidade pelo rompimento da fronteira entre a vida profissional e pessoal do professor. Ainda comentando sobre a pandemia da Covid-19, a pesquisa realizada por García-Salirrosas e Sánchez-Poma (2020) revela a intensidade em que se dá a exploração dos teletrabalhadores docentes, dentro da citada conjuntura:

¹⁷ “A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é uma condição médica que ocorre em decorrência da exposição a prolongados níveis de estresse no trabalho. [...] Seus sintomas são comuns a outros transtornos psiquiátricos, como depressão e estresse, fazendo com que, em muitas vezes, seu diagnóstico não seja adequadamente realizado” (ALVES, 2017, n. p.).

Em relação às horas de trabalho em frente ao computador durante o dia, as faixas de maior tempo foram: mais de 10 horas (39,1%) e 8-10 horas (35,5%), seguidas de 6-8 horas (22,7%), e o menor foi de 6 horas (2,7%). A maior proporção de dias por semana que trabalharam no computador foi de 5 a 7 dias (82,7%) (GARCIA-SALIRROSAS; SÁNCHEZ-POMA, 2020, p. 303, tradução nossa, grifos nossos).

Tal quadro revela uma realidade de exploração desmedida dos teletrabalhadores docentes. Laborando nessa intensidade, tais profissionais passam a ser acometidos por distúrbios muscoesqueléticos, como dores nas costas, no pescoço, nas mãos etc. Nesse ponto, recorre-se mais uma vez ao que apontam García-Salirrosas e Sánchez-Poma (2020), com base nos estudos de Leal (2014):

Esta pesquisa revela novas informações sobre a situação atual do trabalho dos professores universitários que estiveram em teletrabalho durante a quarentena devido à pandemia de COVID-19. Uma pesquisa foi aplicada a eles para detectar os sintomas dos TME. **Os achados deste estudo mostram que 100% dos teletrabalhadores apresentaram desconforto doloroso em diferentes regiões do corpo**, encontrando semelhanças com um estudo realizado em 347 trabalhadores da Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” de Barquisimeto – Venezuela que realizavam trabalho administrativo, dos quais 72,4% apresentavam condições musculoesqueléticas em diferentes áreas do corpo (GARCÍA-SALIRROSAS; SÁNCHEZ-POMA, 2020, p. 304, tradução nossa, grifos nossos).

Dessa forma, observa-se que o excesso de horas de teletrabalho gera consequências nefastas à saúde em 100% dos teletrabalhadores docentes. Tal fato é extremamente preocupante face à falta de regulamentação detalhada da realidade da prestação do teletrabalho docente no Brasil, em especial no que tange aos períodos de descanso e ao direito à desconexão das TDIC. Tal realidade abre azo para a exploração desmedida dos professores, por meio das notificações para o trabalho que chegam por meio da internet em seus aparelhos móveis de telecomunicação. A seguir, traz-se à baila interessante quadro evidenciado por García-Salirrosas e Sánchez-Poma (2020, p. 305, tradução nossa, grifos nossos):

A grande maioria dos professores que estiveram em teletrabalho teve que se adaptar à nova normalidade, estendendo sua jornada de trabalho para uma semana inteira e muitas horas em frente ao computador em um novo ambiente de trabalho. Isso significa que eles podem estar sujeitos a riscos psicossociais e organizacionais, resultando em sofrimento de TME.

Dessa forma, observa-se que permanecer muito tempo trabalhando por meio da internet, estendendo sua jornada de trabalho de forma ilimitada, importa em sérios riscos à saúde dos teletrabalhadores docentes. Finalmente, evidenciam García-Salirrosas e Sánchez-Poma (2020, p. 306, tradução nossa):

Concluimos que 100% dos professores que realizam teletrabalho relataram desconforto doloroso em alguma região do corpo, e as áreas mais acometidas foram

a coluna dorso-lombar e o pescoço, a idade dos professores estava predominantemente na faixa de 41 a 50 anos.

Assim, verifica-se que os teletrabalhadores docentes, que laboraram de forma intensificada durante a pandemia de Covid-19, tiveram diversos problemas ergonômicos relacionados às horas de trabalho por meio da internet. Complementando o quadro da pandemia de Covid-19, observa-se que o imperativo do isolamento social foi acompanhado pela intensificação, pressão pelo aumento da produção, gerando ansiedade, angústias, medo e exaustão dos teletrabalhadores docentes em home office. Comentando a respeito, disserta Venturelli (2021, p. 277-278):

Mas o principal ponto está em como vem se desenvolvendo o teletrabalho docente, ao qual o medo, as angústias, a exaustão e a pressão são sentimentos recorrentes nas atividades diárias que estão superando as horas de aulas presenciais e levando ao limite a saúde do professor.

Dessa forma, observa-se que o exercício do teletrabalho docente requer do professor que atua nessa condição, parte fraca ou hipossuficiente da relação laboral, disciplina sobre-humana. Seria possível manter o equilíbrio entre o tempo de trabalho e não trabalho se fossem controlados fundamentalmente três pontos: o seu tempo de trabalho, espaço laboral, bem como a intensidade do trabalho. Nesse sentido, corroborando, dissertam Mill e Fidalgo (2007b), citando os estudos de Rossel, Bassand e Roy (1998):

Os teletrabalhadores correm riscos de isolamento no tempo e no espaço em relação aos outros trabalhadores, o que **exigiria deles autodisciplina para controle do tempo e espaço de trabalho, bem como da intensidade com que realiza seu trabalho**. Este é o posicionamento de Rossel *et al.* (1998, p. 280): “O isolamento inerente ao teletrabalho, no espaço e no tempo, demanda do teletrabalhador uma forte dose de autodisciplina e de autonomia” (MILL; FIDALGO, 2007b, p. 77, grifos nossos).

Ora, a relação laboral é assimétrica. Como a parte fraca da relação jurídico-econômica, o teletrabalhador docente hipossuficiente, pode fazer frente à sua própria condição? Como poderá, de forma isolada, contrapor-se à exploração burguesa da sua energia vital, à invasão da sua privacidade pelo trabalho? Nesse ponto, surge premente o direito à desconexão, que deve ser garantido pelo Estado, por meio de imposição de limites à exploração desmedida do teletrabalho docente por meio da sua regulamentação legal. A realidade da intensificação no teletrabalho docente consiste em iludir os professores com promessas de mais tempo livre, em seduzi-los com promessas de maior qualidade de vida. Entretanto, como resultado, eles acabam deparando-se com o rompimento da fronteira entre a sua vida pessoal e profissional

com a invasão da sua privacidade pelo trabalho. Nesse sentido, dissertam Mill e Fidalgo (2007b, p. 78, grifos nossos):

A principal promessa não atendida pelo teletrabalho é o aumento do tempo livre. Há expectativas de que, com a (auto) organização **dos tempos e espaços** de trabalho pelo próprio trabalhador, haja a liberação de mais tempo para dedicar à família, ao lazer, à reprodução. Parte das esperanças de mais tempo para o ócio é alimentada pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (especialmente a Internet). Ao menos na educação a distância, foram elas as responsáveis pela expansão dos cursos de formação a distância em todos os níveis. Também no teletrabalho da EaD, os motivos de sedução passam pela flexibilização dos espaços e dos tempos de trabalho. Jamais outra tecnologia possibilitou tamanha flexibilidade nos tempos e espaços de trabalho.

Assim, observa-se que a realidade vivida pelos teletrabalhadores docentes é bem diferente dessa verdadeira propaganda enganosa. Estes acabam permanecendo em prontidão permanente por meio das TDIC para o trabalho, 24 horas por dia, 7 dias por semana. Nesse sentido, traz-se à baila pesquisa realizada sobre essa realidade na EaD:

A atividade docente nos processos de EaD é a da prontidão permanente, com plantões de dúvidas e de atendimento aos alunos que se estendem em horários de trabalhos indefinidos e invariavelmente sobrecarregados de tarefas das mais diversas. Além disso, são poucas as escolas que disponibilizam equipamentos e cursos de qualificação que permitam ao professor dar conta dos desafios que as novas tecnologias trazem consigo. [...] o que se percebe são situações em que a atividade docente perde sua natureza educacional e se configura à perspectiva da técnica como fetiche (SINPRO-SP, 2006, p. 4).

Esse estado permanente de hiperconexão ao trabalho por meio das TDIC acaba comprometendo os momentos de não trabalho dos professores, afetando sua saúde física e mental. Nesse ponto, colaciona-se o que disserta Venturelli (2020, p. 302, grifos nossos):

Estamos conectados a pronto atendimento o dia inteiro. Para cumprir ordens, para atender pais, para sanar as dúvidas e orientar os alunos. Mesmo havendo consciência do cumprimento da sua carga de trabalho e da não obrigatoriedade de atendimento fora do seu horário, as subjetividades do pensar que não está a fazer o seu trabalho ronda a mente do professor, **lhe trazendo mais tormentos e estresse.** Em uma analogia, estamos nos uberizando, uma vez que **precisamos estar dispostos ao primeiro toque de notificação que recebemos.** Trabalhamos doentes, somando-se todas as circunstâncias que já nos afetavam.

Tal quadro revela-se particularmente mais perverso no que toca às professoras que laboram em teletrabalho. Assim, observa-se que as teletrabalhadoras acabam submetidas à jornada de trabalho duplas e triplas, tendo em vista a sobrecarga de afazeres domésticos e a obrigação de cuidar dos filhos. Nesse sentido, corroborando, comentam Araujo e Holanda (2014, p. 22, grifos nossos):

sobretudo, no atual período, em que as crescentes industrialização, mecanização e virtualização das relações têm “empurrado” a mulher para o mundo além de sua casa, **obrigando-a a assumir uma jornada de trabalho dupla ou tripla,** dentro de

uma sociedade em transição entre o conservadorismo e os novos padrões de vida e relacionamentos, num contexto crescentemente urbano.

Dessa forma, verifica-se que o teletrabalho ainda possui uma normatização insuficiente no Brasil. Há falta de detalhamento da legislação específica. Comentando a respeito, Alves (2014) coloca que a primeira regulamentação do teletrabalho no Brasil se deu por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT, dando a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Parágrafo único. **Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.** (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (BRASIL, 1943, n. p., grifos nossos).

Posteriormente, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou o artigo 62 da CLT para incluir, expressamente, a previsão do teletrabalho, não gozando tais trabalhadores de proteção quanto à jornada de trabalho. Em seguida, a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, alterou a redação do citado dispositivo, mantendo fora da limitação da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (realidade muito palpável na Educação a Distância). Destaca-se ainda que as disposições da referida Medida Provisória foram mantidas, pois esta foi convertida na recentíssima Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.

Melo (2017a, 2017b) analisa o art. 75-B da CLT, incluído também pela reforma trabalhista de 2017, indicando que o teletrabalho, no direito brasileiro, deve ser caracterizado com base nos seguintes elementos:

1. elemento espacial: teletrabalhador que esteja fora da empresa e não constitua trabalho externo;
2. elemento instrumental: uso intensivo das TDIC; e
3. elemento temporal: habitualidade ou preponderância da atividade realizada fora da empresa.

Entretanto, no direito positivo brasileiro ainda não há previsão do direito à desconexão das TDIC. Porém, o Código do Trabalho de Portugal, artigo 199, prevê, de forma expressa, os períodos de descanso, alcançando até mesmo os teletrabalhadores (PORTUGAL, 2009). Eis porque devemos lançar olhos ao além-mar para que se faça a complementação legislativa

necessária ao direito positivo brasileiro. Finalmente, resta consignar que as TDIC no teletrabalho docente podem melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional nos teletrabalhadores docentes, desde que utilizadas de forma racional e equilibrada, segundo estudos de Santos (2020, p. 4-5), citando entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017) sobre o uso de tecnologias digitais no teletrabalho docente a partir de casa:

a OIT considera que a expansão do uso de tecnologias digitais como *smartphones*, *tablets*, *laptops* e computadores de mesa, para trabalhar em casa e em outros lugares, está transformando rapidamente o modelo tradicional de trabalho. **Ele pode melhorar o equilíbrio entre vida profissional e profissional, reduzir o tempo de deslocamento e aumentar a produtividade.** No entanto, há também necessidade de atenção, visto que poderia resultar em horas de trabalho mais longas, maior intensidade de trabalho e interferência no trabalho em casa. **A sociedade contemporânea deve, então, buscar equilíbrio no uso da modalidade** que, em nossa perspectiva, não deve tornar-se exclusiva (SANTOS, 2020, p. 4-5, grifos nossos).

3.4. Consideração parciais: síntese das discussões

O objetivo deste capítulo consistiu em realizar revisão geral de literatura sobre as temáticas teletrabalho docente e home office. Verificou-se, com base nas informações obtidas, que o teletrabalho docente e home office permanecerão fazendo parte do novo normal, num momento pós-pandemia de Covid-19, embora numa situação diferente do momento agudo do isolamento social. Trata-se de uma realidade palpável na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, catalisada pela citada excepcionalidade. Dessa forma, diante da necessidade imperativa e irrefragável de manter a segregação, passou o trabalho docente a ser exercido preponderantemente por meio do ensino remoto (via TDIC).

Por meio da análise dos resultados da busca dos referidos termos-chaves e demais descritores na base de dados SciELO, no Portal de Periódicos Capes e no motor de busca Google Acadêmico, observou-se, quantitativamente, o aumento da produção de textos científicos nos últimos anos envolvendo o estudo da temática apresentada. Em 2020, foram localizadas onze ocorrências. No mês de agosto de 2021 três.

Por meio da análise qualitativa dos artigos revisados, notou-se que a temática pesquisada possui íntima relação com o exercício profissional dos professores, que se encontram no exercício do teletrabalho ubíquo, permanecendo à disposição do trabalho 24 horas por dia, sete dias por semana. Assim, comprova-se a pertinência da presente temática e relevância do estudo realizado

No mais, deve-se mencionar que o teletrabalho docente e o home office, exercidos por meio das TDIC, também podem possuir faceta positiva para os trabalhadores, consistente na diminuição de custos com transporte para os professores (ainda mais ante a realidade atual, em que o preço dos combustíveis está beirando a estratosfera), com conseqüente melhoria do trânsito, viabilizando também maior contato do teletrabalhador docente com sua família e entes queridos, maior conforto no exercício do trabalho, flexibilidade do espaço (que gera mais conforto no local do trabalho por ser exercido, muitas vezes, em casa) e do tempo de trabalho (o horário de trabalhar é determinado pelo próprio trabalhador).

Da mesma forma, podem gerar economia para os empregadores, por meio da redução de custos com energia elétrica, alimentação dos trabalhadores, necessidade de menos espaço físico para acomodar a força de trabalho, com conseqüente menor custo com aluguéis de prédios, pagamento de impostos advindo destes etc.

Ao mesmo tempo e de forma reversa, o exercício do teletrabalho docente pode também apresentar faceta negativa, como o isolamento social, a sensação de falta de pertencimento à instituição de trabalho, falta de contato com os pares, transferência de custos com a manutenção do local de trabalho (como a energia elétrica) e equipamentos para o trabalhador, bem como a flexibilidade do tempo e espaço de trabalho, que pode gerar a colonização pelo trabalho dos tempos de não trabalho (tempo para atividades paraprofissionais – religiosas, familiares e políticas – e tempo de reprodução, de ócio e lazer).

Verificou-se ainda que a intensificação do trabalho por meio do uso das TDIC ocorreu de forma jamais imaginada outrora, mediante a superexploração dos teletrabalhadores pelo capital. Assim, estes passaram a não ter mais delimitação da jornada, permanecendo à disposição do trabalho 24 horas por dia, todos os dias da semana, em teletrabalho ubíquo. Tal situação implica profunda precarização dos direitos dos teletrabalhadores docentes.

A sobrejornada do teletrabalho docente ubíquo provoca profundo desgaste físico e emocional nos citados profissionais (embora possa gerar aumento na sua produção, o que interessa muito ao capital que os explora). Constatou-se que depois de certo período, nessas condições adversas de trabalho, tais docentes passaram a desenvolver transtornos de ansiedade, depressão, gastrite, síndrome do pânico, síndrome de *burnout*, dentre diversos males.

Propõe-se como solução para a situação fático-jurídica apresentada o uso racional e humanizado das TDIC, estabelecendo-se limites ao exercício do teletrabalho docente. Assim,

o princípio da supremacia da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988) deverá consistir no valor a ser garantido pelo Estado, estabelecendo os limites necessários à salubridade e segurança do teletrabalhador docente. Tal equilíbrio pode se dar por hábitos pessoais (entretanto, exigindo disciplina hercúlea/sobre-humana por parte dos teletrabalhadores docentes, parte hipossuficiente na relação laboral).

Dessa forma, emerge a necessidade de intervenção do Estado na relação laboral (por meio de políticas públicas de conscientização da classe profissional), sobretudo por meio de aparato legislativo eficiente e adequado para regulamentar no Brasil o direito à desconexão das TDIC (de forma que os docentes possam desligar seus aparelhos eletrônicos portáteis de telecomunicação e efetivamente usufruírem do seu tempo de não trabalho).

A sociedade grafocêntrica digital do século XXI, impulsionada pelo espírito capitalista e centralizada na busca desenfreada por novidades tecnológicas e toda espécie de qualidades super (desempenho, resistência, velocidade, produção) do trabalhador, na verdade desumanizou o homem. Nesse ponto, revela-se de suprema importância valorizar algo outrora esquecido quando se atrelou a velocidade do trabalho à máquina a vapor: a inafastável natureza humana do trabalhador. Assim, ressurge a importância dos tempos de não trabalho para os teletrabalhadores docentes, viabilizando o contato destes com sua família, entes queridos, bem como o carinho e a atenção aos filhos, algo esquecido, relegado para o segundo plano pela ótica estritamente capitalista que permeia a infraestrutura da sociedade (focada apenas na produção de riqueza), mas necessário para seu equilíbrio emocional e da própria sociedade. Nesse ponto merece ainda atenção especial a situação da teletrabalhadora docente submetida às jornadas duplas e triplas de trabalho numa sociedade ainda marcada por uma divisão de trabalho patriarcal.

Assim, revelou-se a suma importância do tempo livre (de lazer e de ócio) para que os teletrabalhadores docentes façam sua higiene e renovação mental, não mais sendo vistos como um mero objeto do qual o capital objetiva extrair o máximo possível no menor intervalo de tempo, mesmo que isso encurte, irrefragavelmente, o seu tempo de vida produtiva e saudável. Assim, deverá ser o direcionamento por meio do qual será também superada a situação de desequilíbrio acima colocada, viabilizando-se uma sociedade saudável. A relevância dos tempos de ócio e de lazer para o equilíbrio mental do teletrabalhador docente na sociedade grafocêntrica digital do século XXI é imensa. De nada adianta a superexploração dos teletrabalhadores docentes se estes posteriormente acabam por vir a engrossar

precocemente as fileiras dos inválidos, doentes e improdutivos da já sobrecarregada Seguridade Social.¹⁸ Não é esse tratamento que o Estado e a sociedade devem dispensar aos professores que trabalham por meio das TDIC.

A dignidade da pessoa humana, norma de sobredireito, desponta nesse ínterim como diretriz, aliada ao uso racional das TDIC, podendo, seguramente, melhorar as condições de trabalho e vida pessoal de tais profissionais. O estabelecimento de limites ao exercício do teletrabalho, por meio do direito à desconexão, aliado a políticas públicas de conscientização da classe, viabiliza o equilíbrio entre os tempos de trabalho e não trabalho dos teletrabalhadores docentes. Este, seguramente, consiste no ponto-chave do equilíbrio entre a cultura digital, docência e teletrabalho, objeto da presente investigação.

¹⁸ Compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

4. TRANSFORMAÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO EM TEMPOS DE CULTURA DIGITAL: A JORNADA DA ANSIEDADE

Este capítulo destina-se a estudar a jornada de trabalho na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, dando especial atenção à realidade dos teletrabalhadores docentes. Buscou-se, primeiramente, embasamento no referencial teórico marxista, atualizando-o para o citado contexto. Procedeu-se também ao exame dos dados coletados por meio da pesquisa de campo (questionário e entrevista), bem como à análise documental de diplomas normativos tocantes à temática. Dessa forma, verificou-se como são perpetrados os abusos por meio das TDIC, que acabam desconfigurando o exercício da jornada de trabalho tradicional, modificando-a segundo a realidade do uso cotidiano das tecnologias digitais na Idade Mídia. Finalmente, retornando ao referencial teórico marxista, verificou-se a necessidade do estabelecimento de limites normativos à jornada de trabalho exercida na Idade Mídia, por meio do reconhecimento da igualdade de direitos entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, freando-se o ímpeto exploratório capitalista.

Dessa forma, no presente esforço, objetivou-se traçar um panorama das transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes ocorridas nessa conjuntura, bem como um mapeamento dos direitos e deveres dos docentes em situação de teletrabalho, no que toca à dobra do tempo e do espaço (ubiquidade) e à jornada de trabalho (flexibilização, precarização). Finalmente, visou-se traçar um perfil comparativo da regulamentação do teletrabalho docente na legislação brasileira, pós-reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 julho de 2017), e a portuguesa (Código do Trabalho), objetivando investigar as melhorias que podem ser realizadas na legislação nacional. A pertinência da presente pesquisa justifica-se na medida em que se observa que na Idade Mídia a jornada de trabalho formal, contratada, não mais se coaduna com a real. Além do mais, nota-se que, ante a difusão do uso das TDIC, a realidade da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes foi alterada, inexistindo regulamentação normativa detalhada sobre ela que seja consentânea com esse novo cenário.

O presente capítulo apresenta-se estruturado nos seguintes subtópicos: 4.1. Definição de jornada de trabalho; 4.2. Caracterização do tema e inserção na realidade dos teletrabalhadores docentes na sociedade grafocêntrica digital do século XXI; 4.3. Da importância da realização presente pesquisa; 4.4. Apresentação e organização dos dados:

sobre o perfil dos professores participantes; 4.5. Da influência da cultura digital nas transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes: dobra do tempo e espaço e extensão temporal e espacial da jornada; 4.6. Do fundamento jurídico normativo e das transformações da jornada de trabalho na Idade Mídia; 4.7. Das alterações da legislação pertinente à jornada de trabalho; 4.8. Dos dados coletados pela pesquisa de campo; 4.9. Da intensificação do teletrabalho docente por meio das TDIC; 4.10. Da legislação brasileira face à portuguesa no que tange à jornada de trabalho: prevalência do direito à igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores; 4.11. Síntese: algumas reflexões sobre as discussões do capítulo.

4.1. Definição de jornada de trabalho

A jornada de trabalho pode ser definida como um intervalo de tempo que é alienado do trabalhador, por meio do seu labor, ao capitalista. Segundo Marx (2018), por meio da jornada, a força de trabalho humana é comprada e vendida como uma mercadoria. Dessa forma, o trabalhador, pela via do trabalho, uma vez desprovido dos meios de produção, compra as suas condições de subsistência e reprodução. Dissertando sobre essa temática, Delgado (2019, p. 1025) conceitua jornada de trabalho da seguinte forma:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Complementando a citada conceituação, recorre-se às pertinentes lições de Maranhão (1987, p. 83), que leciona: “seria salário o preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena”.

Dessa forma, uma vez efetuada a definição do que seja jornada de trabalho, passa-se, na seção seguinte desse trabalho, à caracterização da temática.

4.2. Caracterização do tema e inserção na realidade dos teletrabalhadores docentes na sociedade grafocêntrica digital do século XXI

A temática atinente à jornada, de forma clássica e tradicional, sempre foi ponto nevrálgico e de máxima relevância no que se refere ao exercício do trabalho. Toca à intersecção da Economia e o Direito. Observa-se, hodiernamente, que tal assunto se renovou

na Idade Mídia, ganhando novos contornos paradigmáticos, transformando-se face à verdadeira mudança na organização da sociedade e do mundo do trabalho operada pela emergência da sociedade grafocêntrica digital.

Nesse cenário, nota-se que a organização da sociedade capitalista do século XXI foi impactada, de forma assaz contundente, pela cultura digital. Assim, ante a difusão de novos costumes e práticas sociais, como o porte de aparelhos portáteis de telecomunicação, o convívio entre os seres humanos se alterou. As pessoas passaram a trocar informações não apenas presencialmente, mas também, e cada vez mais, por meio das TDIC. Operou-se uma mudança de hábitos sociais, que veio a refletir, conseqüentemente, no exercício do trabalho e, por conseguinte, na própria docência. Dessa forma, nessa ambiência, pode-se observar que a presente temática passa também a ser de relevo capital à Educação.

Estabelecidas tais premissas, pretendeu-se fundamentar teoricamente este estudo à luz de referenciais teóricos advindos da obra de Marx (2018) e em autores marxianos mais recentes, como Braverman (1981) e Antunes (2019), bem como em autores que estudam a influência das TDIC no teletrabalho docente, como Mill e Fidalgo (2009a, 2009b). Finalmente, objetivou-se triangular os dados coletados com o referencial teórico e a análise documental da legislação brasileira, modificada por recentes e precarizantes reformas, numa apreciação dialética com a legislação portuguesa.

Na busca desse fim, analisaram-se os dados coletados por meio de pesquisa de campo (primeiramente obtidos via questionário, enviado no período de 09 de fevereiro a 03 de julho de 2021, formado por perguntas objetivas e abertas, tendo sido respondido por 121 professores participantes). Também foi realizada entrevista semiestruturada, no período entre 02 e 23 de novembro de 2021. Nesse esforço, foram entrevistados dez docentes dentre aqueles que já tinham respondido o questionário e aquiesceram em participar da entrevista, descortinando o panorama atual das transformações da jornada de trabalho de tais teletrabalhadores na sociedade grafocêntrica digital do século XXI.

Nesse mesmo propósito, foi objeto de pesquisa documental as recentes transformações da legislação trabalhista brasileira atinentes à temática. Destacam-se as alterações da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovidas pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011 (que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos). Menciona-se ainda a precarizante Lei

nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (reforma trabalhista), a qual efetuou uma inicial, mas incipiente regulamentação do teletrabalho no direito positivo brasileiro, ao inseri-lo no artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho, como exceção aos trabalhadores protegidos pela limitação da jornada de trabalho (algo, diga-se de passagem, de constitucionalidade duvidosa, face ao artigo 7º, inciso XIII, da Carta da República de 1988). Finalmente, fez-se referência à recentíssima Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022 (convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022), que, modificando os termos do citado dispositivo da CLT, manteve fora da limitação da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (um panorama muito visível na Educação a Distância). Nesse movimento de análise, a realidade da normatização brasileira foi revelada e, posteriormente, confrontada com a legislação trabalhista portuguesa.

A altíssima velocidade das comunicações, por meio das TDIC, não operou transformações apenas no convívio social. Prescindindo de deslocamento físico, as comunicações, com velocidade praticamente instantânea, instauraram novas formas de convívio humano, passando a refletir também no mundo do trabalho. Assim, foram inauguradas novas formas de trabalhar, em tempos e lugares antes inimagináveis.

De forma semelhante à inauguração dos primeiros cabos telegráficos entre a Europa e América (que veio a possibilitar uma nova era de transformações nas comunicações humanas), a mudança digital das TDIC foi um passo além, consagrando uma nova era do trabalho, do Direito do Trabalho e da docência exercidos em tempos de cultura digital. Assim, observou-se que tais tecnologias também operaram alterações na organização do trabalho e na própria prática da docência. Tal forma de contato digital viabilizou novas maneiras de comunicação social, passando a refletir também no mundo do trabalho, inserindo novas configurações de trabalhar, por meio da dobra do tempo e do espaço.

Na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, ante essa nova condição laboral, estando as pessoas a conviver e a trabalhar em vários lugares e tempos, presenciais e virtuais, de forma ubíqua e simultânea, gerou-se uma série de novos problemas e questionamentos. Destaca-se ainda o fenômeno da hiperconexão, no qual os teletrabalhadores docentes passam a permanecer disponíveis para o trabalho 24 horas por dia, 7 dias por semana, extrapolando os espaços e tempos da jornada de trabalho tradicional. Assim, tornou-se fato habitual eles estarem sempre disponíveis para o trabalho onde quer que se encontrem. Eis o

teletrabalho ubíquo! Nesse contexto, inaugura-se um novo paradigma da configuração da jornada de trabalho na Idade Mídia, pois se observa que os locais de trabalho e não trabalho permanecem continuamente conectados pelas TDIC, inaugurando uma nova configuração do tempo disponível dos teletrabalhadores docentes para o trabalho.

No entanto, verifica-se que o espírito capitalista, que permeia a infraestrutura da sociedade, conforme comenta Schaff (1995), procura se aproveitar dessa nova situação, passando a influenciar ou até mesmo a determinar as novas regras jurídicas trabalhistas. Nesse movimento, tal influência confronta-se, muitas vezes, com o princípio da dignidade da pessoa humana, com sede no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Como exemplo dessa interferência negativa, menciona-se o já citado artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (incluído pela famigerada reforma trabalhista de 2017), que retirou dos teletrabalhadores a obrigatoriedade do direito à limitação da jornada de trabalho, precarizando, por consequência, a condição de trabalho destes. Assim, nota-se ter se instalado uma situação de desigualdade entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores docentes. Reforça-se, como já referido acima, que a atualíssima Medida Provisória 1.108/2022, que alterou a redação do citado dispositivo da CLT, foi convertida, posteriormente, na Lei 14.442/2022, mantendo fora da limitação da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (realidade, por exemplo, dos professores conteudistas que laboram na EaD). Eis manifestada, mais uma vez, a influência da infraestrutura sobre a superestrutura legal da sociedade capitalista brasileira do século XXI.

Ante o exposto, depreende-se que a jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes é uma das temáticas com maior relevância dentro da organização do trabalho e, conseqüentemente, para o exercício da docência na atualidade. No âmbito da sociedade capitalista, o trabalho, fonte de produção de riquezas, permanece, de forma imanente, ligado às relações de produção. Dessa forma, observa-se que na sociedade capitalista do século XXI, uma vez imersa na cultura digital, com as TDIC viabilizando a dobra do tempo e do espaço, os teletrabalhadores docentes passaram a viver a jornada de trabalho da ansiedade, devido à intensificação do trabalho e extensão da jornada, passando a viver o aumento das demandas que passaram a chegar fora dos tempos e espaços da jornada tradicional.

Com as TDIC, ampliaram-se os locais e horários de trabalho tradicionais também para os virtuais. Dessa forma, multiplicam-se as solicitações advindas do trabalho, por meio de

notificações que passaram a chegar a qualquer hora, em qualquer dia da semana, mesmo além da jornada de trabalho tradicional e, inclusive, fora dos espaços tradicionais (sala de aula e escola). Assim, os teletrabalhadores docentes, uma vez atrelados aos modernos aparelhos portáteis de comunicação digital, permanecem numa corrida desesperada, ao ritmo do funcionamento de tais equipamentos, que não param de tocar. Eis a jornada da ansiedade na qual se observa uma corrida desesperada e desumana dos teletrabalhadores docentes, lutando ansiosamente para atender às infindáveis demandas que surgem na velocidade dos mais modernos processadores das tecnologias digitais do século XXI.

4.3. Da importância da realização presente pesquisa

O estudo da presente temática fundamenta-se na relevância da realidade da cultura digital na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, na qual se observam os fenômenos da hiperconexão¹⁹ e do trabalho ubíquo por meio do qual os teletrabalhadores docentes permanecem continuamente conectados à internet e, assim, disponíveis para o trabalho.

Nesse contexto, nota-se que a jornada de trabalho formal, contratada, não mais se coaduna com a real. Nessa nova conjuntura, o capitalismo procura se aproveitar das tecnologias digitais para satisfazer seus interesses, explorando cada vez mais os teletrabalhadores docentes, agora por meio dos recursos das TDIC. Resta ainda não se olvidar que no direito positivo brasileiro há ainda um largo vácuo normativo quanto à regulamentação pormenorizada da jornada de trabalho no teletrabalho. Dessa forma, justifica-se a pertinência da presente pesquisa, bem como a adoção dessa temática como objeto deste trabalho, passando-se à apresentação e organização dos dados coletados.

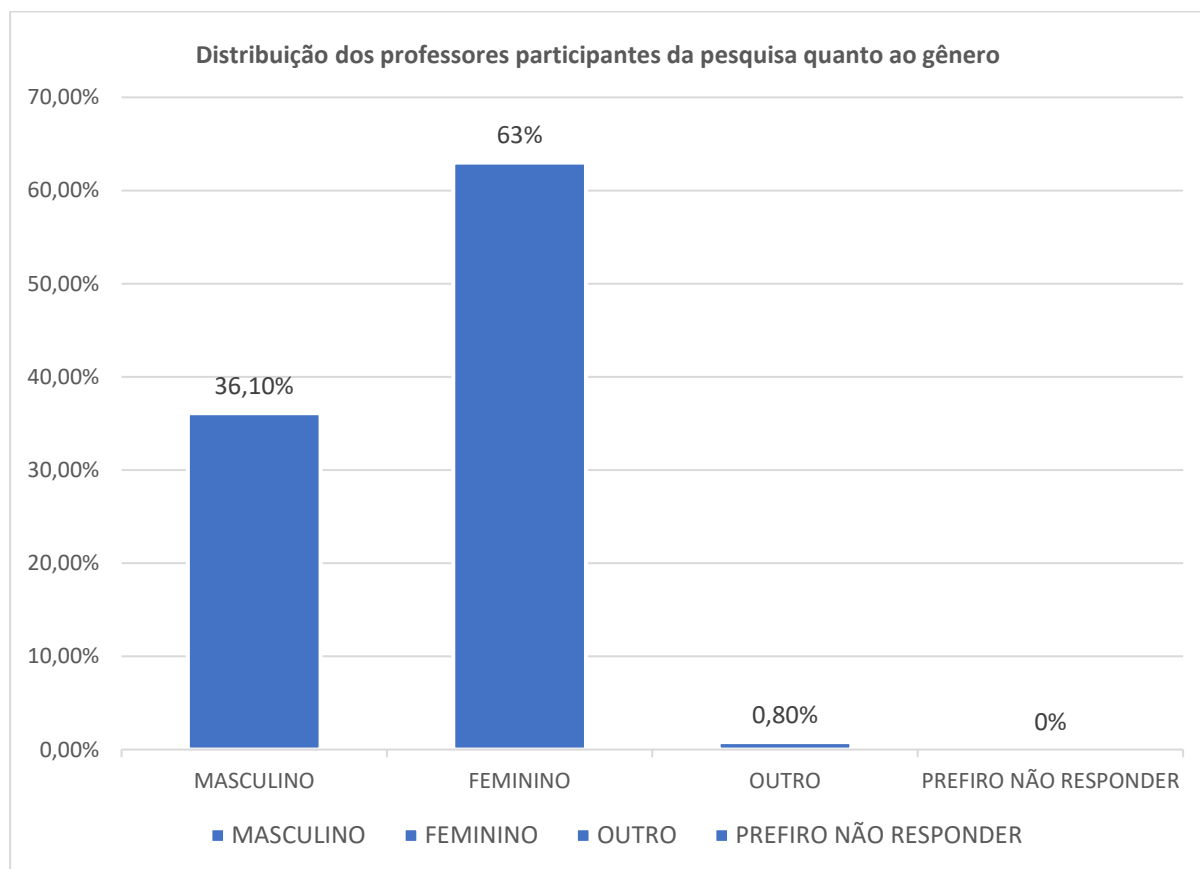
4.4. Apresentação e organização dos dados: sobre o perfil dos professores participantes

Conforme já mencionado em epígrafe, a pesquisa de campo contemplou 121 docentes. Para traçar o perfil desses profissionais, os dados foram organizados em gráficos e quadros por gênero, faixa etária, tempo de experiência profissional, cidade em que têm domicílio e nível em que trabalham.

Quanto ao gênero, os professores participantes podem ser organizados da seguinte forma (Figura 4):

¹⁹ Consiste em uma realidade da Idade Mídia na qual os indivíduos, uma vez inseridos no ambiente de cultura digital, sentem a necessidade de estarem permanentemente conectados.

Figura 4 – Distribuição do grupo de professores quanto ao gênero.

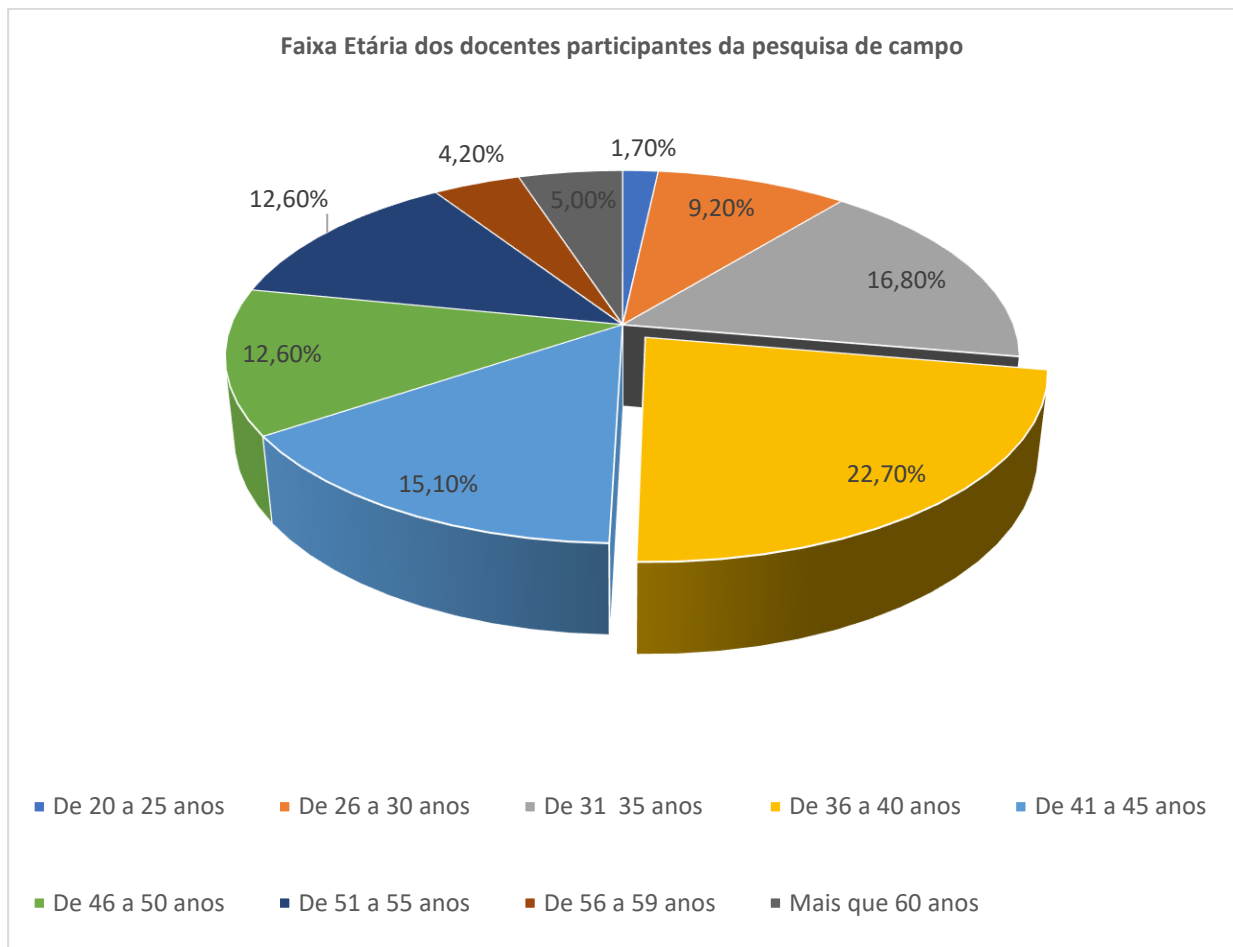


Fonte: autoria própria.

Na análise quantitativa dos dados, os dados indicam que 63% dos docentes participantes se declaram do sexo feminino, 36,10% se declaram pertencentes ao sexo masculino, 0,80% respondeu outro, e nenhum participante preferiu não responder.

No que tange à faixa etária, tais docentes podem ser organizados da seguinte forma (Figura 5):

Figura 5 – Distribuição do grupo de professores quanto à faixa etária.



Fonte: autoria própria.

Na análise quantitativa, os dados apontam que menos de 1,70% dos professores participantes possuía entre 20 e 25 anos de idade, 9,20% tinham de 26 a 30 anos, 16,80% tinham de 31 a 35 anos, 22,70% de 36 a 40 anos, 15,10% de 41 a 45 anos, 12,60% possuíam de 46 a 50 anos, 12,60% tinham de 51 a 55 anos, 4,20% possuíam de 56 a 59 anos, e 5,00% tinham mais que 60 anos.

No que tange ao tempo de experiência profissional, o arranjo se dá da seguinte forma (Quadro 4):

Quadro 4 – Distribuição dos professores quanto ao tempo de experiência profissional.

Trabalham há menos de dez anos	Trabalham há dez anos ou mais	Trabalham há 20 anos ou mais
Atuava como professor particular durante a faculdade, mas não atuou mais	10 anos	Mais de 20 anos
6 meses	10 anos	21 anos
6 meses	10 anos	22 anos
1 ano	10 anos	22 anos
1 ano	Mais de 10 anos	23 anos
2 anos	Mais de 10 anos	24 anos
2 anos	11 anos	25 anos
2 anos	11 anos	25 anos
3 anos	12 anos	26 anos
3 anos	12 anos	29 anos
3 anos	13 anos	30 anos
3 anos	14 anos	30 anos
3 anos	14 anos	30 anos
3 anos	14 anos	30 anos
4 anos	15 anos	30 anos
4 anos	15 anos	31 anos
5 anos	16 anos	32 anos
5 anos	17 anos	33 anos
5 anos	17 anos	33 anos
6 anos	18 anos	37 anos
6 anos	18 anos	50 anos
7 anos	19 anos	
7 anos	20 anos	
8 anos	20 anos	
8 anos		
9 anos		
9 anos		

Fonte: autoria própria.

Quanto à cidade em que possuem domicílio, observa-se que tais docentes eram provenientes de 55 municípios de diversos estados da República Federativa do Brasil, distribuídos da seguinte forma (Quadro 5):

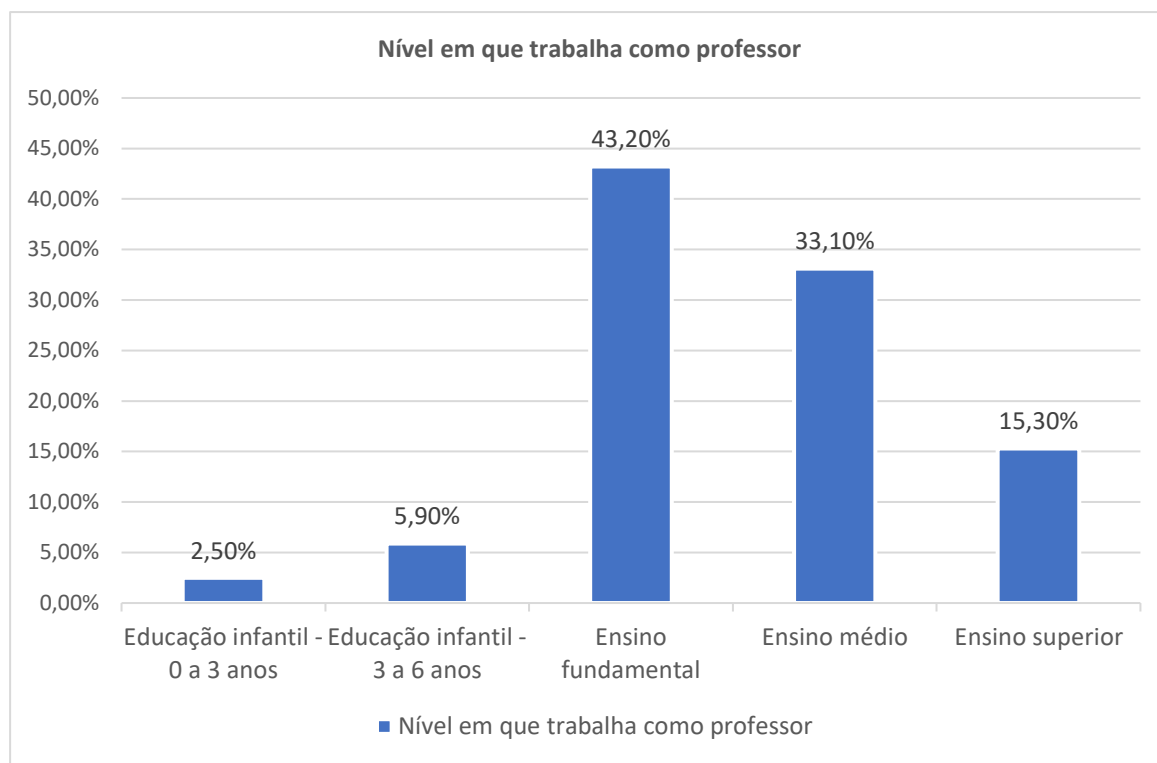
Quadro 5 – Distribuição dos docentes por município em que possuem domicílio.

Adamantina-SP	Goiânia-GO	Praia Grande-SP
Americana-SP	Guaíra-SP	Recife-PE
Aporé-GO	Guarulhos-SP	Ribeirão Preto-SP
Araçoiaba da Serra-SP	Icem-SP	Rio Branco-AC
Araraquara-SP	Itaberá-SP	Rio Claro-SP
Barueri-SP	Itapetininga-SP	Rio de Janeiro-RJ
Belém-PA	Iturama-MG	Santo André-SP
Belo Horizonte-MG	Ituverava-SP	São Carlos-SP
Boituva-SP	Jaboticabal-SP	São Gonçalo do Abaeté-MG
Brasília-DF	Jandira-SP	São Joaquim Da Barra-SP
Campinas-SP	Lorena-SP	São José do Rio Preto-SP
Cascavel-PR	Mairiporã-SP	São Paulo-SP
Cordeirópolis-SP	Maringá-PR	São Vicente-SP
Cotia-SP	Miguelópolis-SP	Sertãozinho-SP
Descalvado-SP	Orlândia-SP	Sinop-MT
Embu das Artes-SP	Passos-MG	Taboão da Serra-SP
Esteio-RS	Pelotas-RS	Taguatinga-DF
Franca-SP	Pirassununga-SP	Taubaté-SP
		Vinhedo-SP

Fonte: autoria própria.

Quanto ao nível em que trabalham, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 6):

Figura 6 – Distribuição do grupo de professores quanto ao nível em que trabalham.



Fonte: autoria própria.

Dessa forma, os dados indicam que menos de 15,30% dos docentes lecionavam no Ensino Superior, 33,10% no Ensino Médio, 43,20% no Ensino Fundamental, 5,90% na Educação Infantil de 3 a 6 anos, e 2,50% na Educação Infantil de 0 a 3 anos.

Assim, uma vez traçado o mapa da amostra dos docentes participantes da pesquisa de campo, passou-se a tratar da temática das transformações da jornada de trabalho no contexto da cultura digital.

4.5. Da influência da cultura digital nas transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes: dobra do tempo e espaço e extensão temporal e espacial da jornada

A análise das transformações da jornada de trabalho, em tempos de cultura digital, nos remete de forma teórica, primeiramente, aos pertinentes ensinamentos de Marx. É na jornada que os trabalhadores empenham e consomem a sua inestimável e esgotável força vital, o seu finito tempo de vida, a sua limitada força de trabalho, que são apropriados pelo

capitalista. Por meio do seu labor, o trabalhador produz o seu próprio sustento, garante a sua subsistência e reprodução, bem como a mais-valia, parte excedente do salário, que é incorporada pelo capital, passando a ser objeto de propriedade do dono dos meios de produção. Nesse ponto, traz-se à baila o que disserta Marx (1978, p. 20, grifos nossos), quando comenta sobre essa relação de dominação:

Na realidade, **o domínio dos capitalistas sobre os operários é apenas o domínio das condições de trabalho** (entre as quais se encontram, além das condições objetivas do processo de produção – isto é, **os meios de produção – as condições objetivas da manutenção e eficácia da força de trabalho**, isto é, **os meios de subsistência**) – condições de trabalho que se tornaram autônomas – sobre o próprio operário.

Dessa forma, observa-se que os meios de produção do capitalista se alimentam da força de trabalho dos trabalhadores. Verifica-se, igualmente, que esse trabalho deve ser desenvolvido dentro de um intervalo de tempo denominado jornada. Marx (2018) também coloca que existem dois limites à jornada de trabalho: o limite físico do trabalhador a suportá-la e os limites morais. Tais limites se contrapõem ao ímpeto exploratório da força de trabalho. Assim, traz-se o que leciona Marx (2018, p. 307), com base nos estudos de Courcelle-Seneuil (1857):

Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho. O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga.

Nessas palavras duras, mas esclarecedoras, o citado autor descreve a difícil situação na qual se encontram os trabalhadores explorados. O capitalista, ávido por lucro, sempre procura sugar mais e mais dos trabalhadores. Nesse processo, busca estender ao máximo a jornada, objetivando tomar o máximo do tempo de vida útil dos trabalhadores, bem como intensifica o trabalho no limite do humanamente suportável. Mais uma vez, dissertando sobre essa situação, retoma-se o que comenta Marx (2018, p. 337, grifos nossos):

o trabalhador, durante toda sua vida, não é senão força de trabalho, razão pela qual todo o seu tempo disponível é, por natureza e por direito, tempo de trabalho, que pertence, portanto, à autovalorização do capital. Tempo para a formação humana, para o desenvolvimento intelectual, para o cumprimento de funções sociais, para relações sociais, para o livre jogo das forças vitais físicas e intelectuais, mesmo o tempo livre do domingo – e até mesmo no país do sabatismo – é pura futilidade! Mas em seu impulso cego e desmedido, sua voracidade de lobisomem por mais-trabalho, o capital transgredir não apenas os limites morais da jornada de trabalho, mas também seus limites puramente físicos.

Eis, dessa forma, delineada a jornada de trabalho sob o ponto de vista marxista. Na sequência, se atualizará o estudo para o contexto da sociedade grafocêntrica digital do século

XXI, por meio de autores seguidores de Marx, bem como por meio de escritores estudiosos das TDIC.

4.6. Do fundamento jurídico normativo e das transformações da jornada de trabalho na Idade Mídia

Com a emergência da sociedade grafocêntrica digital do século XXI, observa-se que as pessoas passaram, cada vez mais, a cultivar as relações sociais também por meio das TDIC. Tais tecnologias viabilizaram a dobra do tempo e do espaço, criando o tempo e espaço virtuais. Assim, tal realidade passou a influenciar também o exercício da jornada dos teletrabalhadores docentes, provocando transformações por meio do teletrabalho ubíquo, alterando o tempo e o espaço de trabalho tradicionais. Dessa forma, a atividade laboral passou a ser desenvolvida além dos espaços e tempos tradicionais, mas também em quaisquer locais em que os teletrabalhadores docentes se encontrem (mesmo que seja virtualmente) devido à ubiquidade do teletrabalho.

Entretanto, tal panorama, apresentado por Mill e Fidalgo (2009a, 2009b), confronta-se com a normatização jurídica da jornada de trabalho, que não desceu a tais minúcias, estando a limitação temporal fundamentada no artigo 7º, inciso XIII, da Carta da República de 1988. Da Lei Fundamental emerge a força de validade e juridicidade da legislação infraconstitucional. Transcreve-se o citado dispositivo normativo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]
IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
XIII – **duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais**, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (BRASIL, 1988, n. p., grifos nossos).

O artigo 7º da Carta da República de 1988 consagra direitos sociais de segunda geração, direitos positivados que representam garantias para o trabalhador. Daí a menção à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, limitação do trabalho normal a oito horas diárias e 44 horas semanais, jornada de seis horas em caso de turnos ininterruptos, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, remuneração do serviço

extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal. Essas regras constituem limitações para a garantia dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria de sua condição social.

A jornada de trabalho pode também ser desenvolvida no período noturno. Daí a necessidade de sua remuneração ser superior em 20%, conforme o regramento do artigo 7º, inciso IX, da Lei Fundamental de 1988, combinado com o artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho. Além do mais, a norma constitucional prevê que deverá ser garantida a limitação constitucional da jornada a oito horas diárias e 44 semanais. Dessa forma, deverá ser também respeitado o limite máximo de dez horas diárias de trabalho, com pagamento de duas horas extras, nos termos do artigo 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e de no máximo 60 horas semanais em caso de acúmulo de cargos públicos, salvo para os profissionais de saúde, conforme Recurso Especial nº 1.766.774/RJ (BRASIL, 2019, n. p.).

Da mesma maneira, deverão ser respeitados o repouso semanal remunerado, preferencialmente, aos domingos, de acordo com o artigo 7º, inciso XV, da Carta da República de 1988, e a remuneração do serviço extraordinário, que deverá ser de 50% a mais que o normal, conforme artigo 7º, inciso XVI, do Diploma Fundamental de 1988.

Na legislação infraconstitucional, a limitação da jornada de trabalho tradicional encontra-se nos artigos 57 e 58 da Consolidação das Leis do Trabalho. Transcrevem-se os dispositivos normativos infraconstitucionais pertinentes:

Art. 57 – **Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas**, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Art. 58 – **A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias**, desde que não seja fixado expressamente outro limite. [...] (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943, n. p., grifos nossos).

4.7. Das alterações da legislação pertinentes à jornada de trabalho

No movimento de transformação dos contornos da jornada de trabalho na Idade Mídia, destaca-se o advento da Lei 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados (leia-se TDIC) àquela exercida por meios pessoais e diretos (forma presencial/tradicional). Assim, adequou-se e se atualizou o conceito de subordinação para essa nova realidade, viabilizando-a no teletrabalho docente:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (BRASIL, 1943, n. p.).

Assim, como as TDIC possibilitaram a dobra do tempo e do espaço, a jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes transformou-se na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, passando a ser exercida em tempos e lugares diversos dos tradicionais. Comentando a respeito dessa realidade, recorre-se ao que disserta Mill (2018, p. 183, grifos nossos):

Em relação ao trabalho, a internet possibilitou uma configuração múltipla dos espaços de trabalho, para além da tradicional configuração em que as pessoas têm locais de trabalho aonde vão regularmente realizar determinadas atividades (*ibid.*). **Emerge um modelo de organização do trabalho com sujeitos nômades em “escritórios em movimento”.** Atualmente, **muitos trabalham “a partir de casa, carros, trens, aviões, aeroportos e hotéis, durante suas férias e à noite – estão sempre disponíveis,** enquanto seus bipes e telefones móveis nunca param de tocar”.

Dessa forma, o citado referencial teórico comprova a ocorrência de transformações na jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes na Idade Mídia. Na sequência serão analisados os dados coletados pela pesquisa de campo.

4.8. Dos dados coletados pela pesquisa de campo

Corroborando a triangulação com o referencial teórico e a análise documental acima, trazem-se à lume os seguintes dados coletados por meio da pesquisa de campo, especificamente a entrevista. Primeiramente, transcrevem-se os comentários atinentes ao exercício do teletrabalho docente em tempos e espaços diversos do tradicional, procedendo-se à análise logo em seguida (Quadro 6):

Quadro 6 – Extratos das entrevistas referentes ao teletrabalho docente exercido em tempo e espaço diversos do tradicional.

	Trabalho em tempo diverso do tradicional	Trabalho em espaços não tradicionais
Professor 1	“Os pais não respeitam final de semana, feriado” 6min40s. “O funcionário da Educação não tem mais noites e finais de semana, porque a gente recebe notificações todos os dias” 7min50s.	“Já teve ocasiões, no final de semana, em que estava comendo no shopping e respondendo mães” 25min21s. “Já levei multa, porque fui ler [notificações] e não parei” 25min41s.
Professor 2	“A notificação deu uma rompida nessa barreira” 05min57s.	“Já [trabalhei pelo celular], mas nada que afetou a rotina” 26min19s.
Professor 3	“Procurei responder questões urgentes, mesmo fora do horário de trabalho” 3min28s.	“Já atendi ligação” 30min07s.

Professor 4	“Não por conta de chegar uma notificação e eu ter que parar o que estou fazendo para trabalhar [...]. Mas por conta das demandas que se intensificaram, sim. [...] A gente não é o primeiro contato dos pais. [...] Na escola particular quem é o contato com os pais é a coordenação. [...] E o meu WhatsApp eu não passo para aluno, para pai, para ninguém” 7min57s.	“Não. Quando eu faço alguma coisa eu estou aqui nesse ambiente. [...] Eu não saio por causa da pandemia. [...] E quando eu saio eu já não olho celular. Já não vou olhar mesmo” 45min50s.
Professor 5	“Com certeza... várias vezes. Muitas vezes. [...] Eu olhava... No meu WhatsApp eu tiro o “visualizado”. Se fosse uma coisa que pudesse responder rapidinho, eu respondia” 5min46s.	“Eu tive que pegar, mandar nota para o coordenador. Eu estava no ônibus [...] Tive que pegar a internet do bar. [...] Foi um negócio assim. Terrível” 23min.
Professor 6	“Inclusive o meu horário de trabalho é durante o dia. [...] O ano passado eu combinei com os pais de fazer à noite. Estava fora do meu horário” 6min42s.	“O que eu faço, às vezes tenho que escutar alguma coisa, algum vídeo. Então, se eu estou no trânsito, eu estou perdendo tempo. [...] Eu ponho o vídeo para ficar escutando no trânsito” 34min16s.
Professor 7	“Eu sou orientada totalmente pelas notificações. [...] Aqui no <i>on-line</i> as coisas [pessoal e trabalho] estão juntas. Estou trabalhando, e estas coisas estão juntas o tempo inteiro” 06min44s.	“Não, porque eu tenho medo. Aqui no Rio isso não é possível” 31min23s.
Professor 8	“Os alunos que eu peguei o contato, eles mandam [notificações] em qualquer horário” 10min33s.	“Não, porque quando eu faço meu trabalho, só em casa mesmo. [...] Eu uso só o computador para fazer as atividades. Eu não gosto de usar o smartphone para trabalho. Eu o acho pouco amigável” 38min37s.
Professor 9	“Antes da pandemia as notificações não afetavam tanto negativamente. Por mais que elas aconteciam. Mas no remoto elas acrescentam um estresse a mais. Mas elas pararam em relação à gestão. Mas continuam de estudantes” 6min54s. “Eu fiquei os últimos seis anos 12 horas por dia em frente ao computador sentado” 35min58s.	“No formato remoto eu prefiro trabalhar em casa a trabalhar no espaço da instituição [...] Porque eu tenho mais liberdade para me organizar em relação aos horários” 18min51s.
Professor 10	“Bastante. Até pelo entendimento que as pessoas tinham que a gente estava em casa. Então, se você está em casa, você pode atender” 13min45s.	“Não devia, mas quando o farol para a gente dá uma olhadinha quando o problema tá pegando fogo [...] Eu uso muito aquele botão que aperta e eu saio falando” 30min20s.

Fonte: autoria própria.

Alerta-se, primeiramente, que deverá ser levado em conta que os citados dados foram coletados em meio à pandemia de Covid-19. Dessa forma, estavam todos os docentes participantes em home office, devido à imperiosa necessidade de isolamento social. Quanto

à instituição do home office durante a pandemia de Covid-19,²⁰ a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020,²¹ disciplinou o assunto da seguinte forma:

DO TELETRABALHO

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020b, n. p., grifos nossos).

A análise quantitativa das entrevistas (Quadro 4) revelou que 100% dos docentes participantes relataram o exercício do trabalho em tempos diversos do tradicional. Partindo da premissa de que a residência do professor é também um dos seus locais tradicionais de trabalho (não no que tange a lecionar, mas no que toca a corrigir provas, fazer planejamento etc.), temos que 70% dos docentes participantes mencionaram o exercício da docência em espaços diversos dos tradicionais (por exemplo, no shopping e no ônibus) e 30% responderam de forma negativa.

No que tange à análise qualitativa, quanto ao exercício do trabalho em tempos diversos do tradicional, observa-se um discurso uníssono, de todos os entrevistados, no sentido da ocorrência de tal fato (vide Quadro 4).

Nota-se ainda que os dados coletados confirmam que os espaços e tempos de desenvolvimento da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes foram alargados, confirmando o já mencionado retro por Mill (2018). Assim, são observados trabalhos no shopping (professor 1), no ônibus (professor 5), no carro parado no farol (professor 10).

²⁰ A doença do coronavírus, síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2), foi detectada inicialmente na China, na província de *Wuhan*. Foi declarada, em 30 de janeiro de 2020, uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. No Brasil já foram registrados mais de 4,5 milhões de casos e mais de 135.000 mortes. Tal quadro gerou uma aceleração pela busca de meios tecnológicos para dar continuidade ao trabalho, à produção industrial, à prestação de serviços, bem como ao processo de ensino, haja vista a necessidade imperativa de isolamento social, acelerando a revolução digital no âmbito das relações sociais, da Educação e do trabalho.

²¹ A MP 927/2020 regulamentou provisoriamente a figura do home office, com fundamento no seu artigo 4º e no artigo 6º da CLT, tendo sido editada em razão da pandemia da Covid-19. Sua vigência encerrou-se em 19 de julho de 2020. No que tange a esse instituto, a doutrina tem colocado que se diferencia do teletrabalho, pois o home office seria apenas uma alteração do lugar da prestação de trabalho, devendo, conforme João e Gaggini (2020, n. p.), “ser observadas as normas de controle de jornada aplicáveis ao trabalho presencial.” Mais recentemente, o governo federal editou a Instrução Normativa 65, de 30 de julho de 2020, que regulamentou definitivamente o exercício do home office em nível de Poder Executivo Federal, iniciativa seguida também pela Prefeitura de São Paulo, que editou o Decreto nº 59.755, de 14 de setembro de 2020, com o mesmo desiderato, o que demonstra que o uso das TICs está relacionado diretamente com o futuro do trabalho na sociedade digital.

Da mesma forma, os tempos tradicionais da jornada de trabalho são modificados, como relatou o professor 3: “Procurei responder questões urgentes, mesmo fora do horário de trabalho”.

Tal situação de fato constatada alinha-se às colocações de Marx (2018) no sentido de que o capital enxerga o tempo de vida dos trabalhadores apenas como força de trabalho a ser sugada e destinada à autovalorização do capital. Dessa forma, procura estender ao máximo a jornada para se apropriar da energia dos trabalhadores, passando a jornada, na Idade Mídia, a ser desenvolvida também fora dos tempos e espaços tradicionais, conforme colocado por Mill (2018).

Ainda no que toca à análise qualitativa dos citados dados, mas com relação ao exercício do trabalho em espaços diversos do tradicional, destaca-se que o professor 4 relatou que somente faz o seu trabalho em um ambiente que possui em casa (pois está em home office), não saindo de forma alguma. Já o professor 7, que reside no Rio de Janeiro, informou que não é possível circular com aparelhos portáteis de telecomunicação naquele município, pois tem medo devido à exacerbada violência naquela urbe. Já o professor 8, que também estava em home office, informou que só faz o seu trabalho em casa, pois considera o smartphone pouco amigável.

Assim, conclui-se que a análise qualitativa das entrevistas indicou, de forma satisfatória, que a realização de trabalho (e de sobretrabalho) para ser apropriado pelo capital, por meio das TDIC, em espaços e tempos diferentes dos tradicionais, gerou significativas transformações na jornada de trabalho da Idade Mídia. Dessa forma, os dados triangulam-se satisfatoriamente com o referencial teórico. No mais, alicerça-se ainda a análise de tal situação de fato no referencial teórico marxiano, tomando emprestadas as pertinentes considerações de Antunes (2019), com base nos estudos de Lojkine (1995):

Como o capital não se valoriza sem realizar alguma forma de interação entre trabalho vivo e trabalho morto, ele procura aumentar a produtividade do trabalho, intensificando os mecanismos de extração do sobretrabalho, com a expansão do trabalho morto corporificado no maquinário tecnológico-científico-informacional. **Nesse movimento, todos os espaços possíveis se tornam potencialmente geradores de mais-valor. As TICs, presentes de modo cada vez mais amplo no mundo da produção material e imaterial e que tipificam também os serviços privatizados e mercadorizados, configuram-se como um elemento novo e central para uma efetiva compreensão dos novos mecanismos utilizados pelo capital em nossos dias** (ANTUNES, 2019, p. 33, grifos nossos).

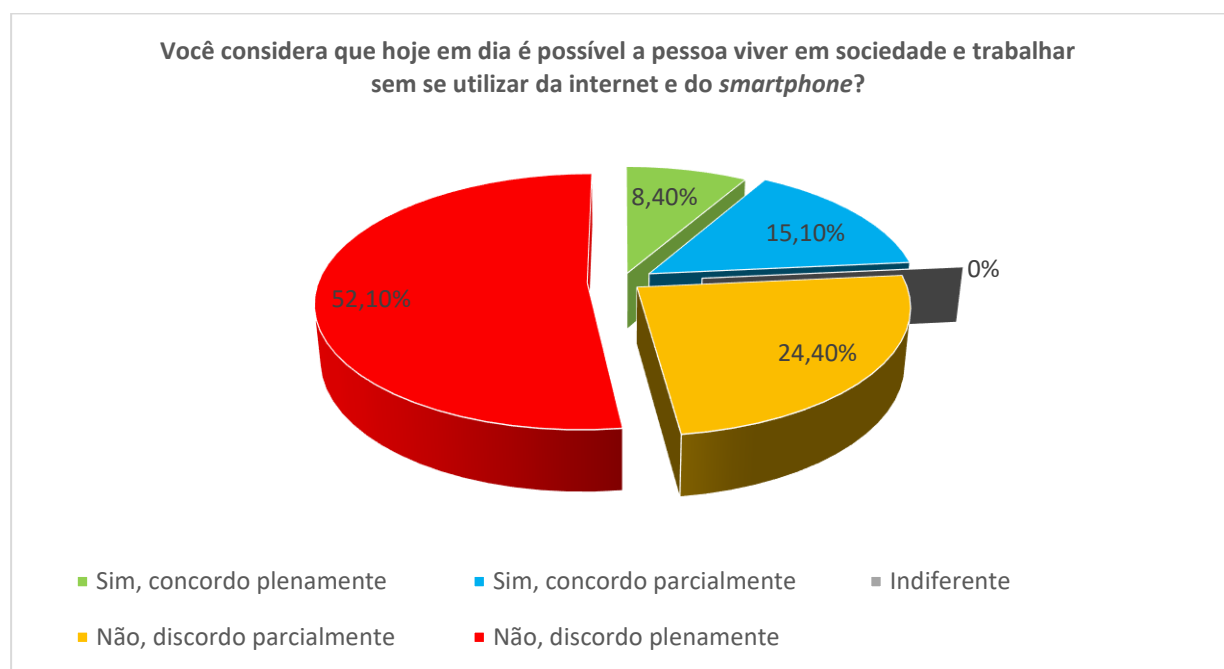
Dessa forma, observa-se que Antunes (2019) coloca que as TDIC passaram a ser utilizadas como um elemento a serviço da valorização do capital, uma forma de se retirar com

mais eficiência o trabalho dos teletrabalhadores docentes. Tal panorama ganhou um quadro todo particular na pandemia de Covid-19, a qual funcionou como formidável elemento acentuador do uso das TDIC, tendo em vista a necessidade de continuidade das aulas face à imperiosa obrigatoriedade de isolamento social, sendo adotado, na maioria das vezes, o ensino remoto.

Postas tais premissas, conclui-se, com segurança, a triangulação entre o referencial teórico marxiano e os dados coletados por meio da entrevista, com os dados indicando a existência das citadas transformações da jornada de trabalho na Idade Mídia. Daí se falar em jornada da ansiedade.

Foi também perguntado aos professores participantes, por meio do questionário, sobre a inafastabilidade de se viver e trabalhar na sociedade atual sem se utilizar da internet e do smartphone. Tal instrumento de coleta de dados aplicado aos professores retornou as seguintes respostas, apresentadas em gráfico (Figura 7):

Figura 7 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram que hoje em dia é possível viver em sociedade e trabalhar sem utilizar a internet e o smartphone.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa das respostas ao questionário indica que a maioria absoluta (52,10%) dos professores participantes discorda plenamente de que, hoje em dia, é possível viver em sociedade e trabalhar sem utilizar a internet e o smartphone. Já 24,40% dos citados

docentes discordaram parcialmente. Apenas uma pequena parcela dos professores, representada por 8,40%, concordou plenamente que se pode viver na sociedade atual e trabalhar sem se utilizar da internet. Finalmente, 15,10% dos docentes concordaram parcialmente que isso seja possível. Nenhum permaneceu indiferente.

Assim, a análise quantitativa aponta, de forma consistente, o quão enraizado está, nas práticas cotidianas sociais e do trabalho docente, o uso cotidiano das TDIC. Tal situação fática coaduna-se com a realidade da existência das transformações da jornada de trabalho em tempos de cultura digital, viabilizando a diluição de seus termos inicial e final (tempo de trabalho), bem como a alteração dos espaços tradicionais de trabalho por meio das notificações advindas do teletrabalho ubíquo. No mais, observa-se o verdadeiro fetiche no qual se tornaram a posse e o uso de smartphone na Idade Mídia. Sobre essa situação, merecem referência as considerações de Braverman (1981), construídas com base nos estudos de Marx (2018):

Tornou-se elegante, porém, atribuir à maquinaria os poderes sobre a humanidade que surgem de fato das relações sociais. A sociedade, segundo este modo de ver, nada mais é que uma extrapolação de ciência e tecnologia, e a própria máquina é o inimigo. **A máquina, mero produto do trabalho e gênio humano, destinada e construída pelos homens e alterável por eles à vontade, é vista como um participante independente nos arranjos sociais humanos.** Dá-se-lhe vida, ela entra em “relações” com os trabalhadores, relações estabelecidas por sua própria natureza, **dota-se a máquina com o poder de modelar a vida da humanidade, e às vezes até é reconhecida como ditando os desígnios da espécie humana. Esta é a coisificação de uma relação social; é, como já notamos antes neste capítulo, nada mais que um fetichismo, no sentido que Marx dá ao termo** (BRAVERMAN, 1981, p. 197-198, grifos nossos).

Dessa forma, observa-se que a maioria das respostas dos professores aponta que não é possível viver em sociedade e trabalhar sem utilizar a internet e o smartphone (sendo o porte de tal aparelho portátil algo tão valorizado nesse contexto, configurando, inclusive, símbolo de status social na Idade Mídia). Nesse ponto, conectam-se os dados coletados com o referencial teórico, ratificando, conforme as considerações dos citados autores, que o porte de tal objeto pode ser considerado um verdadeiro fetiche na sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Do citado questionamento, destacam-se ainda as seguintes respostas abertas (Quadro 7):

Quadro 7 – Extrato das respostas abertas ao questionário que não consideram que hoje em dia é possível a pessoa viver em sociedade e trabalhar sem se utilizar da internet e do smartphone.

- “Hoje em dia, de uma forma ou outra estamos sempre conectados” (Professor 5).
- “Fica difícil pensar um modelo em que não exista telecomunicações... teria que ser uma sociedade paralela ao tempo da era digital, talvez uma comunidade alternativa autossuficiente que não dependa da energia elétrica nem das tecnologias usadas no mundo atual” (Professor 6).
- “Dá para ensinar sem internet, porém nossos alunos de escola pública sempre estarão atrás. Competência para acompanhar as novas tecnologias digitais os alunos têm, até mesmo os mais desprovidos materialmente” (Professor 7).
- “As tecnologias facilitam bastante o nosso trabalho, acredito que ela é mais uma aliada do que uma inimiga. Acredito que boa parte dos problemas que vêm sobrecarregando as pessoas que estão em teletrabalho é a falta de bom senso do outro, que acredita que enviar uma mensagem de madrugada, nos fins de semana, entre outros é algo inofensivo” (Professor 8).
- “É crescente o uso e nos vai moldando cada vez mais à procura de novos modelos para agilizar a demanda do trabalho e demais. Caminho sem volta!” (Professor 10).
- “Não será possível viver sem auxílio das ferramentas do smartphone” (Professor 12).
- “Dependendo da ocupação da pessoa, sim, é possível. Para um professor, não é possível” (Professor 20).

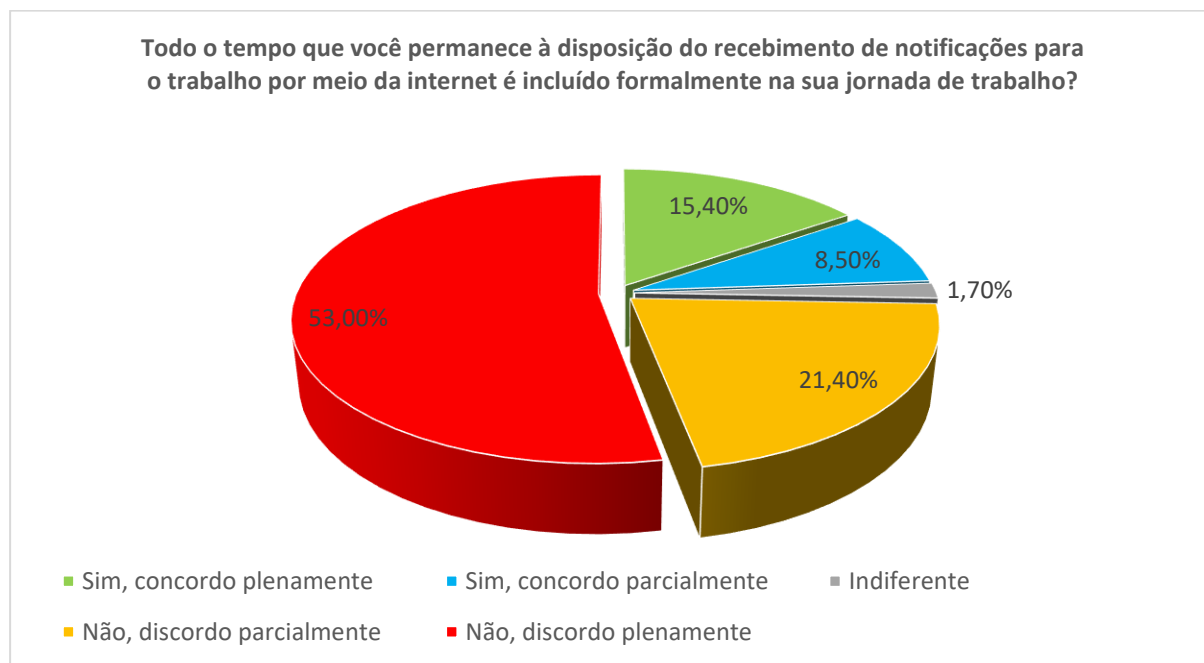
Fonte: autoria própria.

Complementando a análise qualitativa das respostas ao aludido questionamento, verificou-se que estas indicam que o uso cotidiano das TDIC se trata de realidade palpável no exercício da docência, transformando, em decorrência, a jornada de trabalho tradicional. No despontar do século XXI não se pode virar a face para o uso das tecnologias digitais de comunicação no dia a dia dos professores, pois estas já se incorporaram nos processos sociais de comunicação humana, atingindo conseqüentemente as relações de trabalho. Nesse ponto, observa-se que confirmaram tal fato, de forma uníssona, os professores 2, 5, 6, 7, 8, 10, 12 e 20.

Assim, por meio da análise qualitativa das respostas abertas coletadas pelo questionário se observa que os professores consideram que não é possível viver e trabalhar na sociedade grafocêntrica digital sem utilizar a internet e, especialmente, o smartphone, aparelho portátil de telecomunicação. Mais, tal constatação coaduna-se com o citado referencial teórico marxiano, representado por Braverman (1981), que atualiza e se embasa nas clássicas lições de Marx (2018) ao mencionar que a máquina passou a moldar os desígnios da vida humana na sociedade, numa relação que beira o fetichismo.

Foi também questionado aos professores participantes se todo o tempo que permaneciam à disposição do recebimento de notificações para o trabalho, por meio da internet, era incluído, formalmente, na sua jornada de trabalho. Em virtude das respostas ao questionário, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 8):

Figura 8 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se todo o tempo que permanecem à disposição do recebimento de notificações para o trabalho por meio da internet é incluído, formalmente, na sua jornada de trabalho.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa das respostas revela dados contundentes: 53,00% dos professores discordaram plenamente do questionamento, seguidos de 21,40% que discordaram parcialmente. Ora, tal quadro revela que 74,4% dos professores informaram que o tempo no qual permanecem à disposição para o recebimento de notificações para o trabalho não é incluído na sua jornada. Por sua vez, 15,40% concordaram plenamente que o referido intervalo temporal é, formalmente, incluído na sua jornada de trabalho, seguidos de 8,50% que concordaram parcialmente. Apenas 1,70% dos professores participantes permaneceu indiferente. Assim, os que concordaram perfazem apenas 23,90% dos participantes.

Dessa forma, conclui-se que os dados coletados indicam a existência de tempo de trabalho não computado formalmente na jornada, confirmando as colocações de Marx (2018) no sentido de que a vida do trabalhador para o capitalista não passa de força de trabalho a ser apropriada pelo capital, a quem interessa muito a apropriação do sobretalho. Assim, da constatação da presença de trabalho não computado na jornada, deduz-se, por lógica, a existência de trabalho não remunerado.

No entanto, no particular da sociedade grafocêntrica digital do século XXI, os abusos contra os teletrabalhadores docentes são perpetrados especialmente por meio das TDIC, contexto no qual a jornada de trabalho passa a ser exercida também em tempos e espaços diversos dos tradicionais, conforme citado por Mill (2018) em epígrafe.

Mais, a análise qualitativa dos comentários coletados por meio das respostas abertas do questionário revelou até a existência de apatia, desalento por parte dos docentes ante um quadro de desmesurada exploração a que estão submetidos por meio das tecnologias digitais. Destacam-se os seguintes comentários (Quadro 8):

Quadro 8 – Extrato das respostas abertas referentes à questão sobre se todo o tempo que permanecem à disposição do recebimento de notificações para o trabalho por meio da internet é incluído, formalmente, na jornada de trabalho.

- “Isso que me deixa mais desmotivado com o trabalho docente. Além de a sociedade não reconhecer o trabalho do professor, as IE aumentam a pressão e reduzem o salário” (Professor 1).
- “Ficar à disposição jamais foi levado em conta” (Professor 2).
- “Atualmente, com a legislação fragilizada e não clara sobre o assunto, o pagamento está em demanda e entrega, e não por hora/trabalho” (Professor 4).
- “Não recebo hora extra” (Professor 5).
- “Tem-se a impressão que por estar em casa você pode ser solicitado a qualquer momento que está disponível ao trabalho, não há limites” (Professor 6).
- “Embora o discurso seja de ‘atenda apenas em seu horário’, na prática isso não existe!” (Professor 9).
- “Não recebemos nem um centavo a mais, porque eles justificam que é o ATPL, e o sindicato nunca fez nada” (Professor 11).
- “Sim, pois tento responder às demandas do trabalho no período de trabalho, e pouco fora do expediente” (Professor 12).

Fonte: autoria própria.

A análise qualitativa das respostas abertas indica a existência de fragilidade da legislação, que deveria salvaguardar os teletrabalhadores docentes: “Atualmente, com a legislação fragilizada e não clara sobre o assunto, o pagamento está em demanda e entrega, e não por hora/trabalho” (Professor 4).

Dessa forma, a análise qualitativa dos dados constantes do quadro acima (Quadro 8) revela um panorama de verdadeira desproteção, no qual os teletrabalhadores docentes acabam sendo explorados, de maneira desmedida, pelo capital. Nesse ponto, corroborando, observam-se os citados comentários dos professores 1, 2, 4, 5, 6, 9, 11 e 12. Assim, os dados indicam, por meio dos comentários coletados, que, por inexistir na legislação brasileira regulamentação atualizada da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes, são viabilizados abusos cometidos por meio das tecnologias digitais. Tal realidade apontada se

conecta com a análise documental da legislação pátria, na qual se observam evidentes transformações na jornada de trabalho exercida no contexto da cultura digital. Pior, a reforma trabalhista, de índole neoliberal, promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, retirou do âmbito da obrigatoriedade da proteção da jornada de trabalho os teletrabalhadores docentes, num movimento impulsionado pela infraestrutura da sociedade capitalista:

Art. 62 – **Não são abrangidos** pelo regime previsto neste capítulo:

I. os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II. os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; e

III. **os empregados em regime de teletrabalho** (BRASIL, 1943, n. p., grifos nossos).

Posteriormente, a Medida Provisória 1.108/2022 (que foi convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022) alterou o citado inciso III, passando a ter a seguinte redação: “III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” (BRASIL, 2022, n. p.). Entretanto, mesmo com as alterações posteriores, trata-se de uma disposição legislativa de constitucionalidade discutível, face à norma do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 (também conhecida como a Constituição Cidadã). Dessa forma, constata-se, mais uma vez, que o capital avança de forma ávida sobre a energia vital, a força de trabalho dos trabalhadores, objetivando intensificar o trabalho e estender a jornada ao máximo possível. Nesse fim, despreza a condição humana do proletariado, somente sendo frenado pelo limite da exaustão pessoal dos trabalhadores. Dessa forma, analisando essa situação, recorre-se, mais uma vez, aos comentários de Marx (2018, p. 338, grifos nossos):

O que determina os limites da jornada de trabalho não é a manutenção normal da força de trabalho, mas, ao contrário, o maior dispêndio diário possível de força de trabalho, não importando quão insalubre, compulsório e doloroso ele possa ser, é que determina os limites do período de repouso do trabalhador. O capital não se importa com a duração de vida da força de trabalho. O que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo de força de trabalho que pode ser posta em movimento numa jornada de trabalho. Ele atinge esse objetivo por meio do encurtamento da duração da força de trabalho, como um agricultor ganancioso que obtém uma maior produtividade da terra roubando dela sua fertilidade.

O citado referencial teórico apresenta o panorama perverso da relação de trabalho na sociedade capitalista, na qual os trabalhadores acabam sendo cada vez mais explorados pelo capital. Atualizando tal análise, diante de uma realidade na qual está presente o teletrabalho, parcialmente desregulamentado no Brasil, com o capital se aproveitando dessas brechas e

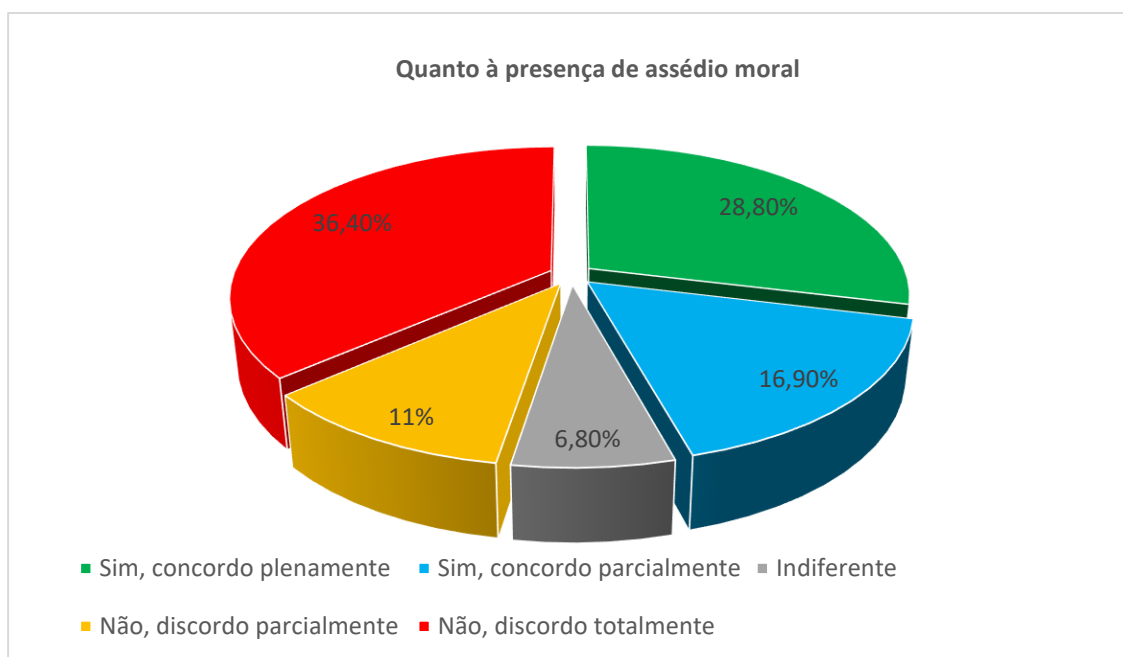
vulnerabilidades para praticar toda espécie de abuso por meio das TDIC contra os teletrabalhadores docentes, remete-se aos comentários de Vasapollo (2005):

A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos e garantias sociais. Tudo se converte em precariedade, sem qualquer garantia de continuidade. [...] **Flexibilização, desregulação da relação de trabalho, ausência de direitos.** Aqui a flexibilização não é riqueza. **A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho é um fator de risco e ausência de garantias aumenta essa debilidade.** Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente descoberta, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em relação ao futuro (VASAPOLLO, 2005, p. 10 *apud* ANTUNES, 2009, p. 234, grifos nossos).

Dessa forma, verifica-se que o mencionado referencial teórico aponta que a relação de trabalho é desigual, configurando-se os teletrabalhadores docentes na parte fraca desta. Nesse contexto, revela-se necessário o estabelecimento de minuciosa regulamentação normativa do teletrabalho docente no Brasil, como forma de se estabelecerem barreiras efetivas para coibir os abusos perpetrados por meio das TDIC contra os teletrabalhadores docentes.

Assim, ante a incipiente regulamentação normativa do teletrabalho docente, abre-se espaço para abusos como o assédio moral. A seguir, apresentam-se os dados trazidos pelo questionário sobre esse aspecto e respectivo gráfico (Figura 9):

Figura 9 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se conhecem alguém, no seu local de trabalho, que sofreu ameaças, represálias, sentiu medo ou foi demitido, porque não atendeu à notificação(ões) para o trabalho (do seu chefe, autoridade ou superior hierárquico no trabalho) fora do horário normal da jornada.



Fonte: autoria própria.

No tocante à presença de assédio moral, a análise quantitativa dos dados coletados indica que 28,80% dos professores concordaram plenamente e 16,90% aquiesceram parcialmente que conhecem alguém que já sofreu essas violações graves. Já 36,40% discordaram totalmente, seguidos de 11,00% que dissentiram parcialmente. E 6,80% permaneceram indiferentes.

A presença do abuso de direito, da ilicitude e do assédio moral (que na realidade deveriam absolutamente inexistir) revela o alto grau de precarização/fragilidade da relação de trabalho em que se encontram os teletrabalhadores docentes. Tais dados indicam também a necessidade de imposição de limitações, por meio de regulamentação legal, para a garantia de direito tocante à limitação da jornada de trabalho. Nesse ponto, ilustrando, revelam-se pertinentes os comentários de Antunes (2019), atualizando a análise marxiana sobre a intensificação do trabalho, quando aborda o assédio moral como estratégia de gestão do trabalho:

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base em exigências que cada vez mais extrapolam as capacidades física e mental humana não conseguem se manter senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral é parte dessa engrenagem.

Práticas associadas ao assédio moral são, como sabido, anteriores aos processos de reorganização do trabalho e da produção vivenciados desde as últimas décadas do século XX. Apesar disso, é no contexto da acumulação flexível que elas assumem novo significado e se disseminam com vigor pelo mundo do trabalho (ANTUNES, 2019, p. 148-149, grifos nossos).

Dessa forma, observa-se que o citado autor comenta sobre o uso da pressão moral para intensificar o trabalho. Constrangem-se moralmente os teletrabalhadores docentes para retirar ao máximo possível sua força de trabalho. Nesse fim, objetivando aumentar a performance dos trabalhadores, utiliza-se da coação psicológica, do medo. Nesse contexto, observa-se que permanecem os teletrabalhadores docentes à mercê de uma precária rede de proteção jurídica, abrindo oportunidade a toda espécie de abusos perpetrados por meio das TDIC. Complementando a análise desse terrível panorama, retomam-se as lições de Antunes (2019), construídas com base nos estudos de Barreto (2013) e Barreto e Heloani (2013):

“Todos estão expostos”, assinala Barreto. **Apesar de na maioria das vezes ser direcionado a um trabalhador específico, o assédio repercute sobre o coletivo.** Em se tratando de uma ferramenta de gestão, sua prática, apesar de personificada na figura de um chefe, supervisor ou outro agente cuja relação de poder possa

desencadeá-la, encontra-se em consonância com o conjunto de diretrizes que ordenam o trabalho coletivo na empresa.

As práticas dessa natureza são ferramentas de gestão voltadas para garantir, por meio da pressão institucionalizada, tanto o aumento constante da produtividade, como o isolamento e a exclusão daqueles que se constituem “barreiras” para sua plena realização (ANTUNES, 2019, p. 149, grifos nossos).

Dessa forma, nota-se que o capital mantém o foco no aumento da produtividade dos trabalhadores. No ambiente de cultura digital, no qual os teletrabalhadores docentes estão inseridos, permanentemente conectados por meio das TDIC, o capitalista, para extrair mais força de trabalho destes, passa a assediá-los moralmente para atingir o seu precípua fim: o aumento dos lucros. Tal fato apresenta-se de forma mais grave num contexto no qual a regulamentação da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes é insuficiente, e, conseqüentemente, se revela fragilizada a rede de proteção jurídica destes. Assim, observa-se a presença do assédio moral nas relações de trabalho desprotegidas de suficientes garantias normativas contra a sua ocorrência. No mais, verifica-se a seguinte relação: quanto mais ineficaz a proteção destinada à classe dos teletrabalhadores docentes contra o assédio moral pelo sistema jurídico normativo, mais se dará oportunidade à ocorrência e recorrência de abusos dessa natureza.

As colocações do citado referencial teórico relacionam-se com a análise documental da legislação, na medida em que se observa inexistir a igualdade de direitos tocantes à jornada entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores docentes (destaca-se que a Medida Provisória 1.108/2022 alterou a redação do citado dispositivo, mantendo fora da limitação da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, sendo convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022). Assim, tais teletrabalhadores docentes acabaram numa situação jurídica extremamente vulnerável, ficando sujeitos a toda espécie de abusos praticados pelo capital na relação de trabalho.

Complementando, trazem-se à baila as seguintes respostas abertas dos teletrabalhadores docentes, confirmando a vivência do assédio moral no ambiente de trabalho por não atenderem notificações fora do horário tradicional da jornada (Quadro 9):

Quadro 9 – Extrato das respostas abertas sobre se os participantes conhecem alguém, no seu local de trabalho, que sofreu ameaças, represálias, sentiu medo ou foi demitido, porque não atendeu à notificação(ões) para o trabalho (do seu chefe, autoridade ou superior hierárquico no trabalho) fora do horário normal da jornada.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ “Em instituições privadas isso é algo comum, principalmente em relação ao atendimento aos pais” (Professor 5). |
|--|

- “Eu mesmo passei por essa situação quando atuei como docente no Programa Ensino Integral, em 2020” (Professor 6).
- “Já vi e vivi isto” (Professor 8).
- “São situações mascaradas, não reveladas propriamente. Insinuadas!” (Professor 10).
- “Realmente existe. Não são poucos os profissionais da educação que por ‘n’ motivos (não entregou plano de ensino, não realizou aula pelo *Meet* com alunos, deixou de postar atividades etc.) acabaram sendo prejudicados financeiramente” (Professor 12).
- “Embora sejamos efetivos, a coordenação ‘toca o terror’ para que papéis sejam preenchidos, e nem temos tempo para preparar nossas aulas efetivamente” (Professor 13).
- “Não nesse nível, mas há repreensões por não atender ou responder, afinal, ‘está em casa’, como se fosse sinônimo de não estar trabalhando” (Professor 15).

Fonte: autoria própria.

A análise qualitativa das respostas abertas ao questionário no que toca à presença de assédio moral por não atender notificações fora da jornada de trabalho descortina um cenário de relações trabalhistas precarizadas face à incipiente e insuficiente normatização protetiva aos teletrabalhadores docentes no Brasil. Dessa forma, abre-se oportunidade a todo tipo de abuso e ilicitude contra essa classe profissional, parte hipossuficiente da relação de trabalho (professores 5, 6, 8, 10 e 13). Nesse ponto, os dados indicam a necessidade da criação de mecanismos de frenagem do ímpeto exploratório capitalista, fazendo com que este respeite os limites temporais e de intensidade da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes. Corroborando e reforçando o entendimento, recorre-se, mais uma vez, às explanações de Marx (2018), que encerra sua lição com uma frase do inesquecível poeta Virgílio:

Para “se proteger” contra a serpente de suas aflições, os trabalhadores têm de se unir e, como classe, **forçar a aprovação de uma lei, uma barreira social intransponível que os impeça a si mesmos de, por meio de um contrato voluntário com o capital, vender a si e a suas famílias à morte e à escravidão**. No lugar do pomposo catálogo dos “direitos humanos inalienáveis”, tem-se **a modesta Magna Carta de uma jornada de trabalho legalmente limitada**, que “afinal deixa claro quando acaba o tempo que o trabalhador vende e quando começa o tempo que lhe pertence”. *Quantum mutatus ab illo!* [Quanto se mudou do que era!] (MARX, 2018, p. 373-374, grifos nossos).

Para pintar um panorama da criação de uma jornada de trabalho justa e condizente com os tempos de cultura digital, recorre-se, novamente, à magistral lição de Marx (2018, p. 370), que disserta: “A criação de uma jornada normal de trabalho é, por isso, o produto de uma longa ou menos oculta guerra civil entre as classes capitalista e trabalhadora”.

4.9. Da intensificação do teletrabalho docente por meio das TDIC

Para analisar a questão atinente à intensificação do teletrabalho docente por meio do uso das TDIC, é necessário fazer referência, mais uma vez, aos pertinentes referenciais

teóricos marxistas. O capital nutre-se da força de trabalho dos proletários. Despreza a condição humana destes, somente sendo frenado pelo limite da exaustão pessoal dos trabalhadores.

Nesse vil propósito, a partir da revolução industrial, ocorrida no século XIX, o ritmo de trabalho dos seres humanos foi atrelado à velocidade da máquina a vapor, surgindo também a figura do trabalhador parcial. Assim, os proletários passaram a trabalhar não mais segundo a sua livre consciência e vontade pessoal, mas vinculados à velocidade da maquinaria. Eis o nascedouro da intensificação do trabalho pelo modo de produção capitalista (visando aumentar o lucro do capital). Analisando essa situação fática, comenta Marx (2018, p. 452, grifos nossos):

Foi somente depois que as ferramentas se transformaram de ferramentas do organismo humano em ferramentas do aparelho mecânico, isto é, em máquina-ferramenta, que também **a máquina motriz adquiriu uma forma autônoma, totalmente emancipada dos limites da força humana**. Com isso, a máquina-ferramenta individual, que examinamos até aqui, foi reduzida a um simples elemento da produção mecanizada.

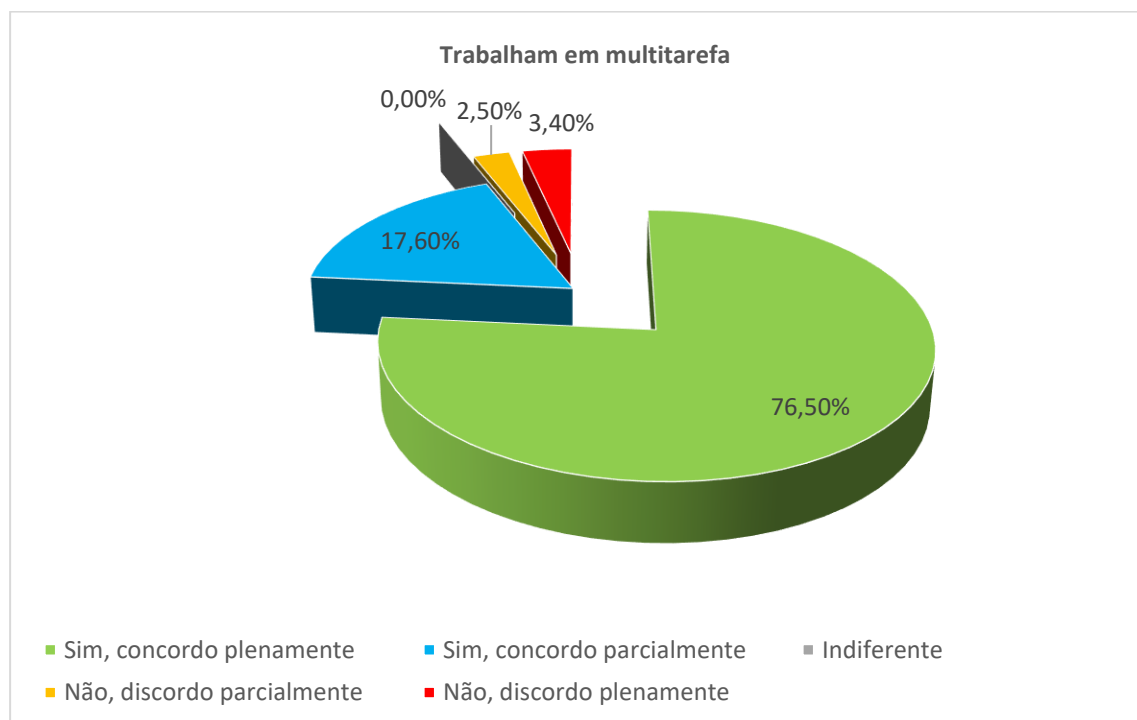
Essa situação não passou despercebida ao capitalista do século XXI, que, apoderando-se do uso das TDIC, passou a utilizá-las para intensificar mais ainda o modo de extração do trabalho da forma como já antecipava Marx (2018), no século XIX. Dessa forma, atualizando a análise teórica, colacionam-se os elucidativos comentários de Antunes (2019, p. 35, grifos nossos): “Submetidos a essas modalidades de trabalho, com contratos ‘zerados’, ‘uberizados’, ‘pejotizados’, ‘intermitentes’, ‘flexíveis’, **os trabalhadores ainda são obrigados a cumprir ‘metas’, impostas frequentemente por práticas de assédio capazes de gerar adoecimentos**”.

Dessa forma, o citado referencial teórico aponta que a precarização, por meio de intensificação do trabalho, está atrelada à busca por mais produção, melhores performances, num ambiente de contratações fragilizadas (pois não há arcabouço legislativo protetivo eficiente para os teletrabalhadores docentes quanto à limitação da jornada de trabalho). Assim, ante a inexistência de proteção suficiente, os teletrabalhadores docentes permanecem ao alcance de tal espécie de abusos de direito, que podem chegar nos momentos mais inesperados por meio das TDIC.

No tocante a trabalhar de forma multitarefa para dar conta do trabalho, em virtude de ter que atender a várias notificações vindas da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou quaisquer outros aparelhos dessa mesma espécie, as respostas ao questionário indicam a existência de intensificação do trabalho, permanecendo os teletrabalhadores

docentes numa corrida sem fim para tentar para dar conta das infindáveis demandas que chegam por meio dos seus aparelhos portáteis de telecomunicação. Nesse contexto, têm que se desdobrar para fazer frente às demandas no exercício da sua jornada de trabalho. Dessa forma, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 10):

Figura 10 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se trabalham em multitarefa para dar conta do trabalho, em virtude de ter que atender a várias notificações vindas da internet por meio de seus smartphone, pagers, notebooks ou quaisquer outros aparelhos dessa mesma espécie.



Fonte: autoria própria.

Quanto à realização de atividades multitarefas, a análise quantitativa dos dados coletados indica que a esmagadora maioria dos professores participantes, representada por 76,50% dos casos, concordou plenamente com o questionamento, seguidos de 17,60% dos professores que concordaram parcialmente. Assim, os dados apontam que 94,10% dos docentes concordam que acabam trabalhando nessas condições para dar conta das demandas do trabalho advindas por meio da internet. Ora, essa porcentagem é muito significativa, pois se aproxima em demasia da totalidade do grupo. Apenas 3,40% discordaram plenamente, seguidos de 2,50% que discordaram parcialmente. Nenhum dos participantes permaneceu indiferente.

Dessa forma, pode-se concluir que as notificações advindas por meio das TDIC geraram um aumento da sobrecarga dos teletrabalhadores docentes, que, na grande maioria dos casos, passaram a trabalhar em multitarefa durante sua jornada diária de trabalho para fazer frente às demandas. Eis o panorama da intensificação do trabalho na Idade Mídia.

Entre as respostas abertas ao questionário, destacam-se as seguintes (Quadro 10):

Quadro 10 – Extrato das respostas abertas sobre se trabalham de forma multitarefa para fazer frente às demandas das TDIC.

- “Este é um problema grandioso que afeta a todos os professores” (Professor 2).
- “O professor que não trabalha multitarefa hoje, certamente, algo não está fazendo. O nível de exigência triplicou, e o salário permaneceu estagnado” (Professor 4).
- “Muitas vezes estamos em reunião e respondendo grupos de WhatsApp, postando atividades etc.” (Professor 5).
- “Isso costuma ocorrer quase diariamente. Estando no computador, trabalho com várias janelas abertas: e-mail, WhatsApp, EaD, sites de pesquisa etc. E tudo é utilizado de acordo com a demanda, a conversação paralela pelo e-mail ou rede social etc.” (Professor 6).
- “Tenho um celular novo e um velho. Enquanto participo das formações remotas, vou atendendo as notificações de mensagens” (Professor 7).
- “Diversas vezes. Já precisei responder aluno enquanto estava em reunião com a gestão, já precisei responder aluno que estava em casa enquanto explicava conteúdo para aluno que estava na escola” (Professor 8).
- “Quem nunca se viu diante do fato acima mencionado? É de se acontecer, sim. Mas com o tempo aprendemos a deslizar melhor com isso. São alguns picos” (Professor 9).
- “Muitas vezes estamos atendendo um aluno, tem um pai pedindo informação, a escola mandando um aviso...” (Professor 10).
- “Sim, pelo fato da ideia do home office e do ensino híbrido, muitos acabam achando que o trabalho ficou mais fácil, quando na verdade em diversos momentos acabamos executando diversas tarefas ao mesmo tempo” (Professor 12).
- “Somos obrigados a realizar multitarefas o tempo todo, e as mesmas vêm sempre acompanhadas de uma cobrança exagerada por parte de todos que nos rodeiam” (Professor 13).
- “Tento priorizar uma tarefa frente às outras que surgem, mas tem vez que faço simultaneamente, sim” (Professor 15).
- “Evito, mas às vezes é impossível” (Professor 17).

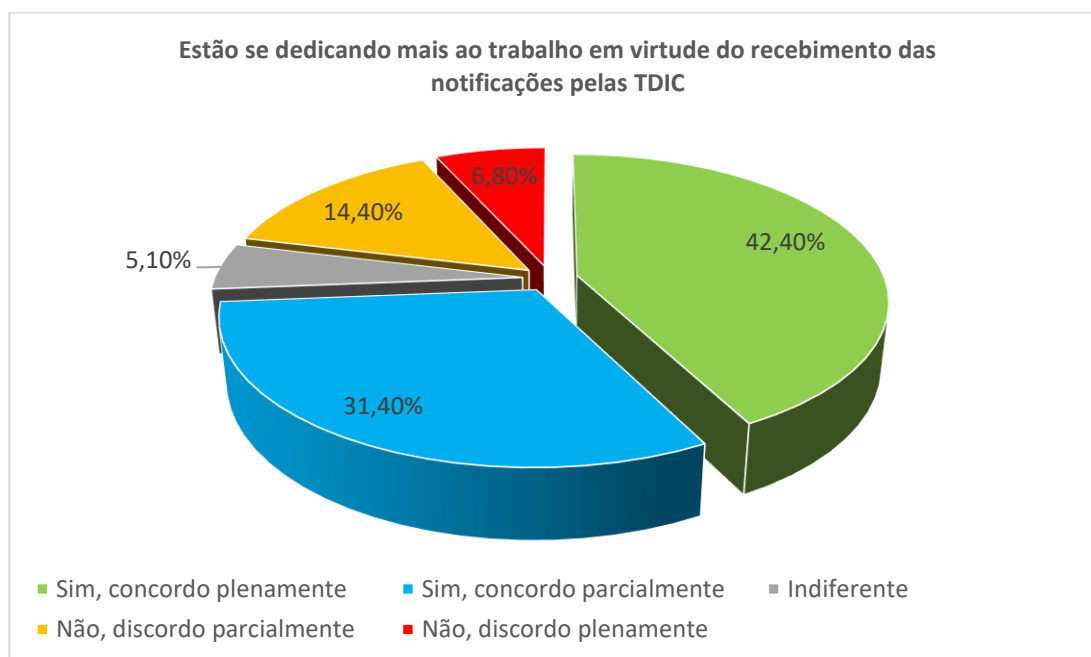
Fonte: autoria própria.

A análise qualitativa das respostas abertas do questionário indica a presença da intensificação do trabalho em níveis altíssimos. Assim, os teletrabalhadores docentes são levados a trabalhar na velocidade das TDIC, algo unimaginável há alguns anos. Corroboram tal entendimento os comentários dos professores 2, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 15 e 17, destacados no quadro acima. Nesse ponto, comentando sobre o fenômeno da densificação da jornada de trabalho, tomam-se emprestadas as acertadas lições de Antunes (2019, p. 141, grifos nossos):

Pode ser percebida ainda no dia a dia da atividade laboral, diante da **forte sensação de que o tempo foi comprimido, e também na clara densificação da jornada de trabalho**, na qual todos se desdobram para executar sozinhos o que antes era feito por dois ou mais trabalhadores.

Os professores participantes também foram questionados se estavam se dedicando e/ou se esforçando mais que antes ao trabalho, tendo em vista o recebimento de notificações para trabalhar por meio da internet. Em vista das respostas, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 11):

Figura 11 – Gráfico com as respostas dos participantes quanto a estarem se dedicando e/ou se esforçando mais que antes ao trabalho, tendo em vista o recebimento de notificações para trabalhar por meio da internet.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa dos dados coletados indica que 42,40% dos professores participantes concordaram plenamente com o questionamento, seguidos de 31,40% que concordaram parcialmente. Portanto, os dados coletados apontam que 73,80% dos docentes (portanto, mais que a maioria absoluta) aquiesceram que estão se esforçando mais (intensificação do trabalho) em razão do uso das TDIC no trabalho. No mais, nota-se que os dados indicam que apenas 6,80% dos participantes discordaram totalmente, seguidos de 14,40% que discordaram parcialmente do questionamento. Somente 5,10% permaneceram indiferentes.

Dessa forma, nota-se que os dados apontam que, para a ampla maioria dos professores, o teletrabalho docente implica um plus de esforço por parte deles. Eis cumprido o mais ínsito desiderato do ímpeto exploratório capitalista! Assim, manifesta-se a intenção de apropriação desmesurada da força de trabalho dos professores. Nesse ponto, observa-se que

a situação demonstrada pelos dados coletados se alinha com o mencionado por Marx (2018), bem como por Antunes (2019). Destacam-se ainda as seguintes respostas abertas ao citado questionamento, que ilustram o quadro da intensificação do teletrabalho docente (Quadro 11):

Quadro 11 – Extrato das respostas abertas sobre a intensificação do trabalho, tendo em vista o uso das TDIC.

- “Porque o trabalho híbrido não para. Preciso intercalar o serviço doméstico com o profissional, muitas vezes deixando o doméstico de lado, para cuidar do outro” (Professor 2).
- “A jornada no trabalho remoto exige muito devido a muitas notificações fora do horário de trabalho normal” (Professor 4).
- “Por ser on-line, a dedicação no mínimo dobra, pois funciona como linha de montagem, um depende do outro, se alguém falhar, o outro será prejudicado” (Professor 6).
- “Faço o meu melhor em tudo o que me proponho a fazer” (Professor 8).

Fonte: autoria própria.

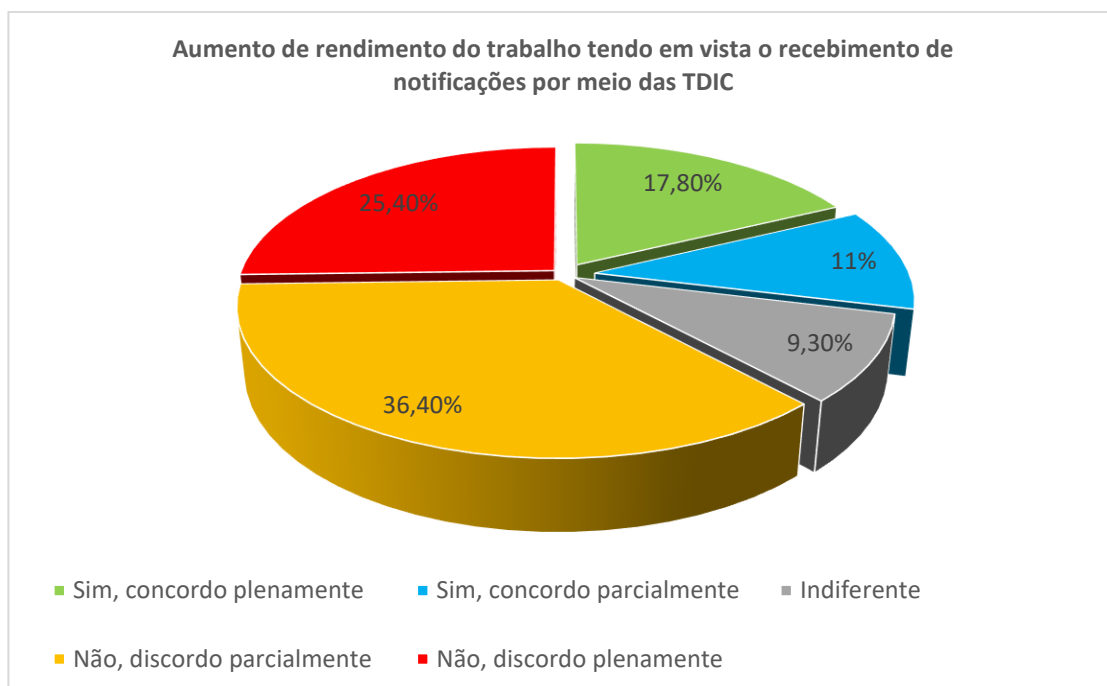
A análise qualitativa de tais comentários indica que os teletrabalhadores docentes realmente vivem um cenário no qual ocorre cotidianamente a intensificação do trabalho em virtude do uso das TDIC, conforme relato dos professores 2, 4, 6 e 8. Nesse ponto, corroborando, é pertinente trazer os comentários de Antunes (2019), atualizando o que já foi colocado outrora por Marx (2018), sobre a intensificação do trabalho:

Em verdade, **estamos presenciando uma intensificação e ampliação dos modos de extração do sobretrabalho, das formas geradoras do valor, resultado de um maquinário altamente avançado (de que são exemplo as TICs** que invadiram o mundo das mercadorias), com a exigência, feita pelos capitais, de buscar maiores “qualificações” e “competências” da força de trabalho (ANTUNES, 2019, p. 92, grifos nossos).

Assim, observa-se que o capitalismo na sociedade grafocêntrica digital se utiliza das TDIC para ampliar a apropriação do sobretrabalho retirado dos teletrabalhadores docentes. Esse processo passa pelo exercício do teletrabalho docente de forma multitarefa, bem como pelo processo de densificação da jornada, sobrecarregando-a, gerando a jornada da ansiedade.

Ainda no tocante à intensificação do trabalho, foi também questionado aos professores participantes se trabalhar recebendo notificações por meio da internet aumentaria o rendimento do seu trabalho. Em virtude das respostas coletadas, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 12):

Figura 12 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se trabalhar recebendo notificações por meio da internet aumenta o rendimento do seu trabalho.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa dos dados coletados indica que 25,40% discordaram plenamente do questionamento, seguidos de 36,40% que discordaram parcialmente. Portanto, a maioria absoluta, 61,80%, discordou que trabalhar em tal situação aumentaria o rendimento do seu trabalho. A porcentagem dos que concordam totalmente foi de 17,80%, e dos que concordam parcialmente foi de 11,00%. Os que permaneceram indiferentes somaram 9,30%.

Tais respostas apontam para uma realidade na qual os teletrabalhadores docentes, uma vez saturados de estímulos digitais, demonstram não aguentar mais a pressão advinda das notificações das TDIC. Uma vez massacrados ao máximo pelo ímpeto exploratório capitalista, manifestaram já estar trabalhando no limite de suas forças, demonstrando não poder aumentar o seu rendimento no trabalho em virtude de mais pressão/intensificação por mais trabalho por meio das tecnologias digitais (daí a ampla maioria ter mencionado que o aumento de pressão não geraria mais aumento de trabalho).

Quanto às respostas abertas obtidas, destacam-se os seguintes comentários (Quadro 12):

Quadro 12 – Extrato das respostas abertas com as percepções dos professores sobre se o aumento da pressão por mais trabalho, por meio das TDIC, aumentaria o rendimento.

- “Isso aumenta a pressão e ainda inibe a criatividade” (Professor 1).
- “Rendimento, não necessariamente, significa qualidade. Estamos mais preocupados em atender demandas, em escala industrial (produção fordista). O rendimento é pressionado, pode até resultar por pressão constante, mas gera outras consequências” (Professor 2).
- “Receber uma rotina, ok, ajuda na organização, mas toda hora um ajuste de tarefa diferente, de bomba que estoura etc. É muito estressante” (Professor 4).
- “Ajuda, mas também pressiona” (Professor 6).
- “Temos que parar de acreditar que quantidade é a mesma coisa que qualidade. Não adianta trabalhar o dobro e ser 50% do que costuma ser” (Professor 7).
- “Tudo é questão de organização. Dá para a escola enviar essas notificações no período do expediente. Já outras coisas são inevitáveis, como os trabalhos e provas que os alunos precisam entregar. Me vi muitas vezes falando diretamente com as famílias, até mesmo no final de semana, solicitando o envio de atividades que precisavam ser corrigidas dentro do prazo” (Professor 8).
- “Acaba rendendo, porque realmente é mais trabalho” (Professor 11).
- “As notificações têm que vir de alguma forma, essa é a linguagem da internet. Saber utilizá-las a seu favor é que é o segredo para tornar isso produtivo. É saber manejar seu tempo, sua rotina, suas prioridades etc...” (Professor 12).
- “É preciso focar na atividade profissional no momento em que está sendo realizada” (Professor 13).
- “Considero que essas notificações acabam gerando uma carga de trabalho não planejada, o que diminui o rendimento” (Professor 14).

Fonte: autoria própria.

A análise qualitativa dos comentários abertos às respostas do questionário indica que os teletrabalhadores docentes já se encontram completamente saturados de pressão advinda da intensificação do trabalho. Entretanto, o capital, ávido por sugar mais e mais força de trabalho, visando aumentar o rendimento dos teletrabalhadores e, conseqüentemente, a quantidade de lucro de que se apropria, procura intensificar o trabalho no limite da exaustão humana (professores 1, 2 e 4).

Já o professor 11 relata que o aumento de pressão acaba aumentando o seu rendimento, pois “realmente é mais trabalho”, confirmando o êxito do citado nefasto desiderato.

Já para alguns professores o excesso de pressão gera perda de foco, baixa qualidade do trabalho e até baixo rendimento (pois traz uma carga de trabalho não planejada pelo trabalhador, gerando baixa qualidade do serviço realizado). Corroboram essa assertiva os comentários dos docentes 7 e 14.

Nesse ponto, revela-se pertinente trazer as colocações de Braverman (1981), atualizando a visão teórica outrora colocada por Marx (2018) sobre a vinculação do ritmo do trabalho dos teletrabalhadores à velocidade das máquinas:

A principal vantagem da linha de montagem industrial é o controle que ela permite sobre o ritmo do trabalho, e como tal ela é inexcusavelmente útil para os

proprietários e gerentes, cujos interesses estão em desavença com os de seus trabalhadores. [...] Os apologistas da propriedade escravista, desde a Grécia à América do Sul, costumavam argumentar que os trabalhos de seus escravos na lavoura e nos serviços domésticos eram necessários de modo que eles pudessem preservar e desenvolver as artes, a ciência e a cultura. Os apologistas modernos vão além e instruem os trabalhadores de modo a que se mantenham na “linha de montagem industrial” como requisito para o desenvolvimento de uma ciência e tecnologia que lhes proporcionará ainda melhores exemplos de divisão do trabalho (BRAVERMAN, 1981, p. 200, grifos nossos).

E, finalmente, Braverman (1981) complementa com maestria o lecionado:

E é verdadeiramente desse modo que **os trabalhadores, à medida que permanecem como servos do capital** em vez de produtores livremente associados que controlem seu próprio trabalho e seus próprios destinos, **trabalham cada dia para edificar para si mesmos prisões de trabalho mais “modernas”, mais “científicas” e mais desumanizadas** (BRAVERMAN, 1981, p. 200, grifos nossos).

Dessa forma, o citado autor demonstra o cárcere no qual os teletrabalhadores docentes estão inseridos, uma vez submetidos ao processo de intensificação do trabalho para gerar mais lucro para o capital. Assim, observa-se que os dados coletados por meio do questionário confirmaram a existência de um cárcere moderno no qual a pressão para intensificação do trabalho, via TDIC, incide sobre os teletrabalhadores docentes. Nesse contexto, vislumbra-se o nexó entre os dados coletados e as citadas colocações do referencial teórico marxiano. Finalmente, ainda no que tange à intensificação do trabalho, das entrevistas se extraíram os seguintes comentários (Quadro 13):

Quadro 13 – Extratos das entrevistas sobre a intensificação do trabalho docente.

	Intensificação do trabalho docente
Professor 1	“Chegam notificações o tempo todo” 07min02s.
Professor 2	“Produzi mais em termos de criatividade” 3min24s.
Professor 3	“Eu já tive situações em que foi necessário, mas eu sempre tento filtrar” 05min01s.
Professor 4	“Intensificou, sim” 5min51s.
Professor 5	“Com certeza a quantidade de coisas para resolver on-line aumentou. Sem dúvida!” 05min06s.
Professor 6	“A gente sabe até que sobrecarrega, mas eu não me importo. Eu não consigo ver uma notificação ali e não responder” 4min21s.
Professor 7	“Totalmente. É muito difícil. Eu trabalho com conteúdo, e você tem prazos para enviar essas encomendas. [...] mas o fato de que existe um prazo e você tem que responder àquele prazo me impede de ir jantar. Eu não consigo. Eu fico completamente focada naquilo” 09min05s.
Professor 8	“A sobrecarga, acho que ela é mais intensa [na pandemia]” 12min09s.
Professor 9	“Eu sempre respondo as mensagens na hora que elas chegam. A não ser que seja de noite ou de madrugada” 8min42s.
Professor 10	“O trabalho remoto é diferente. Ele tem coisas que são mais intensas e outras não. Tem um lado muito bom, que é você estar dentro da sua casa, você está com sua organização. Eu montei um estúdio para mim. [...] Agora, é desgastante chamar o aluno. Tem que fazer uma propaganda, e eu não estava acostumada com isso” 10min44s.

Fonte: autoria própria.

Da análise quantitativa das entrevistas, observa-se que 100% dos professores relataram que o uso das TDIC gerou intensificação do trabalho (professores 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10).

Nota-se também que os professores entrevistados relataram a transformação da sua jornada de trabalho por meio das notificações advindas das TDIC (professores 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9).

No mais, os dados indicam que as notificações por meio das tecnologias digitais geraram, muitas vezes, uma realidade de trabalho extremamente nociva para a integridade física e mental dos teletrabalhadores docentes, uma vez que não existe igualdade entre estes e os trabalhadores presenciais na legislação brasileira, havendo a extensão da jornada de trabalho (professores 6 e 7).

Mais que isso, as citadas respostas demonstram o alto grau de desinformação dos teletrabalhadores docentes quanto às práticas nocivas do capitalismo na sociedade grafocêntrica digital do século XXI (que busca intensificar o trabalho para se apropriar de sua energia vital).

Pior, nota-se pelos citados comentários que tais professores sequer tinham consciência da sua realidade de explorados. Nesse sentido, observa-se que o professor 6, embora sobrecarregado de trabalho, relata não se importar com a sua própria condição precarizada de trabalho, não conseguindo sequer se controlar e ficar sem responder a tudo que chega por meio das TDIC. Já o professor 7 afirma que, em virtude da tensão referente às cobranças, fica totalmente focado no trabalho, deixando até mesmo de fazer suas refeições, restando, portanto, desprezada sua própria condição de ser humano.

Já o professor 8 confirma que a sobrecarga foi mais intensa na pandemia de Covid-19. Como já mencionado, as respostas foram coletadas na pandemia de Covid-19. Assim, destacam-se as respostas dos professores 8 e 10, as quais confirmam que a pandemia funcionou como um verdadeiro catalisador da inserção dos docentes no teletrabalho por meio do home office, e, em alguns momentos, a sobrecarga de trabalho foi bem maior do que no período de trabalho presencial.

Agora, para o docente 10, algumas coisas foram mais intensas no trabalho remoto, outras não. Existiu um lado bom de estar em casa, fazer sua organização de horários. Nesse ponto, emerge o grande trunfo do teletrabalho docente, que pode perfeitamente ser usado

para melhorar a gestão da vida dos professores (autogestão dos tempos e espaços de trabalho), conforme mencionado por Himanen (2006, p. 364, grifos nossos):

No que diz respeito às medidas práticas, **precisamos de modelos que consigam equilibrar de forma mais eficaz o trabalho e a vida familiar.** É claro que a implementação de condições de trabalho flexíveis depende da natureza do trabalho e deve ser sempre planeada num clima de cooperação entre o trabalhador e o empregador. Os trabalhadores e empregadores poderiam concordar com um acordo de flexibilização das horas de trabalho que cobrisse uma série de alternativas no sentido de ir de encontro às necessidades individuais dos trabalhadores.

E, continuando a sua explanação, Himanen (2006, p. 364, grifos nossos) coloca:

São exemplos deste tipo de solução:

- **o trabalho de projecto, i.e. a especificação do trabalho em termos de resultados e horários. Assim o trabalhador em questão é livre de decidir onde e como (no escritório, em casa etc.) irá trabalhar, no sentido de melhor conseguir alcançar os objectivos propostos.**
- **um banco de tempo de trabalho, i.e. uma oportunidade de acumular horas num “banco” e de as usar quando necessário, tirando dias ou terminando o dia de trabalho mais cedo (por exemplo no caso de ser necessário o pai ou mãe ter de ficar com o filho/a).**

Postas tais premissas, nota-se que, embora exista a possibilidade da utilização positiva do teletrabalho docente, a realidade descrita pelos dados coletados por meio da entrevista (Quadro 11), na maioria das vezes, se alinha aos perversos resultados do nefasto processo exploratório capitalista. Dessa forma, nota-se que os dados coletados confirmam, satisfatoriamente, as colocações de Marx (2018) quanto à intensificação do trabalho e vinculação do ritmo de trabalho à velocidade da maquinaria. No mais, também se observa que esses dados se alinham ao mencionado por Braverman (1981), que atualiza os comentários de Marx (2018) sobre a existência de tal vinculação para a era industrial, bem como às pertinentes colocações de Antunes (2019), que também moderniza a visão de Marx (2018), mas para a realidade do proletariado na era digital (na qual os teletrabalhadores docentes permanecem vinculados agora à velocidade das TDIC).

4.10. Da legislação brasileira face à portuguesa no que tange à jornada de trabalho: prevalência do direito à igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores

No Brasil, a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, retirou do âmbito de limitação da jornada de trabalho os teletrabalhadores, conforme artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho. Por sua vez, a Medida Provisória 1.108/2022 (convertida na Lei 14.442/2022) alterou a redação do citado dispositivo,

mantendo fora da limitação da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (realidade muito palpável na Educação a Distância). Tal alteração legal precarizou os direitos trabalhistas em consonância com os interesses da direção política contingente no poder àquela época. Assim, atende aos interesses do capitalista, detentor do monopólio dos meios de produção, reforçando a relação de dominação dos proletários à burguesia.

Entretanto, ao se fazer uma análise de Direito Comparado, observa-se que a normatização em Portugal (ao contrário da brasileira – artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho) contempla a igualdade de direitos entre os trabalhadores em teletrabalho e os da forma tradicional/presencial, inclusive quanto à limitação de jornada. A noção do que se trata o teletrabalho se encontra no artigo 165 do Código do Trabalho de Portugal:

Artigo 165º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

1 – Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 – **As disposições contidas nos artigos 168º, 169º-A, 169º-B, 170º e 170º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica** (PORTUGAL, 2009, n. p., grifos nossos).

A norma trabalhista portuguesa garante a igualdade de direitos entre os teletrabalhadores e os trabalhadores presenciais por meio do disposto no artigo 169º:

Artigo 169º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – **O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica**, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, **limites da duração do trabalho**, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso à informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a:

a) Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica (PORTUGAL, 2009, n. p., grifos nossos).

Dessa forma, ante tal previsão normativa, torna-se ilícita a ausência de limitação de jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes em Portugal. Mais que isso, observa-se que a legislação portuguesa ganhou a importantíssima inovação introduzida pela Lei nº 83, de 6 de dezembro de 2021, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2022, no que tange a constituir contraordenação grave a violação da igualdade de tratamento aos trabalhadores que laboram em regime de teletrabalho. Transcreve-se:

Artigo 169º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

[...] 3 – Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o nº 1 do artigo 465º

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo

(PORTUGAL, 2009, n. p., grifos nossos).

Ante tal previsão normativa, a legislação portuguesa considera ilícito grave o não respeito aos limites da duração do trabalho e aos períodos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes. Importante observar que tal regulamentação, flagrantemente, contrasta com o que estipula a legislação brasileira (artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho). Dessa forma, tornam-se discutíveis os argumentos daqueles que defendem a impossibilidade da limitação da jornada dos teletrabalhadores no Brasil, relegando-os a um regime precarizado de organização dos tempos de trabalho e não trabalho. Assim, apresenta-se uma diretriz que o Direito Comparado aponta para o legislador pátrio e da qual deve ser conscientizada a classe profissional dos docentes.

Assim se manifesta o contraste entre a disciplina da temática atinente à jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes no direito positivo brasileiro e a legislação portuguesa. Dessa forma, vislumbra-se uma diretriz para o legislador pátrio e para a classe profissional dos professores, com a transposição, para o sistema normativo brasileiro, de disposições legais análogas às existentes em Portugal.

Postas tais premissas, verifica-se que toda a sociedade, bem como a classe profissional dos docentes, deve se mobilizar no sentido da conscientização sobre a necessidade de igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores docentes. A limitação da jornada de trabalho, a igualdade de direitos (artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988) devem ser implantadas nas normas jurídicas infraconstitucionais do sistema jurídico brasileiro. Além do mais, a norma do artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (mesmo com as alterações da Medida Provisória 1.108/2022, convertida na Lei 14.442/2022) é de discutível constitucionalidade, face à previsão expressa do artigo 7º, inciso XIII, da Carta da República de 1988.

4.11. Síntese: algumas reflexões sobre as discussões do capítulo

Apresentados os estudos sobre as transformações na jornada de trabalho em tempos de cultura digital, observou-se, satisfatoriamente, que os dados coletados indicam que a jornada real desenvolvida pelos professores não se amolda à formalmente contratada. As TDIC, ao viabilizarem a dobra do tempo e do espaço, deram azo ao fenômeno da hiperconexão dos teletrabalhadores. Ante a cultura digital implantada nos costumes sociais, os seres humanos passaram a permanecer continuamente conectados às tecnologias por meio do porte habitual de aparelhos portáteis de telecomunicação.

Constatou-se que o trabalho ubíquo passou a atingir os teletrabalhadores docentes em espaços e tempos diversos do tradicional, fora do intervalo de tempo clássico, bem como dos espaços de trabalho costumeiros. Os dados também apontaram que na sociedade capitalista do século XXI a infraestrutura econômica influencia as normas jurídicas, pois o capital objetiva aumentar o seu lucro por meio da compra por preço vil da força de trabalho dos trabalhadores. Assim, observou-se a edição de normas precarizantes, como a Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), a qual, por meio do artigo 62, inciso III, da CLT, retirou os teletrabalhadores docentes da obrigatoriedade do controle de jornada de trabalho (a Medida Provisória 1.108/2022 – convertida, posteriormente, na Lei 14.442/2022 – alterou a redação do citado dispositivo, mantendo fora da limitação da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa).

Nesse contexto, permanecem os professores disponíveis para o trabalho, em espaços e tempos fora dos espaços e tempos da jornada tradicional. A citada condição de disponibilidade ubíqua ao trabalho interessa muito ao ímpeto exploratório capitalista, que passa a subordinar e oprimir por meios telemáticos os teletrabalhadores docentes, com um bombardeio de notificações que os atinge em espaços e tempos fora da jornada de trabalho tradicional, promovendo intensificação do trabalho e extensão da jornada tradicional.

A extensão da jornada e a intensificação do trabalho são as duas formas por meio das quais o capital visa aumentar a exploração da força de trabalho dos trabalhadores. Dessa forma, sujeitos a esse mecanismo perverso de controle e dominação, os teletrabalhadores docentes passaram a trabalhar não mais no ritmo das máquinas a vapor, como no século XIX, mas agora, na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, na ultravelocidade das comunicações exercidas por meio das TDIC.

Observou-se também que a pandemia de Covid-19 representou um momento de acentuação do uso das TDIC no trabalho, uma vez que, impossibilitados de exercer suas profissões presencialmente, os trabalhadores foram abruptamente inseridos no home office e no ensino remoto.

Na busca de soluções para esses questionamentos, volta-se para o Direito Comparado, especialmente para Portugal, que talvez traga à baila uma porta de saída para a presente problemática. A consagração na legislação da igualdade entre os trabalhadores tradicionais e os teletrabalhadores docentes poderá constituir uma barreira ao ímpeto exploratório capitalista por meio das TDIC.

O artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (mesmo com as alterações da Medida Provisória 1.108/2022 – convertida na Lei 14.442/2022) trata-se de um dispositivo de constitucionalidade duvidosa face ao artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, e que merece ser retirado do sistema normativo brasileiro via ação direta de inconstitucionalidade, ou, quiçá, pela via difusa.

Além do mais, a aprovação do Projeto de Lei 4.044/2020 no Brasil, com a revogação do nefasto inciso III, do art. 62 da CLT, extirpa a base jurídica normativa, retirando a legalidade e conseqüente juridicidade da prática da jornada de trabalho sem controle temporal, que adentra os tempos de não trabalho e compromete os períodos de descanso dos teletrabalhadores docentes. A prevalecer a norma legal, compromete-se a máxima efetividade da citada norma constitucional. Além do mais, a instituição de controle de jornada por meio de mecanismo de *log in* e *log out* é algo perfeitamente viável no teletrabalho.

No mais, verificou-se que o teletrabalho pode ser um poderoso aliado na gestão do tempo e espaço de trabalho dos teletrabalhadores docentes. Aliás, deveria ser esse o seu uso! Por meio da aplicação de sua faceta positiva, humanizada, se poderá inclusive diminuir gastos com transporte dos teletrabalhadores docentes, diminuir o risco de acidentes de trânsito, reduzir a poluição atmosférica e até viabilizar a diminuição do estresse dos trabalhadores, pois os afasta de preocupações com trânsito, pagamento de combustíveis, podendo até melhorar as condições de trabalho.

Além do mais, o uso humanizado das TDIC compatibiliza-se com o princípio da dignidade da pessoa humana, que possui sede constitucional no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, afastado o intuito de esgotar aqui todas as

discussões sobre a temática, espera-se que o presente estudo contribua, de forma significativa, com a pesquisa na área da Educação e do Direito.

A proteção aos teletrabalhadores docentes ocorrerá por meio do estabelecimento de limitações legislativas efetivas da sua jornada de trabalho, adequadas aos tempos de cultura digital. Dessa forma, é mister a conscientização da categoria profissional quanto à necessidade de mobilização e luta pelos seus direitos trabalhistas atinentes à limitação da jornada de trabalho.

5. SOBRE A DILUIÇÃO DAS FRONTEIRAS ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DOS TELETRABALHADORES DOCENTES

O presente capítulo aborda o fenômeno da diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes na Idade Mídia. Assim, procurou-se observar como se encontram os limites entre os seus períodos de trabalho e não trabalho. Analisaram-se os dados do questionário e das entrevistas, triangulando-os com os referenciais teóricos, bem como se realizou análise documental das legislações brasileira e portuguesa envolvidas na temática. Finalmente, também se procedeu ao estudo do direito à desconexão na legislação pátria, bem como no Direito Comparado e no Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Tal investigação objetivou analisar os contornos fáticos e jurídicos do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes pelo trabalho, por meio das TDIC, bem como observar como estão os seus períodos de não trabalho (em especial em plena pandemia de Covid-19). Da mesma forma, visou-se estudar as repercussões da situação de teletrabalho docente quanto à carga de atividades profissionais e o direito de desconexão, mapeando-se os direitos e deveres dos professores, em situação de teletrabalho, dentro da sociedade grafocêntrica digital, no que toca à dobra do tempo e do espaço (ubiquidade) e à jornada de trabalho (flexibilização, precarização). Finalmente, traçou-se um perfil comparativo da regulamentação do teletrabalho docente na legislação brasileira, pós-reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 julho de 2017), e a portuguesa (Código do Trabalho), com incursões no Direito Comparado e no Direito Internacional dos Direitos Humanos, objetivando investigar as melhorias que possam ser realizadas na legislação nacional.

Nesse fim, foram elaborados os seguintes subtópicos: 5.1. Do fenômeno da invasão de privacidade por meio das TDIC; 5.2. Da caracterização do fenômeno da invasão de privacidade, por meio das TDIC, na sociedade da informação do século XXI; 5.3. Da pertinência do presente estudo; 5.4. Do fenômeno da invasão da privacidade na sociedade grafocêntrica digital e os dados coletados por meio da pesquisa de campo; 5.5. Do direito à desconexão *versus* a invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes no direito positivo brasileiro: breve análise documental de Direito Comparado e com fulcro no Direito Internacional dos Direitos Humanos; 5.5.1. Definição do direito à desconexão; 5.5.2. Da caracterização da temática do direito à desconexão e análise documental de Direito Comparado e com fulcro no Direito

Internacional dos Direitos Humanos; 5.6. Síntese das reflexões: sobre invasão de privacidade, tempo de descanso e direito à desconexão.

5.1. Do fenômeno da invasão de privacidade por meio das TDIC

Com a emergência da sociedade grafocêntrica digital do século XXI, por meio das tecnologias digitais de informação e comunicação, viabilizou-se a dobra do espaço e do tempo. Nessa ambiência, ante a realidade da sociedade da informação²² capitalista da acumulação flexível, as pessoas passaram a se relacionar também pelo ciberespaço,²³ rompendo-se a barreira das relações estritamente presenciais. Assim, passa a ocorrer uma mistura entre virtual e presencial, acentuada cada vez mais, conforme a era da mobilidade foi progressivamente se inserindo na vida dos seres humanos. Explicitando, trazem-se os pertinentes comentários de Santaella (2018, p. 237, grifos nossos):

conforme a era da mobilidade foi se infiltrando em nossa vida, essa era na qual podemos estar conectados até dormindo ou no movimento borbulhante de uma grande metrópole, começou a se espalhar, de alguns autores para a voz corrente, que o ciberespaço se converteu em um anacronismo, ou seja, que o ciberespaço morreu. [...]. **Mas, com celulares, PDAs e aplicações geográficas, a janela quebrou-se e o mundo *ciber* começou a pingar e mesmo chover no nosso mundo real.**

Observa-se que, com a era da mobilidade, a cada dia, virtual e presencial se envolvem, paulatinamente, acabando por construir um novo todo, uma nova realidade, na vida privada e, conseqüentemente, no trabalho dos teletrabalhadores docentes. Nesse contexto, há a mistura dos tempos e espaços virtuais e presenciais, gerando situações fático-jurídicas outrora

²² “Gostaria de fazer uma distinção analítica entre as noções de Sociedade de Informação e Sociedade Informacional com conseqüências similares para economia da informação e economia informacional. [...] Minha terminologia tenta estabelecer um paralelo com a distinção entre indústria e industrial. Uma sociedade industrial (conceito comum na tradição sociológica) não é apenas uma sociedade em que há indústrias, mas uma sociedade em que as formas sociais e tecnológicas de organização industrial permeiam todas as esferas de atividade, começando com as atividades predominantes localizadas no sistema econômico e na tecnologia militar e alcançando os objetos e hábitos da vida cotidiana. Meu emprego dos termos sociedade informacional e economia informacional tenta uma caracterização mais precisa das transformações atuais, além da sensata observação de que a informação e os conhecimentos são importantes para nossas sociedades. Porém, o conteúdo real de sociedade informacional tem de ser determinado pela observação e análise” (CASTELLS, 1999, p. 64-65).

²³ Segundo Santaella (2018, p. 236): “De onde vem a ideia de um espaço virtual, também chamado de ciberespaço ou espaço cibernético? [...] o espaço virtual é o espaço informacional das redes, feito de *bits* e *bites*, de zeros e uns (0/1), mas que, do interior dos computadores às telas, chega até nós na forma de linguagens conhecidas: verbais, visuais, sonoras e todas as suas misturas. Portanto, o ciberespaço não é outra coisa senão uma maneira metafórica de nomear a internet, a rede das redes”.

impensáveis e, portanto, não previstas na normatização do Estado brasileiro. Discorrendo a respeito, recorre-se novamente aos comentários de Santaella (2018, p. 238, grifos nossos):

A bem da verdade, **o que a mobilidade levou à dissolvência foram as dicotomias entre real e virtual, natural e artificial, dentro e fora, presente e ausente. Equipados com computadores móveis, estamos conectados ao físico e ao virtual ao mesmo tempo, num jogo de presença ausente e ausência presente que levou de roldão a ideia de um mundo paralelo. É por isso que não há uma separação nítida entre estar se movimentando no mundo presencial e no mundo informacional ao mesmo tempo**, o que, de modo algum, pode anular a ideia da virtualidade da informação no sentido de que ela está aqui e ali, lá e acolá, disponível, podendo se tornar atual instantaneamente.

Assim, ante a inafastável realidade da difusão da cultura digital, grande conquista tecnológica pela humanidade, passaram os relacionamentos interpessoais virtuais a ocorrer também conjuntamente ao mundo presencial. Na sociedade da informação, tornou-se hábito comum o porte cotidiano de aparelhos portáteis de telecomunicação (como smartphones, pagers, notebooks, tablets etc.). É nessa conjuntura que se observa o fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes pelo trabalho a distância ubíquo. De tal modo, discorrendo sobre esse fenômeno e, ao mesmo tempo, relacionando-o com os períodos de descanso dos teletrabalhadores, traz-se a lume o que dissertam Bianchetti e Machado (2009, n. p., grifos nossos):

Não há na história algo que se possa comparar ao que a internet propiciou em termos de condições para a comunicação entre pares, para o trabalho em equipe, para o trabalho em rede, **independentemente do espaço e do tempo onde/quando as pessoas estejam** pesquisando, estudando, elaborando produtos, fornecendo serviços. **Porém, essa facilidade e potencialização quase ilimitada de acesso e rapidez, no que se refere às informações, coloca tentações e necessidade de resistir ou tomar uma decisão perante a invasão do espaço pessoal e privado.** Hoje é possível trabalhar em qualquer lugar, a qualquer hora.

O fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes, por meio das TDIC, pode ser entendido como a realidade fático-jurídica, típica da Idade Mídia, na qual o teletrabalho ubíquo adentra a vida privada dessas pessoas, com a diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional, haja vista uma nova organização dos seus tempos e espaços virtuais e presenciais de trabalho e não trabalho, influenciada pela progressiva inserção da era da mobilidade na vida dos seres humanos.

Dessa forma, efetuada a definição do que se trata o fenômeno da invasão da privacidade, passa-se, na seção seguinte, à caracterização da temática.

5.2. Da caracterização do fenômeno da invasão de privacidade, por meio das TDIC, na sociedade da informação do século XXI

A capacidade de autogestão do tempo é algo fundamental na Idade Mídia. Devido a sua importância vital e estratégica, os teletrabalhadores docentes deveriam ser orientados e também preparados no que tange à gestão dos seus próprios tempos, bem como quanto à luta da classe pelo direito de se desconectarem das TDIC nos seus períodos de não trabalho: o direito à desconexão. Do contrário, não poderão usufruir das vantagens proporcionalizadas pelas TDIC. Quanto à necessidade de formação dos professores, no que tange à organização do seu tempo de trabalho e de não trabalho, com o estabelecimento de limites entre a vida pessoal e profissional dos docentes, na sociedade da informação, dissertam Bianchetti e Machado (2009, n. p., grifos nossos):

Os limites precisam ser estabelecidos pelo sujeito que se vê desamparado diante da voracidade e velocidade das demandas por produtividade. Com as novas tecnologias se conseguiu a façanha de poder dispensar viagens, de fazer entrevistas virtuais e orientações via internet etc. **No entanto, o ganho de tempo e a economia de energia com essas possibilidades não foram compensados com mais tempo para o lazer, o desfrute de leituras etc.**

Assim, observam-se novos desafios para o Direito do Trabalho ao regulamentar uma realidade fático-jurídica que é movida à luz de interesses capitalistas, no modo de acumulação flexível contemporâneo. Na sociedade da informação, nota-se a diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes, com estes sendo explorados por meio das TDIC, que agora os acompanham cotidianamente, no seu dia a dia, onde quer que se encontrem, invadindo a sua privacidade. Nesse ponto, corroborando, cabe trazer à baila as elucidadoras ponderações de Amado (2018, p. 260, grifos nossos):

Com o advento e com o incremento das NTIC (Novas Tecnologias de Informação e Comunicação), surgiu um novo e complexo desafio para o Direito do Trabalho, dado que **[elas] possibilitam que o trabalho acompanhe o trabalhador fora do espaço/tempo profissional, invadindo o seu tempo de (suposta) autodisponibilidade.** São de todos conhecidas as impressionantes mudanças registradas na nossa forma de viver, de comunicar e de trabalhar, resultantes da informatização, da internet, do *e-mail*, das redes sociais, dos telemóveis [celulares], dos computadores... [...] **E um dos principais efeitos destes fenômenos consiste, sem dúvida, na diluição das tradicionais fronteiras entre a vida profissional e vida pessoal, entre o público e privado.**

Sob a perspectiva do teletrabalho ubíquo, o trabalho, por meio de aparelhos portáteis de telecomunicação, passou a procurar pelos teletrabalhadores docentes em lugares diversos dos tradicionais, a qualquer hora e em qualquer dia da semana. Assim, os tempos de não trabalho antes destinados às obrigações paraprofissionais do teletrabalhador (familiares,

religiosas e políticas), bem como o tempo de ócio e lazer acabam sendo colonizados pelo labor, conforme colocam Mill e Fidalgo (2009b, p. 288), com base nos estudos de Puig e Trilla (2004).

Neste trabalho, procurou-se assentar a análise teórica em autores que estudam a temática das TDIC, como Amado (2018), Castells (2003, 2005), Mill (2006, 2012, 2018), Mill e Fidalgo (2007a, 2007b, 2009a, 2009b) e Souto Maior (2003), bem como na análise documental de textos do Direito Internacional dos Direitos Humanos, do Direito Comparado e da legislação brasileira. Dessa forma, contrapôs-se a legislação brasileira sobre teletrabalho (modificada por recentes e precarizantes alterações advindas, principalmente, da reforma trabalhista, operada pela Lei 13.467/2017, de índole manifestamente neoliberal), à legislação de Portugal, França, Argentina e Chile, bem como às normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos no que toca, especialmente, à emergência do direito à desconexão das TDIC.

Deve-se ainda mencionar que também foram objeto de análise dados coletados por meio de pesquisa de campo; primeiramente, por meio de questionário enviado aos participantes no período de 09 de fevereiro a 03 de julho de 2021, formado por perguntas objetivas e abertas (respondido por 121 participantes), e depois por meio de entrevistas semiestruturadas, realizadas entre 02 e 23 de novembro de 2021, com dez professores dentre aqueles que já tinham respondido ao questionário, descortinando o panorama atual da invasão da privacidade dos professores pelo teletrabalho, bem como dos seus períodos de descanso. Deve-se ressaltar também que a coleta dos dados, tanto do questionário quanto da entrevista, se deu em meio à pandemia de Covid-19, nos anos 2020 e 2021.

Dando continuidade aos trabalhos, foram também realizadas pesquisa e análise documental das recentes transformações da legislação trabalhista brasileira atinentes à temática (destaca-se a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovida pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo neste o seu parágrafo único para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos). Analisaram-se ainda as atuais transformações do direito português, que poderiam ser utilizadas, com base no Direito Comparado, para refletir sobre a realidade da situação da legislação brasileira e, ainda, como propostas de alteração da legislação nacional. Sobre a situação dos teletrabalhadores inseridos na Idade Mídia em Portugal, Amado (2018, p. 260, grifos nossos) reflete:

Agora, em muitos casos, **o trabalho** (e, por via disso, o empregador) **pode facilmente acompanhar o trabalhador, seja quando for e onde quer que este se encontre**. Agora, o modelo é o de um trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), **potencializando situações de quase escravização do trabalhador** – a escravatura, diz-se, do *homo connectus*, visto amiúde, como colaborador de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada.

Nesse contexto, como estariam os períodos de descanso de tais teletrabalhadores docentes (inseridos dentro do tempo de não trabalho)? Como ficaria a reposição da sua energia vital, seu equilíbrio? No contexto da sociedade da informação o ritmo de trabalho dos teletrabalhadores docentes não restou mais atrelado à velocidade da máquina a vapor (como ocorria no século XIX), conforme discorre Marx (2018) no célebre capítulo da Maquinaria. Na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, estes permanecem vinculados ao ritmo frenético das notificações, de velocidade praticamente instantânea, lutando, em variados espaços de trabalho (presencial e virtual), para fazer frente à ultravelocidade das comunicações digitais por meio das TDIC. Sobre esse quadro caótico de disponibilidade para o trabalho, interessantes são os pensamentos de Castells (2003, p. 192, grifos nossos):

O que a Internet torna possível é uma configuração múltipla dos espaços de trabalho. [...] **Muitos também trabalham a partir de casa (não em vez de seu local de trabalho usual, mas além dele), trabalham em seus carros, trens e aviões, de seus aeroportos e hotéis, durante as férias e à noite – estão sempre disponíveis.**

Dessa forma, os teletrabalhadores docentes permanecem numa realidade laboral de constante invasão da sua privacidade por meio das notificações das TDIC, que chegam num ritmo frenético, a todo momento e em todos os lugares. De tal modo, a realidade evidenciada na sociedade grafocêntrica digital do século XXI revela os abusos perpetrados contra os teletrabalhadores docentes por meio das TDIC, numa situação que se assemelha a de escravos do trabalho a distância. Amado (2018), trazendo à baila estudos de Souto Maior (2003), comenta essa realidade.

façamos uma reflexão sobre nossa postura diante do trabalho. **Temos sido escravos do trabalho? Quase não respiramos sem nosso computador? Ele – o computador – está para nós como aquela bombinha para o asmático? Trabalhamos dia e noite, inclusive finais de semana, e não são poucas vezes que tiramos férias para colocar o trabalho em dia?** Estamos pressionados pelos impessoais relatórios, que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sob o prisma estatístico? E, finalmente, **estamos viciados em debater questões nas famosas listas de discussão via internet?** (SOUTO MAIOR, 2003, p. 312 *apud* AMADO, 2018, p. 261-262, grifos nossos).

Amado (2018, p. 261) traz então à baila, como corolário de sua reflexão, o magistral arremate de Souto Maior (2003, p. 312) sobre o citado questionamento: “Se a sua resposta

foi positiva a três destas perguntas, é sinal de que o sinal de alerta deve ser ligado. Se a resposta positiva atingiu o nível de cinco perguntas, então é hora de exercer, concretamente, o direito a se desconectar do trabalho”.

Eis caracterizada a temática da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes na sociedade grafocêntrica digital do século XXI, com a diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos professores, seus períodos de descanso e o direito à desconexão. Passa-se, na seção seguinte, a discorrer sobre a pertinência da justificativa deste trabalho.

5.3. Da pertinência do presente estudo

Observa-se que o estudo da situação fático-jurídica, caracterizada retro, interessa tanto à Educação quanto ao Direito. A problemática tocante à invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes, com a diluição das fronteiras entre sua vida pessoal e profissional, o tempo de descanso e a importância do direito de desconexão das TDIC consistem em assuntos de máxima relevância para a Educação na sociedade da informação. No mais, a presente pesquisa também consiste em necessária atualização para o Direito do Trabalho, uma vez exercido o labor no ambiente de cultura digital.

Nesse contexto, as demandas atinentes ao teletrabalho docente ubíquo superam os tempos e espaços tradicionais, adentrando também o virtual. Daí a necessidade de observação do fenômeno da invasão da vida privada dos professores pelo teletrabalho, que suprime os períodos de não trabalho dos teletrabalhadores. O estudo de tal realidade, verificando e apontando saídas para essa problemática, consiste no fim da presente pesquisa.

Uma vez demonstrada a relevância da temática estudada, passa-se, na sequência, à apresentação e organização dos dados coletados.

5.4. Do fenômeno da invasão da privacidade na sociedade grafocêntrica digital e os dados coletados por meio da pesquisa de campo

A análise do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes, com a ocorrência da colonização dos seus tempos de não trabalho pelo trabalho, em tempos de cultura digital, remete-nos de forma teórica aos elucidadores ensinamentos da análise marxista. Dessa forma, escancara-se a questão de fundo, que consiste no nefasto processo por meio do qual ocorre a exploração desmedida dos trabalhadores, chegando até a lhes retirar a dignidade humana. O capital não considera o trabalhador como pessoa, mas como

objeto, mera força de produção a ser explorada no limite do possível. Assim, o capitalista sopesa como não rentável o tempo de não trabalho do proletário. Nesse ponto, regressa-se, mais uma vez, às esclarecedoras lições de Marx (2018) sobre essa relação de exploração por meio do trabalho:

Ele usurpa o tempo para o crescimento, o desenvolvimento e a manutenção saudável do corpo. Rouba o tempo requerido para o consumo de ar puro e de luz solar. Avança sobre o horário das refeições e os incorpora, sempre que possível, ao processo de produção, fazendo com que os trabalhadores, como meros meios de produção, sejam abastecidos de alimentos do mesmo modo como a caldeira é abastecida de carvão, e a maquinaria, de graxa ou óleo. O sono saudável, necessário para a restauração, renovação e revigoração da força vital, é reduzido pelo capital a não mais do que um mínimo de horas de torpor absolutamente imprescindíveis ao reavivamento de um organismo completamente exaurido (MARX, 2017, p. 337-338, grifos nossos).

E como fica o trabalho no cenário tecnológico? Na sociedade grafocêntrica digital do século XXI foi aberta oportunidade a uma série de novos abusos contra os teletrabalhadores docentes, perpetrados por meio das tecnologias digitais. Nesse ponto, alinhando-se aos citados comentários do mencionado referencial teórico, observa-se o fenômeno da invasão de privacidade dos teletrabalhadores docentes, com o trabalho a distância colonizando os seus períodos de descanso. Para aclarar e atualizar o estudo desse processo exploratório, é necessário buscar nos ensinamentos de Braverman (1981) a atualização da análise outrora efetuada por Marx (2018), por meio de lições sobre a relevância da incorporação da ciência e das tecnologias ao trabalho no modo de produção capitalista:

A ciência é a última – e depois do trabalho a mais importante – propriedade social a converter-se num auxiliar do capital. A história de sua conversão da esfera dos amadores, “filósofos”, latoeiros e pesquisadores de conhecimento para seu estado atual altamente organizado e prodigamente financiado **é amplamente a história de sua incorporação às firmas capitalistas** e organizações subsidiárias (BRAVERMAN, 1981, p. 138, grifos nossos).

O capitalismo, modo de produção dinâmico e sujeito às crises, procura sempre incorporar novas tecnologias no intuito de aumentar a eficiência da produção e conseqüentemente a mais-valia. Uma vez incorporadas as TDIC, altera-se a dinâmica da luta de classes, muda-se o cenário da exploração da força de trabalho. Complementando a citada explicação, reporta-se também aos preciosos e hodiernos comentários de Harvey (2000, p. 169, grifos nossos):

O capitalismo é, por necessidade, tecnológica e organizacionalmente dinâmico. Isso decorre em parte das leis coercitivas, que **impõem os capitalistas individuais a inovações em busca de lucro. Mas a mudança organizacional e tecnológica também tem papel-chave na modificação da dinâmica da luta de classes, movida por ambos os lados, no domínio dos mercados de trabalho e do controle do trabalho.** Além disso, se o controle do trabalho é essencial para a produção de lucros

e se torna uma questão mais ampla do ponto de vista do modo de regulamentação, a inovação organizacional e tecnológica no sistema regulatório (como o aparelho do Estado, os sistemas políticos de incorporação e representação, etc.) se torna crucial para a perpetuação do capitalismo.

Nesse contexto jurídico e educacional, objeto da presente investigação, observa-se ser de máxima relevância a questão atinente ao período destinado ao trabalho pelos teletrabalhadores docentes. O capitalista, objetivando aumentar seus lucros, procura estendê-lo ao máximo, invadindo a privacidade de tais profissionais por meio das TDIC. Assim, restam comprometidos o tempo livre do trabalhador (de lazer e ócio), a sua vida privada e os seus períodos de descanso. Por meio desse processo, tempos que outrora estavam situados fora dos tempos e espaços de trabalho, por meio de abusos perpetrados por meio das TDIC, restam agora colonizados pelo trabalho na sociedade da informação. Nesse ponto, no que tange à questão do tempo no processo de trabalho, revela-se necessário colacionar aclaradores comentários de Mill e Fidalgo (2009b, p. 286):

Qualquer análise dessa categoria tempo no bojo do processo de trabalho, que considere o tempo como uma instituição “social”, vai dividi-lo em tempo de trabalho e tempo livre. As atividades humanas seriam, então, organizadas em atividades produtivas (ou de trabalho) e atividades reprodutivas (ou de lazer e ócio). Essa composição leva alguns pesquisadores à busca de definições e delimitação não apenas de tempo de trabalho, mas, principalmente, de tempo livre.

Assim, revela-se necessário, para a correta compreensão da problemática enfocada, entender o que é o tempo de trabalho, tempo de não trabalho e tempo livre (de lazer e ócio). Recorre-se, mais uma vez, ao que, com apurada precisão, dissertam Mill e Fidalgo (2009b, p. 288):

o tempo do trabalhador é dividido em tempo de trabalho e tempo de não trabalho; e [...] o tempo de não trabalho pode ser dividido em tempo dedicado a obrigações paraprofissionais, familiares etc. e tempo livre; e, por fim, interessa que este tempo livre divida-se em tempo de lazer e tempo de ócio.

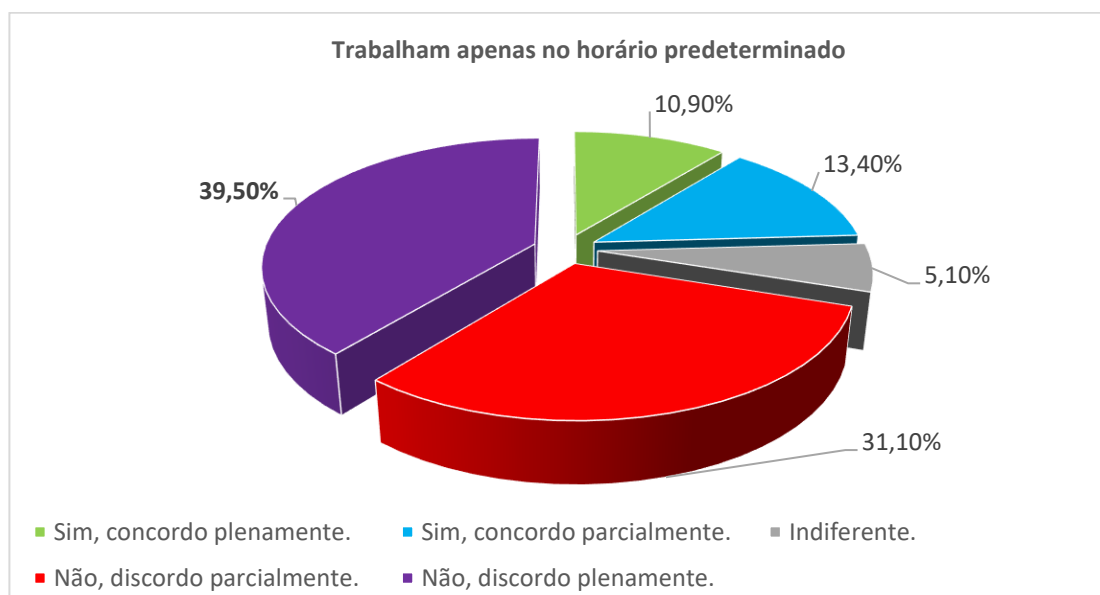
Dessa forma, observa-se que, no plano do teletrabalho docente, o uso das TDIC está intimamente ligado à docência ubíqua, na qual os teletrabalhadores permanecem sempre ao alcance do trabalho por meio dos aparelhos portáteis de comunicação que habitualmente portam. A docência ubíqua pode ser definida, conforme lições de Cunha e Bianchetti (2018), desenvolvidas com base nos comentários de Santaella (2013), da seguinte forma:

Docência ubíqua é como tem sido designado o trabalho docente em razão da condição ou do **caráter ubíquo da atividade**, decorrente da incorporação de tecnologias digitais e, sobretudo, de dispositivos móveis ao cotidiano. **A docência ubíqua não está restrita aos processos de trabalho realizados por meio das tecnologias típicas da modalidade de educação a distância (EaD), mas é tributária da ubiquidade típica da cultura digital, que permeia processos comunicacionais, de**

ensino e aprendizagem e, por conseguinte, de trabalho, visto que a interseção de espaços – *on-line* e *off-line* – constitui uma mistura inextrincável que se imiscuiu no tecido do cotidiano (CUNHA; BIANCHETTI, 2018, p. 178, grifos nossos).

Por meio dos dados coletados na pesquisa de campo, observou-se a grande relevância da temática tocante à invasão da privacidade. Notou-se ainda que os tempos de não trabalho e, conseqüentemente, de descanso, muitas vezes, permaneciam contaminados por trabalho no contexto da sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Assim, foi perguntado aos professores participantes, por meio do questionário, se eles trabalhavam apenas nos períodos/horários predeterminados pela escola/empregador, sem fazer serviços fora desses horários, por não receberem notificações por meio da internet. Em virtude das respostas, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 13):

Figura 13 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se trabalhavam apenas nos períodos/horários predeterminados pela escola/empregador, sem fazer serviços fora desses horários, por não receberem notificações para trabalhar por meio da internet.



Fonte: autoria própria.

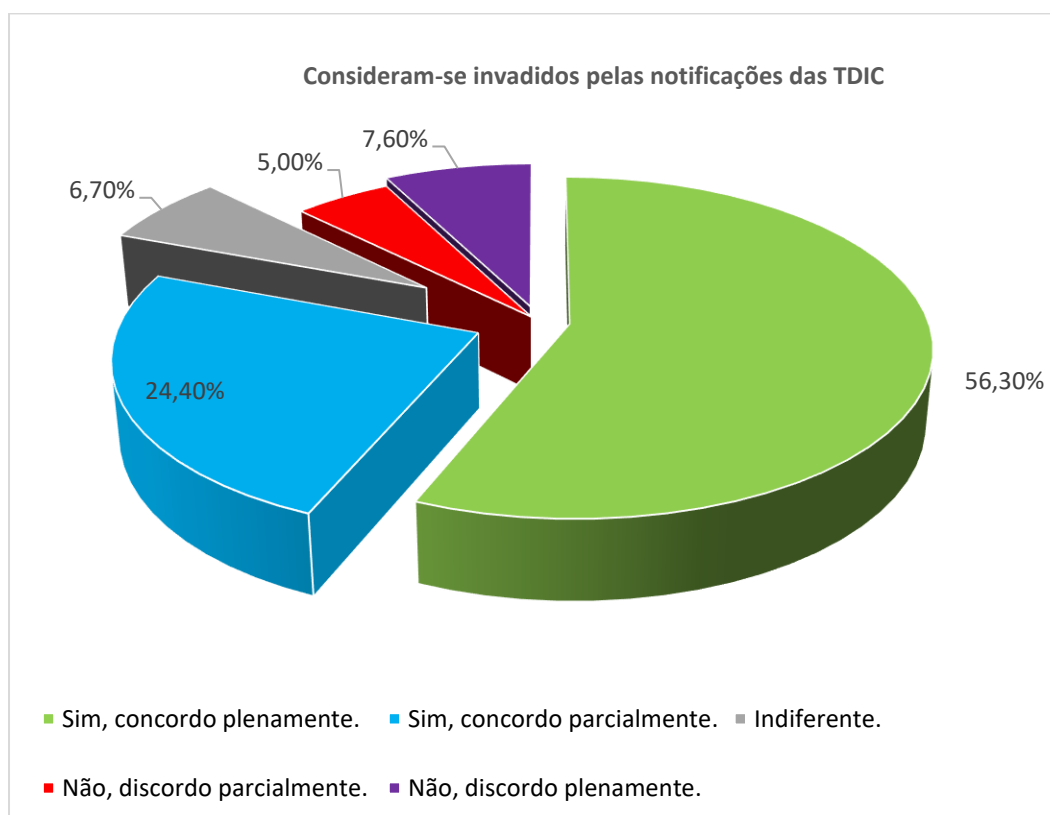
A análise quantitativa das respostas obtidas indica que 39,50% dos docentes responderam que discordam plenamente do questionado, seguidos de 31,10% que afirmaram discordar parcialmente. Dessa forma, a porcentagem dos professores que discordaram, afirmando que faziam serviços fora dos períodos/horários predeterminados pela escola, chegou a 70,60%, ultrapassando com folga a maioria absoluta. Já a porcentagem dos que concordaram totalmente foi de mínimos 10,90%, e os que concordaram parcialmente

somaram apenas 13,40%. Curioso observar que a porcentagem dos indiferentes ao presente questionamento foi muito baixa, somando apenas 5,10% dos professores participantes.

Dessa forma, observa-se que os dados coletados apontam a ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes por meio das notificações advindas das TDIC. Assim, com base neles, conclui-se que tais profissionais, na Idade Mídia, têm os tempos de não trabalho invadidos por notificações, corroborando o já colocado por Amado (2018) e Souto Maior (2003) sobre a quase escravização do homo connectus.

Aos professores participantes do questionário foi perguntado também se se sentiam ansiosos/pressionados pelo excesso de trabalho advindo do recebimento de notificações por meio da internet em seus momentos de descanso (como finais de semana) ou em outras ocasiões que geram sobrecarga de trabalho (com a conseqüente comprovação da ocorrência da invasão de privacidade: sentindo-se os professores invadidos). Em vista das respostas coletadas, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 14):

Figura 14 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram serem invadidos pelo recebimento de notificações do trabalho por meio da internet em períodos de descanso.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa das respostas obtidas indica que 56,30% dos professores concordaram plenamente com o questionamento, seguidos de 24,40% que concordaram parcialmente. Portanto, os concordantes somaram 80,70%, superando em muito a maioria absoluta dos participantes. Os que permaneceram indiferentes somaram 6,70%. Apenas 5,00% discordaram parcialmente, seguidos de 7,60% que discordaram plenamente dessa situação. Dessa forma, os discordantes perfizeram ínfimos 12,60%.

Assim, a análise quantitativa dos dados coletados aponta novamente a existência do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes, pois se observa que estes se consideram constantemente pressionados/invadidos por meio das notificações que recebem das TDIC. Nesse ponto, observa-se presença do liame entre a análise quantitativa dos dados obtidos e os comentários do referencial teórico representado por Amado (2018) e Souto Maior (2003) quando comentam sobre a situação de quase escravização dos teletrabalhadores hiperconectados. Da mesma forma, nota-se ter restado comprovada a existência de um acentuado desgaste emocional de tais professores, tendo em vista os abusos perpetrados por meio das TDIC.

Com relação a tal questionamento, destacam-se ainda os seguintes comentários (Quadro 14):

Quadro 14 – Extrato das respostas abertas sobre se se sentem invadidos.

- “Voltei a tomar medicamento tarja preta após consulta psiquiátrica por conta das cobranças da IE e de não ter as condições materiais adequadas de trabalho” (Professor 1).
- “O trabalho remoto implica situações que fogem à regra de horário com necessidades específicas da área” (Professor 3).
- “Como somos chamados a qualquer hora, a impressão que temos é que não há o nosso período de descanso” (Professor 4).
- “Cobrança e mais cobrança” (Professor 5).
- “Às vezes chegam e-mails para participação de reuniões em cima da hora, e algumas demandas burocráticas acabam extrapolando agendas pré-estabelecidas, mas já fui coordenador de curso e sei que é uma luta sem trégua andar na linha com os prazos do sistema acadêmico” (Professor 6).
- “Se o professor responde na hora se sobrecarrega, se deixa para acessar apenas em horário de aula acaba esquecendo ou não prestando atenção em algum recado. Portanto, acaba optando por responder na hora, isso desencadeia uma série de falta de comunicação, pois o aluno que não foi respondido se sente preterido, e a gestão afirma que o recado foi passado, e a obrigação do professor é ler. Isso tudo se torna cansativo e esgota o professor física, mental e emocionalmente” (Professor 9).
- “Não é frequente, mas é sempre desconfortável ter reuniões fora do expediente” (Professor 10).
- “Sim! É um trabalho que não se modifica, e cada vez mais cobranças e atribuições de um modelo falho. Que não permite críticas, apenas trabalho” (Professor 13).
- “Muitas vezes recebemos notificações fora do horário de trabalho, mas, como sou ansiosa, fico desejando resolver logo a situação” (Professor 14).
- “É inevitável, mesmo sendo notificado com dizeres: ‘não é pra hoje, mas para o horário de trabalho’. Não tem como, após receber a ‘notificação’, não agir de pronto, seja para adiantar e se livrar do peso. A própria mensagem acaba se configurando psicologicamente em algo ‘devo fazer agora, mesmo que foi dito para fazer em hora de trabalho’ (Professor 16).

- “Os grupos da escola e de alunos não param!” (Professor 17).
- “Tem-se a ideia de que o trabalho remoto, por ser em casa, é menor, então a solicitação e a pressão aumentam na mesma proporção” (Professor 20).
- “Tento deixar claro para mim mesmo que meus períodos de folga são para mim, e não para meu trabalho. Às vezes não tem jeito, pela carga, e abro exceções, mas não é sempre. Muita ansiedade. Até engordei” (Professor 21).
- “Muitas mensagens que vêm no final de semana ou mesmo tarde da noite são decisórias. Quem não participa tem que aceitar o proposto. Então é necessário estar sempre alerta. Também ocorrem mudanças que geram alterações na aula do dia seguinte. Tudo muito em cima e fora de hora” (Professor 23).

Fonte: autoria própria.

Primeiramente, é importante ressaltar que tais dados foram coletados em meio à pandemia de Covid-19. A análise qualitativa das respostas abertas revela que, de modo geral, todos os comentários indicaram a ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade e, conseqüentemente, da vida pessoal pela profissional (professores 1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 16, 17, 20, 21 e 23). O professor 1 comentou que, em vista dessa condição de trabalho, chegou a ficar doente, tendo inclusive que tomar medicamento tarja preta após consulta psiquiátrica. A resposta do professor 9 corroborou a do professor 1, pois este relatou que, tendo em vista a condição de trabalho, tudo se tornou cansativo, ocorrendo esgotamento físico, mental e emocional. Já o professor 4 mencionou ter a impressão de que não possui período de descanso, pois é chamado toda hora. O professor 5 descreveu uma realidade de trabalho em que só há cobrança e mais cobrança, relato corroborado pelos professores 13, 14, 16, 20, 21 e 23.

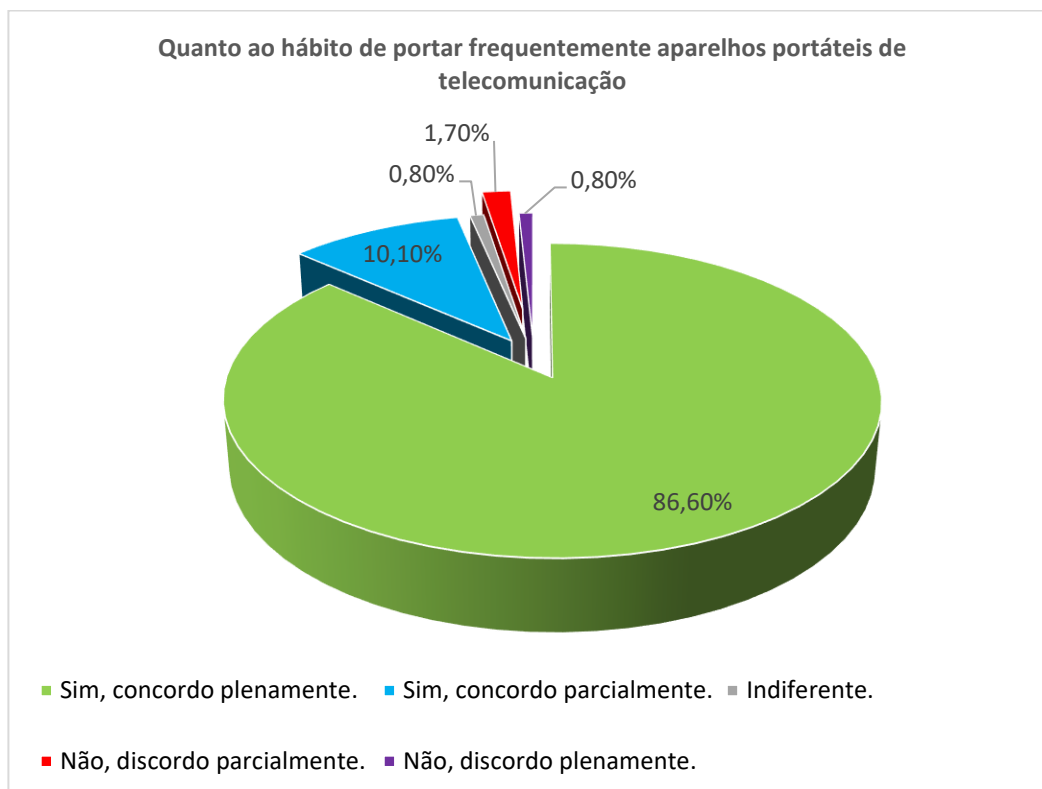
Dessa forma, a análise qualitativa dos dados revela a existência de teletrabalhadores docentes hiperconectados, ocorrendo a flexibilização das fronteiras entre a sua vida pessoal e profissional. Nesse ponto, tal conclusão alinha-se aos comentários do referencial teórico representado por Castells (2003) e Mill (2018), quando, tentando traçar o panorama da sociedade capitalista da informação, mencionam que os teletrabalhadores docentes passam a ser trabalhadores nômades com escritórios em movimento. No mais, a conclusão da análise qualitativa dos dados coletados também corrobora as colocações de Mill e Fidalgo (2007a), construídas sobre os estudos de Castells (2003) sobre a existência de espaços híbridos interconectados, feitos de lugares e fluxos:

Castells (2003) anuncia esse novo espaço urbano, **um espaço híbrido, feito de lugares e fluxos: um espaço de lugares interconectados. A questão do tempo de trabalho (produção) e do tempo de descanso (reprodução) torna-se um problema ainda maior: é o fim das fronteiras entre esses dois tempos.** Quando o trabalho docente é realizado nesse contexto, por meio da Internet, **parece que o professor fica o tempo todo disponível aos seus alunos.** Estar acessível dia e noite significa um redimensionamento significativo nos tempos e espaços de trabalhador docente (MILL; FIDALGO, 2007a, p. 435, grifos nossos).

Dessa forma, a triangulação entre as colocações do citado referencial teórico e a análise qualitativa dos dados coletados corrobora, satisfatoriamente, a conclusão no sentido da existência do fenômeno da diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes na Idade Mídia. Assim, observa-se que esses profissionais vivem e trabalham em espaços híbridos por meio dos quais se interconectam a sua vida pessoal e profissional. Tal situação fático-jurídica advém das influências da infraestrutura capitalista na sociedade da informação, ponto no qual se ligam os comentários de Braverman (1981) e Harvey (2000) quando mencionam que o capital se apodera das tecnologias, colocando-as a serviço do seu intuito de lucro.

Os professores participantes foram também questionados no que toca ao hábito de, no contexto da sociedade atual, carregarem consigo aparelhos eletrônicos portáteis de comunicação pessoal via internet (como smartphones, tablets, pagers, notebooks etc.). Em virtude das respostas, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 15):

Figura 15 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre o hábito de carregar consigo aparelhos portáteis de telecomunicação pessoal.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa das respostas revela que a ampla maioria dos docentes, representada por 86,60%, declarou que possui o hábito de portar tais equipamentos no seu cotidiano. Tal constatação revela o quão enraizado está o hábito de trazer consigo tais equipamentos eletrônicos na sociedade grafocêntrica do século XXI. Assim, deduz-se, face à comprovação de tal premissa fática, que na sociedade da informação a maioria dos professores carrega regularmente aparelhos portáteis de telecomunicação. Dessa forma, a análise quantitativa dos dados conduz à contundente conclusão de que o pré-requisito para a ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade (porte habitual dos citados aparelhos) permanece, na maioria das vezes, presente no cotidiano de tais teletrabalhadores docentes.

Assim, explicita-se a relevância do fenômeno observada, pois tal constatação servirá de alicerce à conclusão de que as TDIC interferem, de forma determinante, nos períodos de descanso dos teletrabalhadores docentes na Idade Mídia.

No mais, observa-se que a análise quantitativa das respostas abertas ao citado questionamento confirma a presença da hiperconexão dos teletrabalhadores docentes na sociedade da informação do século XXI, triangulando, satisfatoriamente, com o referencial teórico representado por Amado (2018) e Souto Maior (2003) quando discorrem sobre a condição laboral dos teletrabalhadores hiperconectados na Idade Mídia, oportunidade na qual o sinal de alerta destes deveria ser ligado se fossem observados excessos no trabalho.

Dessa forma, trazem-se a lume os seguintes comentários abertos ao citado questionamento (Quadro 15):

Quadro 15 – Extrato das respostas abertas sobre o hábito de carregarem aparelhos portáteis de telecomunicação pessoal.

- “O uso desses aparelhos está me deixando doente. Não tenho mais tempo para mim. Não consigo ler um livro sequer por conta da demanda da IE” (Professor 1).
- “Celular e note 24 horas” (Professor 2).
- “Habitualmente estou sempre conectado ao smartphone, cuja posse me coloca diretamente envolvido com o trabalho em diferentes jornadas de trabalho e locais físicos ao lidar com e-mails e WhatsApp” (Professor 3).
- “Parcialmente, porque o computador que a prefeitura havia nos fornecido, ela tomou. O meu particular dei à minha filha, que também estuda na UFSCar. Só conto mesmo com o celular. E tive que comprar outro para poder acompanhar os encontros virtuais de trabalho” (Professor 4).
- “É algo que incorpora no processo de ensino” (Professor 5).
- “Não tem como hoje em dia se trabalhar sem ajuda desses aparelhos tecnológicos” (Professor 6).
- “O estado forneceu para os professores/gestores o chip, porém, não o aparelho para uso. Acabei comprando um novo celular para concentrar o trabalho em um único local e não misturar com minha vida particular. Observação: teve plano de aquisição de equipamentos eletrônicos, mas no valor máximo de R\$ 2.000,00 pago em até 24 vezes para aquisição apenas de PC, notebook e/ou tablet, quando sabiam que o necessário e prático seria o celular, sem contar a burocracia para a aquisição e as condições para ser ressarcido, caso ‘pisar na bola’ no mês, não receberia o valor da parcela” (Professor 7).
- “Uso meu celular e notebook pessoal” (Professor 8).

- “Sempre estou pelo menos com o smartphone” (Professor 9).
- “Como professora, preciso me adaptar e usar a tecnologia” (Professor 10).
- “Quem não vive colado no celular hoje em dia é pessoa rara” (Professor 11).
- “O celular sempre carregamos, ele é o mal que nos acompanha” (Professor 12).
- “Uso smartphone e notebook direto” (Professor 13).
- “As aulas on-line são feitas por meio de aplicativos no celular e tablet” (Professor 14).
- “No contexto atual, tornou-se algo habitual” (Professor 14).
- “Somente celular” (Professor 15).

Fonte: autoria própria.

Da análise qualitativa das respostas abertas obtidas por meio do questionário, observa-se que o professor 1 revelou que o uso de tais equipamentos portáteis de telecomunicação está lhe deixando doente. Dessa forma, os dados coletados apontam os efeitos negativos da hiperconexão e da invasão da privacidade sobre a saúde dos teletrabalhadores docentes. Mais, eles indicam, de forma patente, a ocorrência da violação da salubridade e segurança do trabalho, consagradas como direitos fundamentais de segunda geração dos trabalhadores, nos termos do artigo 7º, inciso XII, da Carta da República de 1988.

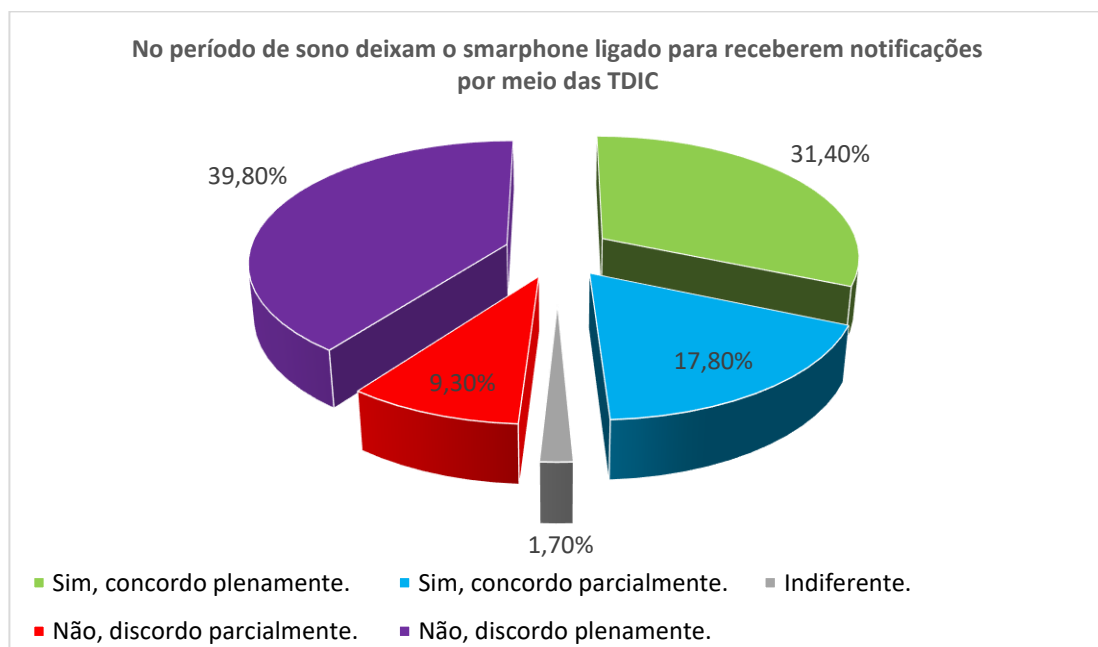
O uso de aparelhos portáteis de telecomunicação no cotidiano foi confirmado também pelos professores 2, 3, 5, 6, 9, 11, 12, 13 e 14. Mais que isso, os professores 5 e 6 revelaram que, no contexto atual, não é possível mais se trabalhar sem fazer uso de equipamentos eletrônicos portáteis de telecomunicação. Assim, eles confirmam a existência de um novo paradigma no qual as TDIC passam a fazer parte definitivamente da vida pessoal e do trabalho dos docentes. Nesse ponto, as respostas obtidas se alinham ao referencial teórico representado por Santaella (2013), quando menciona que vivemos uma nova era da mobilidade, na qual as janelas/telas dos computadores se quebraram e o mundo ciber passa a pingar ou mesmo chover, invadindo o mundo real/presencial dos teletrabalhadores, no caso, docentes. Da mesma forma, verifica-se ainda que a análise qualitativa confirma também as colocações do referencial teórico representado por Mill e Fidalgo (2007a, 2007b) no que tange ao fato de as atividades dos teletrabalhadores docentes serem desenvolvidas num espaço híbrido, feito de lugares e fluxos, interconectados.

A análise qualitativa dos dados coletados conduz também à conclusão de que na sociedade grafocêntrica digital do século XXI o uso habitual de equipamentos portáteis de telecomunicação pessoal é uma realidade palpável e comum para a grande maioria dos teletrabalhadores docentes, configurando a era da mobilidade, conforme mencionado por Santaella (2013). Assim, uma vez comprovada a existência de tal pré-requisito, permanece sempre aberta a via para os abusos cometidos por meio das TDIC. A análise qualitativa dos

dados coletados também se relaciona com o colocado pelo referencial teórico representado por Castells (2003) e Mill (2018), quando mencionam que os teletrabalhadores docentes atuam em espaços híbridos interconectados. Daí, na sociedade da informação, era da mobilidade, ocorrer o fenômeno da diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos professores por meio das TDIC.

Os professores participantes também foram interrogados quanto ao hábito de deixarem o smartphone ligado para poder acompanhar as notificações da internet, e assim se delineou o seguinte gráfico (Figura 16):

Figura 16 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se, no período noturno de sono, deixam o smartphone ligado para poder acompanhar as notificações da internet.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa das respostas obtidas indica que 31,40% dos participantes concordaram plenamente com o questionamento, seguidos de 17,80% que concordaram parcialmente. Assim, observa-se que quase a maioria absoluta dos docentes, 49,20%, tinha o hábito de deixar o celular ligado para receber notificações por meio das TDIC durante seu período de sono. Somente 1,70% dos docentes permaneceu indiferente. E 9,30% discordaram parcialmente, seguidos de 39,80% que discordaram plenamente. Assim, o total dos discordantes somou 49,10% (menos que os 49,20% concordantes).

Dessa forma, observa-se que o quadro delineado pelas respostas obtidas revela que, na Idade Mídia, o fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes, por meio das notificações possibilitadas pelas TDIC, promoveu uma nova configuração dos tempos e espaços de trabalho na sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Assim, os dados coletados confirmaram as colocações do referencial teórico representado por Castells (2003) e Mill (2018), que, dissertando sobre a geografia da sociedade da informação, mencionam a ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade, bem como as ponderações de Cunha e Bianchetti (2018), desenvolvidas com base nos comentários de Santaella (2013) sobre a existência do teletrabalho ubíquo. No mais, ligam-se também às menções de Mill e Fidalgo (2007a, 2007b) quanto ao fato de as atividades dos teletrabalhadores docentes serem desenvolvidas num espaço híbrido interconectado, feito de lugares e fluxos. Tal ilação também se observa na análise das respostas abertas à citada pergunta, dentre as quais se destacam as seguintes (Quadro 16):

Quadro 16 – Extrato das respostas abertas sobre se deixam o smartphone ligado para poder acompanhar as notificações da internet.

- “Acho que há sempre a sensação de não poder perder nada, de não poder deixar passar nada, nenhum e-mail ou mensagem de trabalho” (Professor 1).
- Apesar de o aparelho ficar ligado, costumo não acessar de jeito nenhum em horas de descanso noturno. Outro detalhe é deixar o aparelho bem longe do quarto de dormir para não ser afetado pela frequência de ondas ou ruídos eventuais do mesmo” (Professor 2).
- “Geralmente desligo a internet ao dormir e em momentos de descanso” (Professor 3).
- “Geralmente deixo ligado se espero alguma informação que julgo importante ou necessária” (Professor 4).
- “Não deixo. A escola não impõe limites. Eu coloco” (Professor 6).
- “Nos primeiros meses de pandemia eu mantive o celular ligado e sempre próximo para atender qualquer demanda que surgisse. Esta atitude foi me desgastando e atualmente mantenho o smartphone no modo ‘não perturbe’, pois até mesmo o som da vibração do aparelho me causava dor de cabeça” (Professor 7).
- “Jamais deixaria ligado, são momentos de respeito comigo mesmo” (Professor 9).
- “Se deixar ligado, recebe notificações de alunos até de madrugada” (Professor 10).
- “Totalmente desligado no quarto” (Professor 11).
- “Quando vou dormir uso o ‘Não Perturbe’” (Professor 12).
- “Sempre desligo para dormir e ligo assim que acordo. Para não acordar de madrugada” (Professor 13).
- “Não desligo o smartphone, contudo evito visualizar notificações após determinado horário” (Professor 14).
- “Preciso desligar, senão não durmo” (Professor 15).
- “Na verdade, o celular fica do lado da minha cama por conta do despertador matinal. Depois que deito, não checo mais ele e desativo todas as notificações, ele não faz nenhum som” (Professor 16).

Fonte: autoria própria.

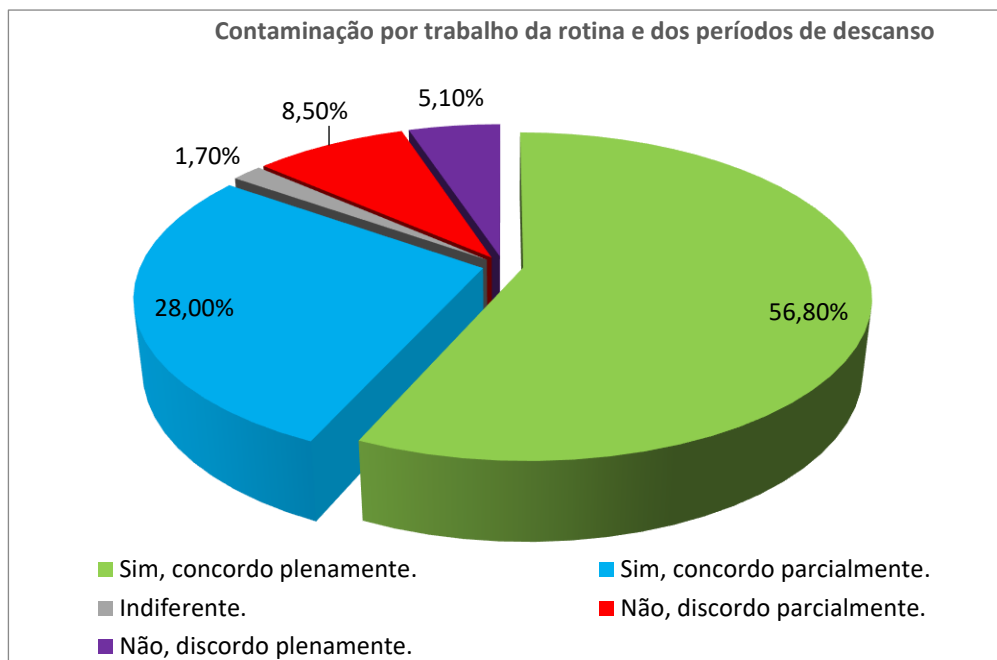
A análise qualitativa das respostas abertas aponta a presença do fenômeno da hiperconexão, confirmando o colocado retro por Cunha e Bianchetti (2018, p. 178), com base nos comentários de Santaella (2013) sobre a ubiquidade do teletrabalho docente e a

existência de uma nova era da mobilidade com a dissolução entre real e virtual. Assim, muitos dos teletrabalhadores docentes da Idade Mídia revelaram que acabam se sentindo angustiados e pressionados caso não se encontrem permanentemente conectados. Nesse sentido, manifestaram-se os professores 1, 4, 7 e 13. O professor 7 revelou que essa atitude lhe rendeu um profundo desgaste emocional, de forma que até mesmo o som da vibração do aparelho lhe causava dor de cabeça. O professor 10 relatou que, se permanecer conectado todo o tempo, receberia notificações de alunos até de madrugada. Dessa forma, a análise qualitativa dos dados confirma o colocado por Amado (2018) e Souto Maior (2003), quando mencionam sobre a situação de quase escravidão do teletrabalhador hiperconectado, bem como as colocações de Santaella (2013), quando menciona que estamos vivendo a era da mobilidade, na qual os teletrabalhadores permanecem conectados até mesmo dormindo, comprovando-se a ocorrência da invasão da privacidade. Finalmente, a análise qualitativa dos dados alinha-se também ao colocado por Mill e Fidalgo (2007a, 2007b) quanto ao fato de as atividades dos teletrabalhadores docentes serem desenvolvidas num espaço híbrido, feito de lugares e fluxos, interconectados, abrindo-se azo para o fenômeno da diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional de tais profissionais.

De forma inversa, os dados também indicam que outros teletrabalhadores docentes mencionaram o descobrimento da autogestão do seu tempo de trabalho e do tempo de não trabalho (professores 2, 3, 9, 10, 16, 17, 18, 19 e 20). Trata-se da utilização positiva do teletrabalho na Idade Mídia, para melhorar as condições de vida dos teletrabalhadores docentes. Assim, a análise qualitativa dos dados coletados liga-se às colocações do referencial teórico representado por Bianchetti e Machado (2009) quando mencionam a necessidade de os teletrabalhadores docentes estabelecerem limites entre a sua vida pessoal e a profissional.

Os professores que aquiesceram em participar da coleta de dados também foram questionados se consideravam que a sua vida pessoal, sua rotina diária, seus períodos de descanso estariam contaminados, de alguma forma, por trabalho advindo da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou outro aparelho similar. Em virtude das respostas, delineou-se o seguinte gráfico (Figura 17):

Figura 17 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram que a sua vida pessoal, sua rotina diária, seus períodos de descanso estão contaminados, de alguma forma, por trabalho advindo da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou outro aparelho similar.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa das respostas obtidas indica que a maioria absoluta dos professores, representada por 56,80%, concordou plenamente com tal interrogação, seguida por 28,00% que concordaram parcialmente. Assim, a porcentagem dos que confirmaram, de alguma forma, a existência da invasão da privacidade pelas TDIC, que compromete seus períodos de descanso, somou significativos 84,80% dos participantes. Permaneceu indiferente apenas 1,70% dos participantes. E 8,50% discordaram parcialmente, seguidos de 5,10% que discordaram plenamente do questionado. Dessa forma, os discordantes perfizeram 13,60%. Portanto, trata-se de um percentual muito pequeno face à porcentagem dos concordantes.

De tal modo, a análise quantitativa dos dados coletados aponta, de forma contundente, a atualidade da temática investigada, haja vista a grande porcentagem de professores que, de alguma forma, relataram a ocorrência da contaminação por trabalho da sua rotina diária e dos períodos de descanso, objeto da presente investigação: 84,80%. Mais, os dados indicam que, na sociedade grafocêntrica do século XXI, o fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes é uma realidade observável na grande maioria dos casos. Destaca-se, ainda, a porcentagem dos docentes que discordaram plenamente do questionamento, 13,60%, que se revelou demasiadamente reduzida. Dessa forma, a análise

quantitativa dos dados triangula-se, satisfatoriamente, com as colocações do referencial teórico representado por Amado (2018) e Souto Maior (2003) quando mencionam que a situação de hiperconexão dos teletrabalhadores se assemelha a uma quase escravidão moderna. Da mesma forma, a análise qualitativa dos dados coletados também se liga, de forma satisfatória, aos pertinentes comentários de Rossel, Bassand e Roy (1998) no sentido da existência da dissolução entre as fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores num cenário social marcado pela hiperconexão:

Como impacto dessa evolução, **os teletrabalhadores** (nômades informatas, mas sedentários efetivos) **verão dissolver as fronteiras entre o tempo dedicado ao seu trabalho e o tempo consagrado à sua família ou ao seu lazer**. Em primeira instância, essa colisão de momentos e de espaços não deveria trazer problemas sociopsicológicos [ao teletrabalhador] (ROSSEL; BASSAND; ROY, 1998, p. 265, tradução nossa, grifos nossos).

Assim, observa-se que os comentários de Rossel, Bassand e Roy (1998) se alinham aos de Mill e Fidalgo (2007a, 2007b), fazendo satisfatória triangulação com a análise qualitativa dos dados coletados, no que tange a observar que as atividades dos teletrabalhadores docentes, nômades informatas, acabam sendo desenvolvidas em espaços híbridos interconectados, feito de lugares e fluxos, por meio dos quais ocorre o fenômeno da invasão da privacidade.

No que tange às respostas abertas do questionário, destacam-se ainda os seguintes comentários (Quadro 17):

Quadro 17 – Extrato das respostas abertas sobre se consideram que a sua vida pessoal, sua rotina diária, seus períodos de descanso estão contaminados, de alguma forma, por trabalho advindo da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou outro aparelho similar.

- “Acredito que é minha decisão fazer atividades fora do meu horário” (Professor 1).
- “Creio que já criamos o hábito de usar smartphone e computador mesmo sem necessidade, até futilidades nos prendem a atenção” (Professor 2).
- “Trabalhamos de acordo com nossas possibilidades” (Professor 3).
- “Em algumas situações, sim. O que ocorre é o compromisso assumido e a preocupação de estar acompanhando o desdobramento por meio do recebimento de mensagens” (Professor 4).
- “Não é só o uso do aparelho, é também esse isolamento que nos tirou as férias, o fim de semana e a nossa liberdade” (Professor 5).
- “Difícil conciliar o trabalho, os afazeres domésticos, cuidar dos filhos, entre outros. Eu costumava dormir sempre às 22h e acordava às 6h, porém desde que começou a pandemia meu horário está todo atrapalhado e muitas vezes vou dormir às 2h para levantar às 6h” (Professor 6).
- “Muitas vezes não vem do próprio empregador, mas como professora de Ensino Fundamental busco materiais para aula fora do expediente no que seria horário de descanso e para a vida pessoal” (Professor 7).
- “Ainda mais neste período incerto de pandemia” (Professor 8).
- “Essa dosagem tem que ser avaliada o tempo todo e saber dos limites que se extrapolam. Estar revendo isso e destacando o que não lhe cabe” (Professor 9).

- “São muitas notificações, muito trabalho e cobrança, pra que tudo saia dentro daquilo que exigem de nós, levando em conta o nosso profissionalismo e comprometimento com a evolução e avanços dos alunos” (Professor 10).
- “Neste regime rotinas pessoal e profissional se misturam” (Professor 11).
- “Por mais que você deseja desligar, você não consegue. Pois sabe que uma hora ou outra você vai ter que olhar e por ‘mãos na massa’” (Professor 12).
- “Não totalmente contaminado, parcialmente” (Professor 13).
- “Sinto a sensação de nunca conseguir me desligar” (Professor 14).
- “Somos donos de nossas vidas, dela temos o controle” (Professor 15).
- “Não inicio uma atividade sem consultar as mensagens e por vezes faço almoço com o celular no máximo para não perder discussões que estão acontecendo e que influenciam meu trabalho” (Professor 16).
- “Muitas vezes minha vida cotidiana está contaminada pelo trabalho, mas quando considero que está passando dos limites deixo de verificar as notificações do trabalho” (Professor 17).

Fonte: autoria própria.

A análise qualitativa das respostas abertas ao questionário indica a ocorrência da colonização dos períodos de não trabalho pelo trabalho dos teletrabalhadores docentes. Destacam-se os comentários dos professores 1, 4, 7, 11, 12, 13, 14, 16 e 17. O professor 5 revelou que o uso dos aparelhos portáteis de telecomunicação pessoal contribuiu para lhe retirar as férias, o final de semana e a liberdade. O professor 6 demonstrou que a situação do teletrabalho prejudica o seu período de não trabalho, dedicado às obrigações paraprofissionais, como cuidar dos filhos, afazeres domésticos, dentre outros, estando com seus horários alterados.

Assim, a análise qualitativa das respostas abertas do questionário aponta a existência da colonização dos períodos de não trabalho pelo trabalho dos teletrabalhadores docentes, permanecendo os períodos de não trabalho de tais profissionais contaminados pelo trabalho. Assim, descortina-se o panorama da dissolução da fronteira entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes, em que estes permanecem conectados (hiperconexão). Corroborando essa assertiva, destacam-se os comentários dos professores 11, 12, 13 e 14. Nesse ponto, a análise qualitativa dos dados relaciona-se com o que colocam Mill e Fidalgo (2009a, n. p.), com base nos estudos de Rossel, Bassand e Roy (1998):

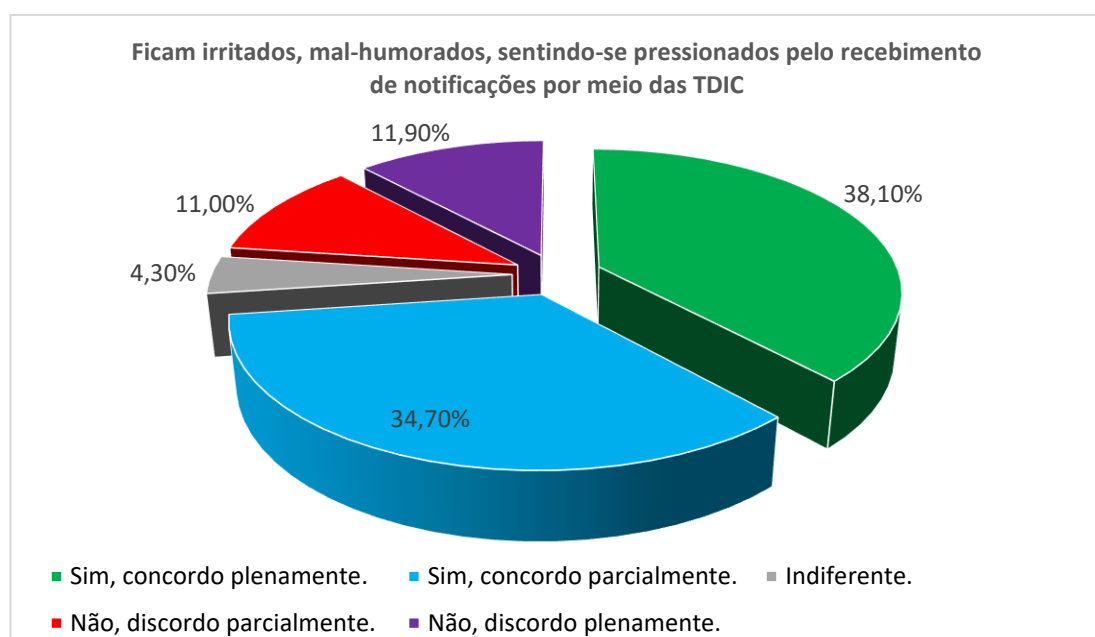
É importante que o teletrabalhador fique atento a tais limites, pois **“a função de lugar não é mais definida pela situação geográfica; a moradia torna-se multifuncional, por vezes torna-se lugar de trabalho; o indivíduo deve criar e gerir, por si só, os limites entre seus dois mundos** (Rossel *et al.*, 1998, p. 275). [...] Nas condições de trabalho apresentadas anteriormente, que são capitalistas, **os tempos e espaços de trabalho tendem a engolir aqueles que seriam dedicados à família. Quando a fronteira entre espaço público e espaço privado se desmancha**, “a penetração da esfera do trabalho no seio domiciliar modifica sensivelmente a vida familiar e a separação dos diferentes trabalhos ao longo da jornada” (MILL; FIDALGO, 2009a, n. p., grifos nossos).

Entretanto, em sentido inverso, a análise qualitativa dos dados indica que alguns docentes descobriram a possibilidade de autogestão dos seus tempos de trabalho e não trabalho. Nesse sentido, mencionam-se os comentários dos professores 1, 15 e 17. A análise qualitativa dos dados coletados também se alinha com as colocações do referencial teórico representado por Bianchetti e Machado (2009), que mencionam que os teletrabalhadores docentes têm que estabelecer limites entre a sua vida privada e o trabalho por meio da autogestão do tempo.

Dessa forma, para assegurar efetivamente a possibilidade da autogestão do tempo de trabalho e não trabalho, evitando o fenômeno da invasão da privacidade, é mister que se o faça mediante a positivação de um direito. É nesse ponto que emerge o direito à desconexão (que será comentado minuciosamente logo a seguir), comprovando-se, satisfatoriamente, a triangulação argumentativa entre as colocações do citado referencial teórico representado por Mill e Fidalgo (2009a, 2009b) e a análise qualitativa dos dados coletados pela pesquisa de campo.

Foi ainda questionado aos professores participantes se estes tinham ficado irritados(as), mal-humorados(as), sentindo-se pressionados(a) devido à chegada de notificações do trabalho por meio da internet (Figura 18):

Figura 18 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se têm ficado irritados(as), mal-humorados(as), sentindo-se pressionados(as) devido à chegada de notificações do trabalho por meio da internet.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa das respostas objetivas obtidas revela que 38,10% dos docentes concordaram plenamente com o questionamento, seguidos de 34,70% que concordaram parcialmente. Portanto, os professores que concordaram, de alguma forma, com o interrogado somam 72,80% dos participantes, superando, com relevante folga, a maioria absoluta. Dessa forma, observa-se que tal percentual é extremamente significativo, revelando os reflexos anímicos da invasão dos períodos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes.

Já 11,90% dos professores discordaram plenamente, seguidos de 11,00% que discordaram parcialmente. Portanto, os discordantes perfizeram um total de 22,90%. E 4,30% dos participantes permaneceram indiferentes ante o questionamento.

Dessa forma, a análise quantitativa dos dados revela que o fenômeno da invasão da privacidade pelo teletrabalho, por meio das notificações da internet, tem gerado um grande estresse e desgaste na esmagadora maioria dos docentes. Tal análise também evidencia um perverso processo exploratório por meio do qual os teletrabalhadores docentes são continuamente levados ao limite da exaustão física e mental pelo trabalho exercido por meio das TDIC. Assim, os dados descortinam o desiderato do ímpeto exploratório capitalista, para quem a exploração dos seres humanos e o lucro nunca são suficientes. Daí que os teletrabalhadores docentes, uma vez atrelados ao ritmo dos aparelhos portáteis de telecomunicação, permanecem numa maratona diária para fazer frente às demandas do trabalho, só que na velocidade das tecnologias do século XXI, abrindo-se azo ao esgotamento físico-psicológico, conhecido como burnout. Sobre essa realidade, recorre-se, mais uma vez, aos comentários de Bianchetti e Machado (2009, n. p., grifos nossos):

Produtividade, competição, produtivismo, *burnout*, doenças do trabalho, assédio moral, sobrecarga, intensificação, angústia, barateamento, mediocrização, classificação, ranqueamento, punição, Lattes, pressão, publicação, Qualis, cansaço, desconforto, doença, estresse, redução do tempo, tempo médio de titulação (TMT) etc. **são palavras ou expressões que frequentam cada vez mais o universo vocabular de professores, orientadores, coordenadores de programas e pós-graduandos.**

Eis delineada, satisfatoriamente, a triangulação entre as colocações do citado referencial teórico e a análise quantitativa dos dados coletados, que indica uma acentuada ocorrência de episódios de irritação, mal-humor e pressão advindos das notificações para o trabalho recebidas pelas TDIC. Tal quadro pode inclusive estar indicando que alguns dos teletrabalhadores docentes já estão a caminho do esgotamento físico-psicológico, conhecido por síndrome de *burnout*.

Ainda no que tange ao citado questionamento, destacam-se as seguintes respostas abertas (Quadro 18):

Quadro 18 – Extrato das respostas abertas sobre se têm ficado irritados(as), mal-humorados(as), sentindo-se pressionados(as) devido à chegada de notificações do trabalho por meio da internet.

- “Mas muito irritado e explodindo por qualquer coisa. Tudo é motivo para estourar” (Professor 1).
- “Ocorre quando a agenda implica trabalho além das nossas condições de o realizar” (Professor 2).
- “Como dito anteriormente, não somente pela internet, os superiores têm cobrado muito mais” (Professor 3).
- “Com pouca frequência, mas há essa situação, sim” (Professor 4).
- “Às vezes é desgastante, mas o lado profissional fala mais alto” (Professor 8).
- “É devido ao fato home office? Então pode tacar serviço que dá conta!” (Observação: estou na coordenação pedagógica)” (Professor 9).
- “Além de me sentir irritada com as pessoas que não respeitam os horários de trabalho, acabo me sentindo irritada com meus amigos e amigas que interagem por aplicativos de mensagens e fico sem vontade de responder de volta” (Professor 10).
- “Concordo com o ‘sentindo-se pressionado’. Principalmente quando as demandas vêm de aplicativos com ‘visualizado’” (Professor 11).
- “Ansiedade, dor no estômago e cansada...” (Professor 12).
- “Às vezes fico muito irritada, às vezes finjo que não vi, para se ter um momento de paz” (Professor 13).

Fonte: autoria própria.

A análise qualitativa das respostas abertas do questionário indica a ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade, com a invasão dos tempos de não trabalho pelo trabalho, gerando um efeito anímico terrível nos teletrabalhadores docentes (professores 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12 e 13). Assim, observa-se que tais profissionais são levados ao limite do estresse, restando prejudicada inclusive a sua condição de saúde.

Interessante também notar que o professor 9, relatando estar na coordenação pedagógica, traz uma importante informação de como se dá a gestão capitalista exploratória da energia vital dos seus demais colegas docentes: “É devido ao fato home office? Então **pode tacar serviço que dá conta!**” (grifos nossos). Dessa forma, a análise qualitativa dos dados coletados alinha-se, mais uma vez, às colocações de Marx (2018) no sentido de que o capitalista considera os teletrabalhadores apenas como mera força de trabalho a ser apropriada, e não como seres humanos.

Nesse processo, nota-se que o professor que está na coordenação relata ter se transformado em verdadeiro algoz dos seus próprios pares de profissão. Ante tal procedimento, escancara-se a porta para o esgotamento físico-emocional dos teletrabalhadores docentes! Assim, resta aberto o caminho para a ocorrência de adoecimento

dos professores, como a síndrome de *burnout*. Esse mal, segundo Quartiero (2009, n. p., grifos nossos), envolve três componentes:

exaustão emocional, despersonalização, e falta de envolvimento pessoal no trabalho. Resumindo, **o professor permanece no posto de trabalho, mas desiste da sua função. É a desistência no trabalho.** Segundo pesquisadores, uma síndrome produzida pelas condições de vida e de trabalho no final do século XX.

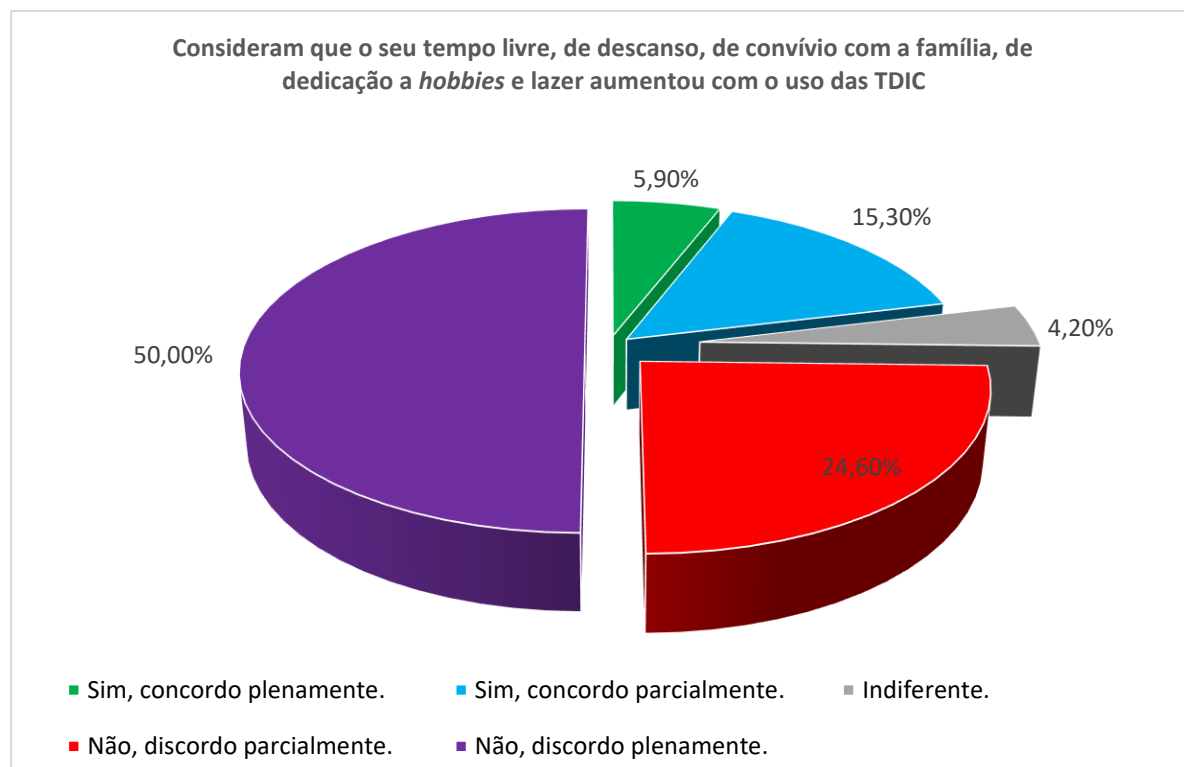
Dessa forma, em vista da alteração de humor dos citados teletrabalhadores docentes, pode advir o comprometimento do seu estado de saúde, da sua psique, conforme relataram os professores 10, 12 e 13. Assim, observa-se que a organização capitalista do trabalho compromete, por consequência, a proteção do valor constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho pela edição de normas garantidoras da higiene, segurança e saúde do trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso XXII, da Carta da República de 1988.

Além do mais, pode-se observar que a situação de pressão/intensificação do trabalho advém, muitas vezes, de uma postura da própria coordenação do trabalho, formada também por docentes (conforme relataram os professores 3 e 9). Nessa hipótese, observa-se que o coordenador, mesmo pertencendo à classe dos docentes, não hesita, de forma alguma, em oprimir os seus pares. Nesse processo terrível, observa-se que, acintosamente, é desprezada a condição humana dos teletrabalhadores docentes, sendo estes assediados e tratados como se fossem verdadeiras máquinas descartáveis de trabalhar, conforme relata o professor 9.

Dessa forma, conclui-se estar, satisfatoriamente, comprovada a triangulação entre a análise quali-quantitativa dos dados coletados e o referencial teórico representado por Quartiero (2009), quando menciona a ocorrência da síndrome de *burnout*, e por Bianchetti e Machado (2009), no que se refere à necessidade de os teletrabalhadores docentes estabelecerem limites entre a sua vida privada e o trabalho. No mais, a análise qualitativa bem como o referencial teórico se ligam à norma do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 – que estabelece a necessidade da criação de normas de proteção da higiene, segurança e saúde do trabalho, mesmo no contexto da sociedade grafocêntrica digital do século XXI.

Os docentes participantes da coleta de dados também foram questionados se o seu tempo livre, de descanso, de convívio com a família, de dedicação a hobbies e lazer aumentou, tendo em vista o uso cotidiano de smartphones, pagers, notebooks ou outros aparelhos similares (Figura 19):

Figura 19 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram que seu tempo livre, de descanso, de convívio com a família, de dedicação a hobbies e lazer aumentou, tendo em vista o uso cotidiano de smartphones, pagers, notebooks ou outros aparelhos similares.



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa das respostas objetivas obtidas revela que 50,00% dos docentes discordaram totalmente do questionamento, seguidos de 24,60% que discordaram parcialmente. Portanto, 74,6% manifestaram, de alguma forma, concordar que seu tempo livre, de descanso, de convívio com a família, de dedicação a hobbies e lazer não aumentou.

Entre aqueles que aquiesceram que o tempo aumentou, apenas 15,30% concordaram parcialmente. Já 5,90% concordaram plenamente que o seu tempo aumentou (o que é muito pouco). Os que permaneceram indiferentes ao questionamento somaram 4,20%. A baixíssima porcentagem dos professores que, de alguma forma, concordaram, 21,20%, revela o quão pouco estão sendo utilizadas as TDIC para melhorar a vida dos teletrabalhadores docentes. Dessa forma, os dados indicam a prevalência do seu uso aliado aos interesses capitalistas, como uma forma de aumentar a exploração dos teletrabalhadores docentes, e não para melhorar a qualidade de vida destes. Nesse sentido, a análise quantitativa dos dados coletados se conecta com as considerações do referencial teórico representado por Del Pino, Vieira e Hypolito (2009, n. p., grifos nossos):

A intensificação do trabalho docente permite a continuidade do controle que tende a agir durante todo o processo de trabalho. **Há uma redução da qualidade do tempo e uma sensível diminuição do tempo de lazer e de descanso.** A intensificação é um processo que gera uma sensação crônica de sobrecarga de trabalho. O controle foge das mãos dos trabalhadores.

No mais, a conclusão da análise quantitativa das respostas se revela, igualmente, alinhada às considerações de Amado (2018) e de Souto Maior (2003), quando apontam que a situação dos teletrabalhadores hiperconectados na sociedade da informação se aproxima de uma quase escravidão. Dessa forma, observa-se e se comprova, mais uma vez, a ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade, observando que o tempo de não trabalho dos teletrabalhadores docentes acabou colonizado pelo trabalho para a grande maioria dos professores participantes, comprometendo o tempo de descanso. Assim, restaram prejudicados o tempo livre, o convívio com a família, a dedicação a hobbies e o lazer dos docentes respondentes.

No que tange às respostas abertas ao questionário, destacam-se os seguintes comentários (Quadro 19):

Quadro 19 – Extrato das respostas abertas sobre se consideram que seu tempo livre, de descanso, de convívio com a família, de dedicação a hobbies e lazer aumentou, tendo em vista o uso cotidiano de smartphones, pagers, notebooks ou outros aparelhos similares.

- “O horário de trabalho aumentou muito, muitas vezes até de final de semana, usamos para fazer pesquisas, montar aulas, trocar ideias ou esclarecer dúvidas com os colegas” (Professor 1).
- “O tempo com a família aumentou, mas com perda de qualidade” (Professor 2).
- “A dificuldade de gestão de tempo tem afetado na vida pessoal, relações e descanso (tempo de menor qualidade para essas tarefas)” (Professor 3).
- “Exemplo: Hoje é feriado de carnaval, e estou trabalhando preparando material didático e pesquisando para o meu mestrado. Deveria estar descansando” (Professor 5).
- “Os dispositivos foram feitos para prender nossa atenção somente neles, e com isso perdemos tempo de qualidade com família e amigos se nos deixarmos levar” (Professor 6).
- “Continua encolhendo” (Professor 7).
- “Ganhei o tempo do deslocamento, mas em contrapartida tenho mais solicitações de alunos por mensagens” (Professor 8).
- “Se a gente não se organiza, esse tempo diminui” (Professor 9).
- “Que lazer? A pandemia já acabou? Já podendo sair?” (Professor 11)
- “Não é porque é home office que a dedicação é para a família ou lar” (Professor 12).
- “Não aumentou o tempo livre, aumentou o tempo ocupada” (Professor 13).

Fonte: autoria própria.

A análise qualitativa das respostas abertas do questionário aponta que o tempo real de trabalho dos professores aumentou muito para os professores 1, 7, 8 e 13. Observa-se ainda, de forma patente, a intensificação do trabalho e o prolongamento dos períodos de

trabalho, que passam a invadir a privacidade dos teletrabalhadores docentes. Nota-se também a supressão dos períodos de descanso desses teletrabalhadores. O panorama é de uma luta frenética e desigual dos seres humanos para fazer frente às demandas do trabalho, que chegam na velocidade das tecnologias de ponta do século XXI. Nesse ponto, revelam-se pertinentes os comentários de Amado (2018) e de Souto Maior (2003) quando dissertam que a situação do teletrabalhador hiperconectado se aproxima de uma quase escravidão.

Verifica-se ainda que a pandemia de Covid-19 funcionou como elemento agravador da intensificação, permanecendo, muitas vezes, os teletrabalhadores docentes em casa, devido ao home office. Entretanto, observou-se que esse tempo foi um período sem uma boa qualidade no convívio com a família, conforme relataram os professores 2 e 6.

Como conclusão, os dados indicam a necessidade de os professores realizarem a sua autogestão do tempo e espaço de trabalho e não trabalho, conforme mencionaram os professores 3 e 9. Observa-se também que alguns dos docentes participantes relataram já realizar alguma forma de autogestão do tempo de trabalho e não trabalho, nem que seja de forma precária. Entretanto, para que esse direito à autogestão seja garantido, é necessário também se positivar no direito brasileiro o direito à desconexão. Dessa forma, observa-se, pela análise qualitativa dos dados coletados, que as fronteiras entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes devem ser reinventadas e reforçadas. Alinhando-se à conclusão da análise qualitativa dos dados coletados, traz-se à baila o que dissertam Schneider e Rosensohn (1997, n. p., tradução nossa, grifos nossos):

Já não há corte claro entre o trabalho e a vida familiar, e **é preciso reinventar não somente as fronteiras materiais** (por exemplo, um espaço de trabalho protegido e uma linha telefônica independente para o trabalho), **mas também psicológicas** (saber organizar seus tempos entre trabalho e vida de família, ter horários que levem em conta os ritmos dos outros membros da família, guardar uma justa noção dos tempos de trabalho).

Dessa forma, do referencial teórico se verifica a necessidade do reestabelecimento das fronteiras entre a vida pessoal e a profissional dos teletrabalhadores docentes, alinhando-se, satisfatoriamente, com a conclusão da análise qualitativa dos dados coletados, pois estes também indicam a ocorrência da colonização dos períodos de não trabalho (inclusive de descanso) pelo trabalho. Assim, tais conclusões coadunam-se com a necessidade de se introduzir no direito positivo brasileiro o direito à desconexão das TDIC, como uma forma de estabelecer barreiras entre a vida profissional e a privada dos teletrabalhadores docentes.

Assim, uma vez analisados os dados coletados pela pesquisa de campo, passaremos, na seção seguinte deste trabalho, à análise documental das normas jurídicas envolvidas no estudo da temática do direito de desconexão das TDIC.

5.5. Do direito à desconexão *versus* a invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes no direito positivo brasileiro: breve análise documental de Direito Comparado e com fulcro no Direito Internacional dos Direitos Humanos

5.5.1. Definição do direito à desconexão

A preservação dos períodos de não trabalho e, conseqüentemente, de descanso dos teletrabalhadores docentes está, de forma ínsita, ligada à existência do direito à desconexão na legislação do Estado. Tal direito, segundo disserta Scalzilli (2020), pode ser compreendido como:

um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, **o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso** (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e **também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada**, preservando a cidadania (SCALZILLI, 2020, n. p., grifos nossos).

Complementando, trazem-se à baila as pertinentes considerações de Souto Maior (2003) sobre a necessidade do estabelecimento de um direito que limite o trabalho para a preservação da vida privada, da saúde e, conseqüentemente, da própria dignidade da pessoa humana na sociedade da informação do século XXI, marcada pelo uso constante das TDIC:

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fato determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, **o direito a se desconectar do trabalho**. Esclareça-se que **o não trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica** (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296, grifos nossos).

Feita essa breve conceituação inicial, passa-se na parte seguinte deste trabalho à caracterização da temática, bem como à análise documental da legislação atinente ao direito à desconexão.

5.5.2. Da caracterização da temática do direito à desconexão e análise documental de Direito Comparado e com fulcro no Direito Internacional dos Direitos Humanos

Segundo a Carta da República de 1988, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos possuem eficácia normativa no Brasil. Regulamentando a matéria, o artigo 5º, §§ 2º e 3º normatiza o seguinte:

Art. 5º [...]

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (BRASIL, 1988, n. p.).

Assim se enuncia o fundamento constitucional por meio do qual a normatização internacional se incorpora ao ornamento jurídico nacional, adentrando e irradiando juridicidade sobre o sistema jurídico normativo interno do Estado brasileiro. Observa-se que a questão em tela encontra fundamento, primeiramente, no plano do Direito Internacional dos Direitos Humanos. Segundo Brandão (2001), o Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão) preceitua em seus artigos 2 e 4:

Artigo 2 – O primeiro dos direitos do Homem é o direito à vida.

Artigo 4 – O direito à vida comporta: a) **O direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar laceres suficientemente remunerados**, a fim de que todos possam participar amplamente do bem-estar que os progressos da ciência e da técnica tornam cada vez mais acessíveis e que uma repartição equitativa deve e pode garantir a todos;

b) O direito ao pleno cultivo intelectual, moral, artístico e técnico das faculdades de cada um (BRANDÃO, 2001, p. 54, grifos nossos).

Dessa forma, encontra-se estabelecida, no plano do Direito Internacional dos Direitos Humanos, a necessidade do lazer e do descanso dos teletrabalhadores docentes. Imbuída desse mesmo espírito, a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, XXI, estabelece: “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e às férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948, n. p.). Finalmente, ainda bebendo dessa inspiração, o artigo 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992, estabelece:

ARTIGO 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: [...]

b) À segurança e a higiene no trabalho; [...]

d) **O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas**, assim como a remuneração dos feriados (BRASIL, 1992, n. p., grifos nossos).

O Art. 7º, “e”, “g” e “h” do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), ratificado por meio do Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, preceitua:

Artigo 7

Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: [...]

e) segurança e higiene no trabalho; [...]

g) **limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais**. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;

h) **repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais** (BRASIL, 1999, n. p., grifos nossos).

Nesses documentos se vislumbra patente a necessidade de se resguardarem os tempos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes como garantia da higiene, salubridade e segurança do trabalho. No plano da Constituição Federal de 1988, não se pode perder de vista que a dignidade da pessoa humana foi erigida como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Dessa forma, todo o sistema normativo decorrente desse vértice de juridicidade deve respeitar tal valor axiológico primordial, uma vez estabelecido pelo constituinte originário, sob pena de inconstitucionalidade. Transcreve-se:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

V – o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988, n. p., grifos nossos).

Da análise documental do citado dispositivo, observa-se, igualmente, que a inviolabilidade da intimidade e a vida privada são direitos fundamentais de primeira geração, que, devido a sua relevância, estão inseridos no núcleo duro da Lei Fundamental de 1988. Dessa forma, constituem cláusulas pétreas, nos termos estabelecidos no artigo 60, § 4º, inciso IV, da Carta da República de 1988. Nesse intuito, demonstra-se a suprema importância da temática objeto da presente investigação. Colaciona-se:

Art. 5º [...]

X – **são invioláveis a intimidade, a vida privada**, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988, n. p., grifos nossos).

Resta ainda mencionar que os direitos sociais de segunda geração tocantes à saúde e ao lazer, devido a sua inegável relevância, se encontram positivados no *caput* do artigo 6º da Carta da República de 1988. Tal prescrição normativa revela a importância que o constituinte deu aos períodos de descanso dos trabalhadores. Transcreve-se:

Art. 6º São direitos sociais a educação, **a saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, **o lazer**, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 114, de 2021) (BRASIL, 1988, n. p., grifos nossos).

Dessa forma, nota-se que a Norma Fundamental de 1988 considera o lazer como algo extremamente necessário para a vida humana. É inegável a intrínseca ligação entre os períodos de descanso, lazer e a preservação da higiene, salubridade e segurança no trabalho, bem como com a própria dignidade da pessoa humana, nos termos do artigo 1º, inciso III, da Carta da República de 1988. Assim, a norma do artigo 6º da Constituição Federal de 1988 deve ser interpretada conjuntamente com o artigo 1º, inciso III, combinado com o artigo 7º, inciso XXII e artigo 196, todos da Constituição Federal de 1988.

No que tange aos direitos sociais dos trabalhadores, direitos fundamentais de segunda geração, observa-se que dizem respeito ao assunto desta pesquisa os seguintes incisos do artigo 7º da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º **São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:** [...]

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, **lazer**, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL, 1988, n. p., grifos nossos).

Primeiramente, é necessário mencionar que tais direitos visam à melhoria das condições sociais dos trabalhadores, constituindo prestações positivas, ações para o Estado. A principiologia do artigo 7º estabelece pontos no qual o Estado deve agir para proteger os trabalhadores. De tal modo, observa-se que a disposição constante do inciso IV menciona, expressamente, a necessidade de salário mínimo que vise a atender às necessidades vitais

básicas do trabalhador e sua família, dentre elas o lazer. Tal norma se alinha à previsão normativa do artigo 217, § 3º, da Carta da República de 1988, que enuncia: “§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social” (BRASIL, 1988, n. p.). Dessa forma, dá-se prosseguimento ao exame do inciso XXII do artigo 7º da Carta da República de 1988: “Art. 7º [...] XXII – **redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança**” (BRASIL, 1988, n. p., grifos nossos).

Como já dito, o citado artigo 7º consagra os direitos sociais de segunda geração. Estes referem-se a direitos positivados na Lei Fundamental, representando uma garantia para o trabalhador. Tais regras constituem ações positivas para a garantia dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria de sua condição social. Dessa forma, observa-se erigida, na categoria de direito social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas que preservem a higiene, a segurança e a saúde do trabalhador. Assim, tais valores, devido à sua relevância, ganharam o status de norma de direito social, com sede na Constituição Federal de 1988.

Conforme constatado, por meio da análise dos dados coletados, na sociedade grafocêntrica digital, são comuns os abusos por meio das TDIC. O tempo de trabalho dos teletrabalhadores docentes acaba invadindo a privacidade destes, suprimindo e contaminando seus períodos de não trabalho (tempo de lazer e ócio). Assim, verifica-se restarem comprometidos consequentemente os seus períodos de descanso.

O artigo 196 da Carta da República de 1988 também consagra o direito à saúde. Direito de todos e dever do Estado. Tal norma se coaduna, dentro da noção de sistema jurídico, com a norma de proteção dos períodos de não trabalho (neles incluídos obviamente os períodos de descanso dos teletrabalhadores docentes) face aos abusos perpetrados pela invasão da privacidade por meio das TDIC. Traz-se a lume o citado dispositivo normativo:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988, n. p.).

Quanto à legislação infraconstitucional, já se citou que a Lei 12.551/2011 alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela exercida por meios pessoais e diretos (forma presencial/tradicional). Assim, desponta a subordinação por meio das TDIC na Idade Mídia. No que tange ao teletrabalho, a nova redação da Consolidação das

Leis do Trabalho, determinada por meio da Lei nº 13.467, de 17 de julho de 2017 (reforma trabalhista), o regulamentou por meio do acréscimo dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. Posteriormente, a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, promoveu alterações na já modificada redação do texto normativo da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo sido convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Transcrevem-se os citados dispositivos já com as suas alterações, comentando-os logo em seguida:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943, n. p.).

Dessa forma, observa-se que o artigo 75-A consigna norma que menciona que observará o disposto naquele capítulo toda a prestação de serviços por meio do teletrabalho dos empregados. Por sua vez, o artigo 75-B traz a posituação da conceituação do que se considera teletrabalho ou trabalho remoto, mencionando a característica da prestação de serviços, de maneira preponderantemente ou não, fora das dependências do empregador, com utilização das TDIC, que não constitua trabalho externo. Trabalho externo consiste no caso em que o trabalhador exerce o seu trabalho na rua, como no caso do vendedor que faz visitas de casa em casa ou o motorista de caminhão. Continua o artigo 75-B:

Art. 75-B [...]

§ 2º **O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.** (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º **Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.** (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943, n. p., grifos nossos).

Nesse ponto, o § 2º, na recentíssima nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho, já começa a abrir espaço para que os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa sejam excluídos do controle de jornada. Assim, no § 3º se menciona que não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação aos teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa, isto é, o capítulo atinente à jornada de trabalho. No mais, o § 4º dispõe que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem

se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. Passa-se ao estudo dos parágrafos seguintes:

Art. 75-B [...]

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, **fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso**, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943, n. p., grifos nossos).

O novo § 5º cuida da exclusão pela lei, não constituindo, portanto, tempo à disposição do trabalho ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão expressa em acordo individual ou em convenção coletiva de trabalho, do tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho. Assim, esses momentos nos quais o teletrabalhador dedicará seu tempo para o trabalho por meio das TDIC não será considerado como tempo à disposição do trabalho ou regime de prontidão ou de sobreaviso. Dessa forma, não havendo previsão expressa, fica o trabalhador sem a devida proteção legal. Eis, mais uma vez, a infraestrutura influenciando a superestrutura legal por normas precarizadoras das condições de trabalho dos teletrabalhadores, inclusive os teletrabalhadores docentes. No mais, o § 6º menciona que restou admitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto estagiários e aprendizes (§ 6º). Já o § 7º se trata de norma atinente à aplicabilidade das convenções e acordos coletivos de trabalho. Continua, ainda, o art. 75-B:

Art. 75-B [...]

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943, n. p.).

O § 8º cuida da aplicabilidade da legislação brasileira ao empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, salvo as disposições da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982 (que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior), bem como caso haja a

estipulação pelas partes do contrário. Já o § 9º dispõe sobre a mera possibilidade de o acordo individual dispor sobre os horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. Entretanto, observa-se que a disposição da norma trabalhista é tímida por não ser cogente (impositiva), como no caso do direito de desconexão. Assim, utiliza da expressão “poderá”, e não “deverá”. Percebe-se assim, mais uma vez, a influência da infraestrutura capitalista na superestrutura normativa brasileira, impedindo o estabelecimento de norma cogente atinente ao direito à desconexão.

O artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho estipula que a prestação de serviços por meio do teletrabalho deverá ser anotada no contrato individual de trabalho, além de estipular regra no sentido de que a alteração entre regime presencial e teletrabalho deverá ser registrada em aditivo contratual:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943, n. p.).

Já o § 2º, do artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho, na nova redação dada pela Lei nº 13.467, de 17 de julho de 2017, estipula que, na alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, deverá ser garantido o intervalo mínimo de 15 dias de transição para adaptação. Além do mais, deverá ser registrado tal fato no contrato de trabalho por meio de aditivo contratual. Por sua vez, a Medida Provisória 1.108/2022, convertida na Lei 14.442/2022, também acresceu o § 3º no artigo 75-C, que dispõe sobre as despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho fora da localidade prevista no contrato:

Art. 75-C [...]

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943, n. p.).

A norma estipula que o empregador não será responsável por tais despesas, salvo se houver disposição em contrário estipulada pelas partes. Já o artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho traz regra atinente à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou

fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a prestação do trabalho remoto:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943, n. p.).

Dessa forma, observa-se que aqui a norma é cogente, devendo tais disposições constarem de contrato escrito para a garantia clara das responsabilidades das partes. Ressalta-se, ainda, que o parágrafo único estabelece que tais utilidades não integram a remuneração do empregado. Já o artigo 75-E do citado diploma normativo traz regra atinente à garantia da higiene, segurança e salubridade do teletrabalho, mencionando inclusive a necessidade de o teletrabalhador assinar termo de responsabilidade:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 1943, n. p.).

No entanto, observa-se que tal novidade legislativa está alinhada aos interesses do capital, pois coloca todo o peso da prestação de serviços, por meio do teletrabalho, sobre os ombros do próprio trabalhador, parte hipossuficiente da relação, que deverá inclusive assinar termo de responsabilidade.

No mais, a Medida Provisória 1.108/2022, convertida na Lei 14.442/2022, ainda acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 75-F, que trata da prioridade dos empregados com deficiência e dos empregados com filho ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto:

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

Entretanto, observa-se que ainda resta gritante a omissão normativa no que toca à falta de estipulação de regra atinente à vedação do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes. Portanto, conclui-se que deveria ser instituída barreira eficaz de

modo a se evitar a colonização dos períodos de descanso dos teletrabalhadores pelo trabalho, gerando precarização dos direitos trabalhistas.

De tal modo, desenha-se o mapa das relações entre a propriedade privada dos meios de produção capitalista e a legislação do Estado. Os interesses do capitalista, detentor do monopólio dos meios de produção, influenciam o direcionamento da legislação do Estado, que não visa atender à vontade democrática de todos (como se poderia pensar ilusoriamente), mas sim reforçar a relação de dominação dos proletários à burguesia. Nesse sentido, corroborando, dissertam Marx e Engels (2006, p. 98, grifos nossos):

Já que **o Estado**, pois, **é a forma pela qual os indivíduos de uma classe dominante fazem valer seus interesses comuns** e na qual se resume toda a sociedade civil de um período, segue-se que todas as instituições comuns são mediadas pelo Estado e dele adquirem uma forma política. **Daí a ilusão de que a lei se baseia na vontade e, mais ainda, na vontade livre, destacada de sua base real. Do mesmo modo o direito é reduzido, por seu turno, à lei** (MARX; ENGELS, 2006, p. 98, grifos nossos).

No mais, ao se fazer uma análise de Direito Comparado, observa-se que na legislação de Portugal há a previsão expressa dos períodos de descanso dos trabalhadores. Traz-se à baila: “Artigo 199º – Período de descanso – Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho” (PORTUGAL, 2009, n. p.). Entretanto, não bastando apenas tal previsão normativa, como corolário da proteção do direito ao descanso, passa a se tratar também do direito à desconexão no Direito Comparado.

Observa-se que foi a França quem primeiramente o positivou no sistema jurídico normativo de um Estado. Dessa forma, foi criada a Lei de Desconexão, a *Lei El Khomri*, Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016 (denominação em homenagem à Ex-ministra do Trabalho, Emprego, Formação Profissional e Diálogo Social: Myriam El Khomri), que entrou em vigor em 01 de janeiro de 2017, artigo L. 2242- 17, 7º do Código do Trabalho. Transcreve-se:

7º Na falta de acordo, o empregador elabora uma carta, após consulta do comitê social e econômico. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do **direito de desligar** e prevê ainda a implementação, para os colaboradores e pessoal de supervisão e direção, de ações de formação e sensibilização sobre o uso razoável de ferramentas digitais (FRANÇA, 2016, n. p., tradução nossa, grifos nossos).²⁴

Na América Latina, foi o Chile o primeiro país a regulamentar o direito à desconexão, por meio da Lei nº 21.220, de 24 de março de 2020. Conforme se observa pela data da

²⁴ 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

publicação do citado diploma normativo, tratava-se do momento do início da pandemia da Covid-19. Transcreve-se o *Artículo 152 quáter J* com a previsão do direito de desconexão na legislação chilena:

No caso de trabalhadores remotos que distribuam livremente o seu horário ou teletrabalhadores excluídos da limitação do horário de trabalho, **o empregador deve respeitar o seu direito de desligar**, garantindo o tempo em que não será obrigado a responder às suas comunicações, ordens ou outros requisitos. O tempo de desconexão deve ser de pelo menos doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas. Da mesma forma, em nenhum caso pode o empregador estabelecer comunicações ou formular ordens ou outros requisitos em dias de descanso, licenças ou férias anuais dos trabalhadores (CHILE, 2020, n. p., tradução nossa, grifos nossos).²⁵

Da mesma forma, seguindo o mesmo caminho do Chile, a Argentina também regulamentou o direito de desconexão. A citada inovação legal emergiu em plena pandemia de Covid-19, por meio da Lei nº 27.555 sobre o teletrabalho em 30 de outubro de 2020. Ilustrando, colaciona-se o artigo 5º do citado diploma legal, com estipulação normativa sobre o direito à desconexão digital na legislação argentina:

Artigo 5º – **Direito à desconexão digital**. A pessoa que trabalha na modalidade de teletrabalho terá o direito de não ser contactado e desligar-se de dispositivos digitais e/ou tecnologias de informação e comunicação, fora do seu expediente e durante os períodos de licença. Você não pode ser penalizado por fazer uso deste direito. O empregador não pode exigir do trabalhador a execução de tarefas, nem lhe enviar comunicações, por qualquer meio, fora do horário de trabalho (ARGENTINA, 2020, n. p., tradução nossa, grifos nossos).²⁶

Merece ainda destaque a relevantíssima alteração no Código do Trabalho de Portugal, promovida pela Lei nº 83, de 6 de dezembro de 2021, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2022. Tal diploma normativo inseriu o disposto no artigo 169º-B, 1, “b”, finalmente positivando, explicitamente, regra atinente ao direito à desconexão em terras portuguesas. Por meio de tal dispositivo legal, fica o empregador proibido de contatar os teletrabalhadores nos seus períodos de não trabalho. Dessa forma, visa-se delimitar as fronteiras entre a vida

²⁵ Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su **derecho a desconexión**, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. **El tiempo de desconexión** deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

²⁶ Artículo 5º – Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

pessoal e profissional dos teletrabalhadores (inclusive os teletrabalhadores docentes), de modo a resguardar a primazia dos valores atinentes à saúde, higiene e segurança do trabalho:

Artigo 169º-B

Deveres especiais

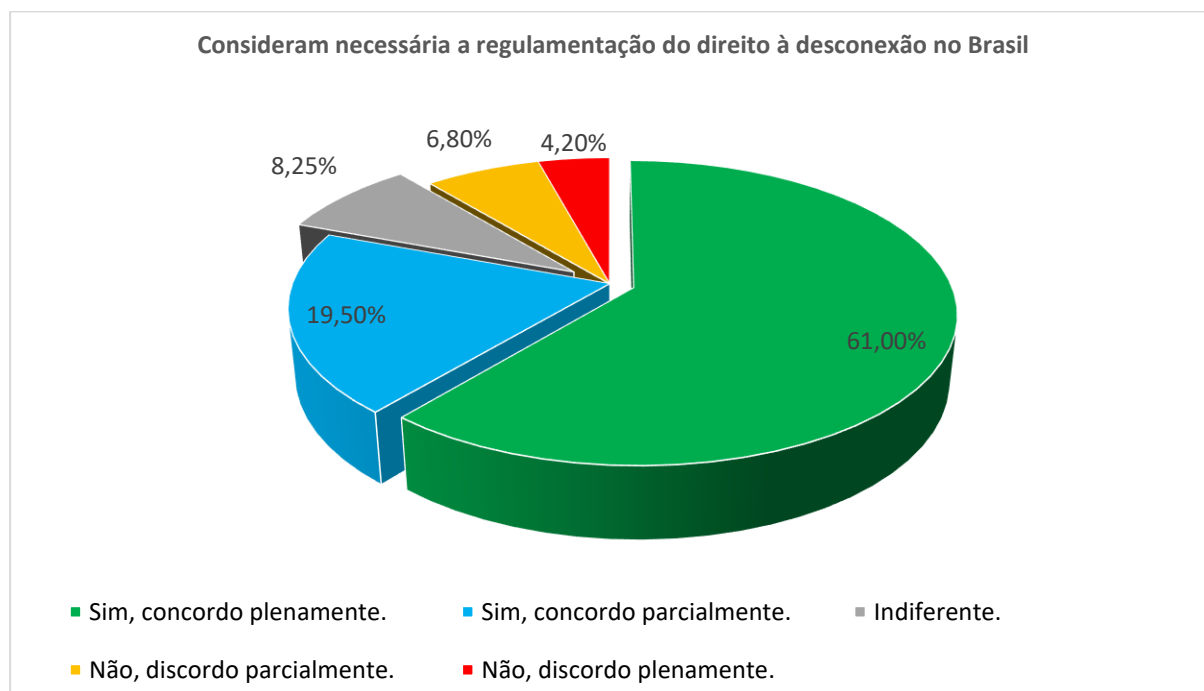
1 – Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, **para o empregador, os seguintes deveres especiais:**

a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;

b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199º- A (PORTUGAL, 2009, n. p., grifos nossos).

Assim, o legislador português positiva um direito apontado como necessário para regulamentar as relações de trabalho exercidas por meio das TDIC, afastando todos os tipos de interferências do empregador (inclusive o próprio trabalho) nos períodos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes. De tal modo, observa-se que os dados coletados por meio da pesquisa de campo confirmaram a necessidade da positivação do direito de desconexão também na legislação brasileira, bem como revelam o alto grau de desinformação dos professores sobre a temática. Confirmando a primeira parte dessa assertiva, traz-se à baila o seguinte gráfico (Figura 20):

Figura 20 – Gráfico com as respostas dos participantes sobre se consideram necessária a regulamentação de um período no qual os aparelhos portáteis de comunicação por meio da internet (por exemplo, o smartphone) devam permanecer desligados para que não se recebam notificações do trabalho (direito à desconexão da internet).



Fonte: autoria própria.

A análise quantitativa da resposta revela que 61,00% dos professores participantes do questionário concordaram plenamente no sentido da necessidade da regulamentação do direito à desconexão das TDIC no direito brasileiro. Já 19,50% dos docentes participantes concordaram parcialmente. Portanto, os que concordam perfazem 80,5%, superando, com larga folga, a maioria absoluta dos participantes na pesquisa de campo. As porcentagens dos que discordaram plenamente e parcialmente não alcançaram, individualmente, sequer 19,50%.

Dessa forma, os dados coletados por meio do questionário revelam que a esmagadora maioria dos docentes participantes na pesquisa compreendeu ser necessário o estabelecimento de regras de contenção da invasão da privacidade operada por meio das TDIC. Assim, afasta-se o trabalho, bem como quaisquer tipos de interferências nos períodos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes, preservando sua intimidade e vida privada.

No que tange às respostas abertas ao questionamento sobre a necessidade do direito à desconexão, destacam-se os seguintes comentários (Quadro 20):

Quadro 20 – Extrato das respostas abertas sobre a necessidade da regulamentação do direito à desconexão.

- “Desejável, mas muito difícil de ser aplicado” (Professor 4).
- “As escolas por onde trabalhei somente mandavam notificações em horário comercial. Dessa forma, as equipes gestoras sempre respeitavam os horários de descanso dos funcionários” (Professor 5).
- “Eu já faço isso. Eu deixo meu smartphone no silencioso e só respondo em horário comercial. Eventualmente atendo solicitações extraordinárias, mas pondero a situação” (Professor 8).
- “Eu já exerço este direito” (Professor 9).
- “Quando é possível eu faço isso, mas compreendo que sou uma exceção. Nem todos os empregadores compreendem essa necessidade” (Professor 10).
- “Sim, porque acredito que nossos direitos são violados em virtude da demanda e contexto atual” (Professor 13).
- “Tento fazer isso por minha conta” (Professor 15).
- “Em relação à equipe de trabalho, sim, em relação aos pais a situação é mais complexa” (Professor 16).

Fonte: autoria própria.

A análise qualitativa das respostas abertas do questionário também revela a falta de conscientização da classe quanto à necessidade da existência de um arcabouço de direitos positivados que protejam e assegurem a segurança, a higiene e a salubridade do trabalho para os teletrabalhadores docentes. Nenhuma das respostas abertas revelou ciência específica do direito à desconexão. Os comentários mais alinhados com a consciência dessa necessidade permaneceram genéricos, como: “eu já exerço esse direito” (professor 9) ou “tento fazer isso

por minha conta” (professor 15). Nesse ponto, merecem destaque as acertadas considerações de Cardim (2020, p. 146):

Quando códigos do trabalho em todos os países foram criados, havia a proteção e regulamentação de atividades que não existem mais, bem como não era possível prever em tal época a era digital. É preciso que haja a modernização da legislação, para que as novas tecnologias venham para auxiliar e não para limitar a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso.

Trata-se de analisarmos a nova realidade. Os códigos trabalhistas devem cumprir sua função de forma eficaz e assim regular e proteger as novas relações de trabalho. Atualmente, o trabalhador permanece conectado em tempo integral mesmo afastado do local de trabalho, surgindo novas formas de labor como o teletrabalho.

A problemática ganha mais relevo quando se observa que o trabalhador consiste na parte fraca da relação de trabalho. Ora, tal relação é o centro de um conflito de interesses antagônicos entre capitalistas e proletários. Assim, se não dispuser de mecanismos de força que garantam a preservação dos seus direitos trabalhistas, como o direito à desconexão, certamente os teletrabalhadores docentes verão a sua vida profissional colonizar a sua vida privada. Dessa forma, não é possível que tais profissionais trabalhem sem um respaldo jurídico normativo efetivo da sua intimidade e sua vida privada. Aliás, trata-se de direitos individuais constantes do rol do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988.

Dessa forma, é necessário o estabelecimento de uma barreira adequada para bloquear a colonização do tempo de descanso de tais trabalhadores. Nesse ponto, emerge a relevância do direito à desconexão, bem como de outros mecanismos complementares que assegurem os períodos de descanso dos teletrabalhadores docentes, com a preservação da sua intimidade e vida privada, conforme artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988.

Mais que isso: em se tratando de home office, é necessário que haja limites, que seja assegurado, segundo a razoabilidade e proporcionalidade, o direito de autogestão do tempo de trabalho e não trabalho dos teletrabalhadores docentes face ao ímpeto exploratório capitalista da sua força de trabalho.

Dessa forma, abordou-se a temática do direito à desconexão das TDIC, tendo sido questionado aos professores se conheciam o mencionado direito. Finalmente, interrogaram-se os docentes participantes sobre sugestões que teriam para a melhoria das condições de vida dos teletrabalhadores docentes na legislação brasileira. Em virtude das perguntas efetuadas, coletaram-se as seguintes respostas por meio das entrevistas (Quadro 21):

Quadro 21 – Extrato das respostas abertas dos professores sobre a existência do direito de desconexão e sugestões para a melhoria das condições do teletrabalho docente na legislação brasileira.

	Conhecem o direito à desconexão do trabalho	Sugestões para a melhoria das condições de vida dos teletrabalhadores docentes na legislação brasileira
Professor 1	“Sim” 28min25.	“Quais serão as escalas de trabalho durante esse período. As situações excepcionais tocantes a pais que trabalham em horário de turno, por exemplo. Que não têm outro horário para saber como está a rotina escolar de seu filho. As delimitações que nós temos normalmente de jornada com relação a horário de HTP, de horário de trabalho em casa e horário de trabalho presencial nas salas” 28min40s.
Professor 2	“Não sabia” 28min59.	“Acesso à internet para todo mundo [...] impor regras de horário” 28min29s.
Professor 3	“Já” 32min09.	“Se for trabalhar com ensino remoto eu acho que o custo tem que ser dividido” 32min52s.
Professor 4	“Não” 48min30.	“Eu acho que precisa ser regulamentado no Brasil o trabalho remoto de uma maneira geral. Tem umas diretrizes, mas precisa regulamentar mesmo. Especificamente regulamentar a questão das aulas. [...] como, de que forma. [...] e além de existir essa regulamentação o documento ser público” 49min00s.
Professor 5	“Não” 25min31.	“Eu acho que tinha que pensar em coisas como [...] oferecer uma estrutura na casa dessas pessoas [...] oferecer uma cadeira[...] e não sei se eventualmente ter algum acréscimo no sentido de gastos com luz, energia elétrica, com água, com internet [...] pelo menos um <i>pro labore</i> [...] pois de fato você está gastando energia para trabalhar 25min54s.
Professor 6	“Não” 37min19.	“A instituição tinha que dar um recurso para a gente. Uma plataforma que a gente pudesse trabalhar, porque o WhatsApp que eu uso é pago. Eu uso o WhatsApp <i>Business</i> [...] e os horários, né?” 38min25s.
Professor 7	“Não” 41min57.	“Eu acho que tem que ser regulamentado o tempo mínimo para a produção de conteúdo. O piso de pagamento [...] o direito da desconexão” 42min21s.
Professor 8	“Não” 41min41.	“as demandas e as exigências da Secretaria de Educação que são excessivas [...] que infligem um sofrimento aos professores” 42min57s.
Professor 9	“Não” 37min24.	“Eu acho que precisa ser regulamentada a quantidade máxima do uso de telas por dia ou por horas ininterruptas” 37min47s.
Professor 10	“Não” 34min11.	“o aumento do salário do professor” 35min34s.

Fonte: autoria própria.

No que toca à análise quantitativa quanto ao conhecimento da existência do direito à desconexão, observa-se que 80% dos entrevistados revelaram desconhecer o citado direito (professores 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10). Dessa forma, nota-se que apenas 20% dos docentes entrevistados manifestaram conhecimento sobre a citada temática (professores 1 e 3).

Tal situação fática indica que a classe dos professores não está sintonizada com a luta por direitos que garantam a sua proteção jurídica na relação de trabalho na sociedade

grafocêntrica digital. Mais, demonstra a premente necessidade de se realizarem campanhas de conscientização da classe sobre a luta por melhores condições de trabalho.

Na análise qualitativa das sugestões para a melhoria das condições de vida dos teletrabalhadores docentes na legislação brasileira, observa-se que apenas os professores 1, 6 e 9 demonstraram preocupação com a temática do direito à desconexão e/ou o horário de trabalho. Os demais professores clamam por outras melhorias, mas revelaram desconhecer a luta dos teletrabalhadores pelo direito à desconexão das TDIC, travada em pleno século XXI. Assim, o fato constatado é de extrema preocupação, pois revela o alto grau de desinformação da classe sobre a realidade do trabalho desenvolvido na Idade Mídia. Ora, o mencionado direito diz respeito a questões fundamentais, como a saúde, higiene e segurança do trabalho dos professores, estando em absoluta consonância com a norma do artigo 7º, inciso XXII, da Carta da República de 1988.

De tal modo, remete-se à análise de Direito Comparado, observando-se que o Código do Trabalho de Portugal, minudenciando, mais ainda, a regulamentação dos direitos do teletrabalhadores, disciplinou no artigo 169º-B os seguintes deveres especiais do empregador para com os teletrabalhadores, objetivando resguardar a salubridade, higiene e segurança do trabalho destes. Transcreve-se:

Artigo 169º-B

Deveres especiais

[...] c) Diligenciar no sentido da **redução do isolamento do trabalhador**, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;

d) **Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho**, nos termos do nº 2 do artigo 168º, independentemente da sua propriedade;

e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada (PORTUGAL, 2009, n. p., grifos nossos).

Eis uma diretriz que poderá ser seguida pelo legislador brasileiro. No que tange ainda ao direito à desconexão, deve-se conjugar a disposição do art. 169º-B com o artigo 199º-A, 1, do citado diploma normativo português, para compor o arcabouço jurídico do direito de desconexão em Portugal. A referida disposição normativa também restou inserida por meio da Lei nº 83, de 6 de dezembro de 2021, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2022 no Código do Trabalho de Portugal, prevendo constituir contraordenação grave a conduta do empregador de contatar o empregado em seus períodos de descanso, ressalvadas as situações de força maior. Transcreve-se:

Artigo 199º-A

Dever de abstenção de contacto

1 – O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 – **Constitui ação discriminatória**, para os efeitos do artigo 25º, **qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso**, nos termos do número anterior.

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no nº 1 (PORTUGAL, 2009, n. p., grifos nossos).

Dessa forma, como já dito, o artigo 169º-B, 1, “b”, combinado com o artigo 199º-A constituem o arcabouço normativo legal da regulamentação do direito à desconexão em Portugal. Tal inovação legislativa é algo de suma relevância para todos os teletrabalhadores em geral, inclusive para os teletrabalhadores docentes. Dessa forma, sob o prisma do Direito Comparado, tal direito, se positivado no Brasil, poderá constituir barreira efetiva ao fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes (tornando-o ilícito). Dessa forma, a positivação de tal direito, bem como a realização de campanhas de conscientização sobre ele, frenaria o mecanismo por meio do qual são colonizados pelo trabalho os períodos de não trabalho (de descanso) dos teletrabalhadores. Assim, seriam resguardadas, por consequência, a privacidade e intimidade dos profissionais que laboram nessas condições.

Além do mais, a disciplina legal do direito à desconexão no Brasil atualizaria a regulamentação normativa brasileira para a realidade fática do trabalho exercido na sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Como consequência decorrente, restariam preservados os valores supremos da inviolabilidade da vida privada e intimidade, petrificados no artigo 5º, inciso X, combinado com o artigo 60, § 4º, inciso IV, ambos da Constituição Federal de 1988 (cláusulas pétreas). Tais valores constituem direitos fundamentais de segunda geração e se alinham à preservação da higiene, salubridade e segurança no trabalho a todos os trabalhadores (inclusive os teletrabalhadores docentes), em consonância com o artigo 7º, inciso XXII, da Carta da República de 1988.

De tal modo, passaria a existir o dever legal do empregador de se abster de contatar o teletrabalhador durante os seus períodos de descanso, ressalvadas situações de força maior, conforme o artigo 199º-A, nº 1 do Código do Trabalho de Portugal. É importantíssimo ressaltar que, a partir dessa previsão legal positivada, seguindo diretriz semelhante à normatização portuguesa, passaria a constituir ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado ao teletrabalhador, em matéria de condições de trabalho e progressão na carreira, pelo fato de exercer o seu direito ao período de descanso. Assim, observa-se que o direito à

desconexão, uma vez positivado na norma jurídica nacional, será causa do surgimento do direito subjetivo dos teletrabalhadores de fazer com que seus períodos de não trabalho (e de descanso) sejam respeitados.

Finalmente, o artigo 199º-A, nº 3, do Código do Trabalho de Portugal traz norma de valoração da natureza da ilicitude, preceituando que constitui contraordenação, de natureza grave, a violação do dever do empregador de abstenção de contatar o empregador nos seus períodos de descanso. Portanto, sob o prisma da legislação de Portugal, uma face do fenômeno, objeto desta pesquisa, passa a ser considerada ilicitude de natureza grave, isto é, a invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes advinda de conduta do empregador. Portanto, trata-se de ato contrário à lei, passível de receber sanções.

Ressalta-se, ainda, que no Brasil existe atualmente em trâmite no Poder Legislativo Federal o Projeto de Lei nº 4.044/2020, de autoria de Fabiano Contarato (Rede-ES), que pretende introduzi-lo na legislação brasileira.²⁷ Objetiva prevenir a ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade pelo trabalho, dos períodos de não trabalho dos teletrabalhadores por meio de abusos viabilizados pelas TDIC. Nesse objetivo, o citado projeto altera vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. A seguir, colacionam-se os dispositivos, comentando-os logo na sequência:

Art. 1º O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes disposições:

“Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.” (NR) (BRASIL, 2020c, n. p., grifos nossos).

Conforme texto do projeto examinado, o direito à desconexão objetiva garantir a fruição, pelo empregado, do seu tempo de folga. Dessa forma, visa preservar a saúde, o lazer e a vida privada dos teletrabalhadores, erigidos à categoria de direito subjetivo dos teletrabalhadores. Assim, cria-se uma norma jurídica cogente, imperativa, um non facere, pois constitui uma verdadeira obrigação de abstenção do empregador, de forma a respeitar tais momentos. Mais que isso, observa-se que o citado preceito legal se alinha, perfeitamente, à disposição constitucional constante do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 (visando à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e

²⁷ Conforme informação constante do sítio oficial do Senado Federal. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 5 mar. 2022.

segurança). Eis manifesta a primacial relevância da positivação do direito à desconexão no Brasil!

Destaca-se ainda que a citada previsão legal dispõe, de forma expressa, sobre a produção de efeitos jurídicos da norma aos casos de teletrabalho, consistindo em garantia expressa de todos os teletrabalhadores, inclusive os docentes, em face dos abusos viabilizados por meio das TDIC, que podem invadir a sua privacidade. Assim, continua-se analisando a norma do artigo 72-A, que poderá ser incluído na Consolidação das Leis do Trabalho, caso o Projeto de Lei nº 4.044/2020 seja aprovado, sancionado e publicado:

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva. (NR) (BRASIL, 2020c, n. p., grifos nossos).

Nesse ponto, verifica-se que a norma do artigo 1º do projeto, combinada com os dispositivos a serem incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 65-A, 72-A e 133-A, constituirão o arcabouço legal normativo da regulamentação do direito à desconexão no Brasil. O citado projeto de lei, por meio do seu artigo 65-A, cria verdadeira obrigação negativa: obrigação legal do empregador de não poder acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações ou qualquer outra ferramenta telemática. Nesse ponto, destaca-se que a norma do projeto de lei utiliza técnica legislativa peculiar, a qual consiste do uso de uma fórmula casuística, seguida de uma fórmula genérica, procurando antever o surgimento de novas tecnologias: “ou qualquer outra ferramenta telemática”. Dessa forma, a citada previsão normativa constitui-se em norma que prevê interpretação analógica ou intra legem. Com astuta sabedoria, o legislador brasileiro procura antever o futuro, visando ampliar a duração da norma no tempo e resguardando a subsunção normativa da obsolescência tecnológica que poderá advir do avanço da ciência.

Conforme ainda disposição final da cabeça do artigo 72-A do citado projeto de lei, a única exceção para o contato com os trabalhadores consistirá no caso de atendimento de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, bem como para atender a serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa causar prejuízo manifesto. Entretanto, toda essa causalidade necessita de adequada justificativa, não bastando apenas a

alegação por uma das partes. Terá que ser efetivamente provada, e, portanto, registrada documentalmente, haja vista a outorga do poder escritural aos empregadores, parte forte da relação de trabalho. Assim, não havendo a prova robusta da exceção por parte do empregador, restará configurada a prática de ato ilegal.

Além do mais, o projeto de lei prevê que na ocorrência de trabalho extraordinário serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária (havendo remuneração diferenciada pelo tempo a mais trabalhado). Nada mais justo! Assim, nota-se que tal previsão contrasta com a realidade atual dos teletrabalhadores docentes, na qual estes permanecem, na maioria das vezes, trabalhando em tais períodos sem sequer receber pelo trabalho a mais (conforme se constatou pelos dados coletados anteriormente).

Continuando ainda a examinar o texto do Projeto de Lei nº 4.044/2020, vertem-se os olhos sobre o art. 133-A, que poderá ser incluído na Consolidação das Leis do Trabalho. Transcreve-se:

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.” (NR) (BRASIL, 2020c, n. p., grifos nossos).

Por meio da análise documental, observa-se que, objetivando preservar os períodos de descanso dos teletrabalhadores (inclusive os docentes), a norma preceitua que os teletrabalhadores serão excluídos dos grupos de trabalho do empregador, bem como de serviços de mensageria, podendo inclusive ser retidos aparelhos eletrônicos de comunicação de uso exclusivo do trabalho. Assim, coaduna-se a previsão com as normas dos artigos 65-A e 72-A, objetivando preservar a desconexão dos teletrabalhadores, a fim de evitar a invasão de sua privacidade pelas TDIC.

Ao final do período de descanso, inclusive férias, os teletrabalhadores serão novamente adicionados aos grupos de trabalho, conforme § 1º, do artigo 133-A. O § 2º do citado dispositivo legal traz disposição visando evitar a obsolescência técnica da norma. Portanto, continuando a examinar o texto do projeto de Lei nº 4.044/2020, observa-se que ele altera na CLT o art. 244, da forma colocada logo em seguida:

Art. 244 [...]

§ 2º Considera-se de “sobreaviso” o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal. [...]

Art. 3º Fica revogado o inciso III, do art. 62, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 2020c, n. p., grifos nossos).

Cumpre ressaltar que o citado projeto de lei revoga por meio do seu artigo 3º o precarizante inciso III, do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, que preceitua que os teletrabalhadores que trabalham por produção ou tarefa não seriam considerados para a limitação de tempo de trabalho. Caso o Projeto de Lei nº 4.044/2020 seja aprovado, corrigirá uma das mazelas criadas pela atual direção política contingente federal. Assim, será extirpada do sistema jurídico normativo verdadeira inconstitucionalidade face ao artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, implantada pela precarizadora Lei nº 13.467, de 17 de julho de 2017 (reforma trabalhista), e, ainda mantida, pelo menos em parte, pela Medida Provisória nº 1.108, 25 de março de 2022, convertida na recentíssima Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022 (que alteraram a redação do referido dispositivo normativo para excluir da limitação da jornada de trabalho os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa).

Dessa forma, deve toda a sociedade se mobilizar para que tal projeto de lei seja aprovado. A transformação do fenômeno da invasão da privacidade em ato ilícito de natureza grave, com a proteção dos períodos de não trabalho (de descanso) dos teletrabalhadores docentes contra a invasão da privacidade pelo teletrabalho ubíquo por meio das TDIC, merece minuciosa regulamentação na legislação brasileira. Dessa forma, todo ato abusivo, que exceda a boa-fé e os bons costumes, deve gerar justa indenização. Aliás, as normas dos artigos 186 e 187 do Código Civil podem, perfeitamente, ser transplantadas para o Direito do Trabalho, para, analogicamente, trazer a figura do abuso de direito:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou **imprudência**, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. **Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos** pelo seu fim econômico ou social, **pela boa-fé ou pelos bons costumes** (BRASIL, 2002, n. p., grifos nossos).

Da análise documental de ambos os dispositivos normativos, deduz-se que poderá ser considerada ilícita a conduta imprudente de contatar os teletrabalhadores docentes nos seus momentos de não trabalho, desde que tal comportamento exceda, manifestamente, os limites impostos pela boa-fé e pelos bons costumes. Ressalta-se, inclusive, que nesse caso o

dano pode ser exclusivamente moral. Eis uma norma que pode auxiliar na compreensão e na definição da extensão do direito à desconexão no Brasil, tornando, igualmente, ilícito o fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes.

A positivação do direito à desconexão certamente constitui um marco no arcabouço garantista trabalhista por meio do estabelecimento de regras claras para o teletrabalho docente na sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Por meio da inserção de tais normas na legislação brasileira, será erigida barreira efetiva por meio da qual toda a classe dos professores poderá se defender dos abusos do capital, viabilizados por meio das TDIC. Afinal de contas, o direito à desconexão visa proteger não apenas o trabalhador, mas a higiene, a salubridade e a segurança do trabalho em toda a sociedade brasileira. Nesse sentido amplo, traz-se o que disserta Souto Maior (2003, p. 311):

Este novo mundo do trabalho contraditório traz para o jurista o desafio de encontrar respostas, que se destinam, também, à preservação da saúde da sociedade. Nesta medida é que o direito a se desconectar do trabalho, como dito inicialmente, não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família.

Aliás, Souto Maior (2003) exemplifica com clareza e maestria a natureza ampla, social, e não apenas individual da proteção do direito de desconexão. Assim, remete-se novamente ao citado autor:

pense-se o presente tema sob a perspectiva de um filho que não vê seu pai por dias inteiros, porque este diuturnamente está voltado ao trabalho. A sua preocupação, a do pai pode ser a mais nobre possível (oferecer meios de subsistência e conforto ao filho), mas pode ser também que a sua vinculação ao trabalho, de forma incessante, não passe de um vício, o vício provocado pela tela do computador ou pela vaidade de galgar posições cada vez mais altas e vencer na concorrência do mundo do trabalho. Pois bem, será que este filho não tem um bem jurídico a ser preservado judicialmente? Será que não tem ele o interesse jurídico para pleitear em juízo que seu pai cumpra o dever de lhe oferecer a sua presença? (SOUTO MAIOR, 2003, p. 311).

Nesse ponto emergem a preservação do direito do filho de conviver com o pai, a proteção da família e da própria sociedade, que não podem ser simplesmente devoradas pelo trabalho (valores que estão, igualmente, consagrados nos artigos 226 e 227 da Constituição Federal de 1988). O citado autor vai ainda mais longe, revelando a face ilícita do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores. Dessa forma, ante o ilícito cometido, abre-se a possibilidade de ações indenizatórias aos que se sentirem prejudicados. Nesse azo, remete-se novamente aos magistrais comentários de Souto Maior (2003, p. 311): “Será que não se pode pensar no direito a uma indenização para o trabalhador que, por estar subordinado de forma

ilimitada ao trabalho, como consequência da rede de produção que lhe impõe seu empregador, acaba negando este direito a seu filho e aos seus demais familiares?”.

Portanto, restarão garantidos os valores constitucionais atinentes à preservação da higiene, da salubridade e da segurança no trabalho, com fulcro no artigo 7º, inciso XXII, combinado com os artigos 6º e 196, todos da Constituição Federal de 1988. Da mesma forma, resguardam-se os direitos fundamentais de primeira geração, inviolabilidade da intimidade e vida privada, com sede no artigo 5º, inciso X, o direito social ao lazer, artigo 6º, *caput*, ambos da Lei Fundamental de 1988, que tem como um dos seus desideratos a preservação dos períodos de descanso dos teletrabalhadores.

Assim, ante a gritante falta de regulamentação legal no Brasil do direito à desconexão, os próprios tribunais, diante de casos concretos que lhe são submetidos, já vão criando jurisprudência que demonstra a sua inafastável necessidade. Nesse sentido, traz-se à baila aresto do Tribunal Superior do Trabalho, de outubro de 2017, que forçosamente reconheceu a existência do direito à desconexão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de *pager*, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT.

Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. **CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO.** HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. **DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO.** (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017) (BRASIL, 2017, n. p. - grifos nossos).

Destaca-se, ainda, que o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula 428, que toca a temática do teletrabalho e do sobreaviso. Assim, o citado tribunal uniformizou a

jurisprudência atinente à temática tocante a ser devido o sobreaviso quando o empregado, que trabalha a distância, for submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecendo em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Transcreve-se:

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II – **Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso** (BRASIL, 2021, n. p., grifos nossos).

Entretanto, a análise documental indica que esse entendimento da jurisprudência trabalhista parece não ter sido seguido pela Lei 14.442/2022, que por meio do § 5º, do art. 75-B da CLT criou uma previsão normativa contestável face ao disposto no artigo 4º do mesmo diploma normativo, estipulando em sentido dissonante do citado entendimento jurisprudencial, muito provavelmente, influenciada pelo atendimento dos interesses da infraestrutura capitalista.

5.6. Síntese das reflexões: sobre invasão de privacidade, tempo de descanso e direito à desconexão

Apresentados os estudos sobre invasão da privacidade em tempos de cultura digital, observou-se satisfatoriamente a ocorrência do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes. Dessa forma, verifica-se que os períodos de não trabalho desses profissionais acabam colonizados pelo trabalho. Nesse contexto, constatou-se que os períodos de trabalho dos teletrabalhadores docentes acabam invadidos, sendo violadas a sua privacidade e intimidade.

As TDIC, ao viabilizarem a dobra do tempo e do espaço, deram azo ao fenômeno da hiperconexão dos teletrabalhadores. Na cultura digital os seres humanos permanecem continuamente conectados às tecnologias por meio do uso habitual de aparelhos portáteis de telecomunicação (como smartphones, tablets, notebooks, pagers etc.), gerando o fenômeno

da hiperconexão. É nesse contexto que desponta o teletrabalho ubíquo, que passa a buscar os teletrabalhadores (inclusive os docentes) em espaços e tempos diferentes dos tradicionais.

Ante essa situação fática, tentando aproveitar essa situação, a infraestrutura econômica passa a influenciar a legislação brasileira, como aconteceu com a Lei nº 13.467, de 17 de julho de 2017, que colocou os teletrabalhadores docentes fora do sistema de proteção/limitação de jornada de trabalho (nos termos do artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho). A Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, alterou a redação do citado dispositivo. No entanto, manteve fora da limitação da jornada de trabalho os empregados, em regime de teletrabalho, que prestam serviço por produção ou tarefa (realidade muito palpável na Educação a Distância). Assim, permanecem tais teletrabalhadores docentes sempre disponíveis para o trabalho, que passa a colonizar o seu tempo livre (tempo de ócio e de lazer), suprimindo, por consequência, seus períodos de descanso.

A consequência lógica de tal organização do trabalho é o comprometimento da higiene, segurança e salubridade do trabalho, contrariando as normas do artigo 7, inciso XXII, combinado com o artigo 196, ambos da Constituição Federal de 1988. Além do mais, restam violados os direitos fundamentais de primeira geração, que consistem na inviolabilidade da vida privada e intimidade, artigo 5º, inciso X, da Lei Fundamental de 1988, bem como na dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, conforme artigo 1º, inciso III, da Carta da República de 1988.

Nesse contexto fático-jurídico observado pela ótica do Direito Comparado, por meio da análise da legislação portuguesa, emerge a figura do direito à desconexão, ainda ausente de regulamentação no sistema jurídico brasileiro. Dessa forma, poderá ser feito o reparo no arcabouço legislativo nacional, trazendo-se a experiência portuguesa para o Brasil, como forma de aperfeiçoar a legislação pátria. Assim, apresenta-se solução para a proteção de toda a classe dos professores face aos abusos da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes, relegando esse fenômeno à categoria dos ilícitos. Aliás, observa-se que a previsão da desconexão profissional se trata de uma tendência, iniciada na França, que já chegou à América Latina, em países como Chile e Argentina.

A pandemia de Covid-19 representou um momento de grande acentuação do uso das TDIC no trabalho docente. Os professores, uma vez impossibilitados de exercer suas profissões presencialmente, foram abruptamente inseridos no home office, por meio do trabalho

remoto. A situação do trabalho em domicílio serviu para dimensionar as repercussões da invasão da privacidade e da colonização dos períodos de descanso dos teletrabalhadores docentes. Assim, observou-se uma verdadeira mistura entre os tempos de trabalho e os tempos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes, ficando, em muitos casos, este último suprimido. Mais que isso, a instituição de uma legislação trabalhista precarizante, pela direção política contingente, abriu azo à exploração dos teletrabalhadores docentes de formas outrora impensáveis. Tudo isso foi suficientemente observado e documentado por meio dos dados coletados nesta pesquisa.

A partir do prisma do Direito Comparado, volta-se o olhar para Portugal, que apresenta uma saída para a presente problemática. Eis o ponto no qual emerge o direito à desconexão, podendo este se constituir em barreira efetiva, aparato hábil, a preservar os limites temporais e espaciais, evitando-se o fenômeno da invasão da privacidade em tempos de cultura digital.

Resta assim caracterizada a necessidade de uma regulamentação normativa consentânea com a realidade do exercício do teletrabalho docente na sociedade grafocêntrica digital do século XXI. No que tange aos servidores estatutários, a inserção de normas de conteúdo semelhante em seus respectivos estatutos também produzirá os mesmos efeitos jurídicos normativos.

Ressalta-se, finalmente, que o teletrabalho pode ser um poderoso aliado da autogestão do tempo e espaço de trabalho dos teletrabalhadores docentes. Aliás, deveria ser esse o seu uso! Por meio da sua aplicação de forma positiva, humanizada, o teletrabalho poderá inclusive diminuir gastos, como no caso dos combustíveis utilizados no transporte, diminuindo o risco de acidentes de trânsito, reduzindo a poluição atmosférica e até viabilizando a diminuição do estresse dos teletrabalhadores.

O uso humanizado das TDIC compatibiliza-se com o princípio da dignidade da pessoa humana, que possui sede constitucional no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, afastado o intuito de esgotar aqui todas as discussões sobre a temática, espera-se que o presente estudo contribua, de forma significativa, com a pesquisa na área da Educação e do Direito.

A proteção aos teletrabalhadores docentes ocorrerá por meio do estabelecimento de limitações legislativas efetivas e consentâneas aos tempos de cultura digital, evitando o fenômeno da invasão de privacidade e visando a proteção dos períodos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes. Paralelamente, é mister a conscientização da categoria

profissional quanto à necessidade de estar mobilizada na luta pelos seus direitos trabalhistas. Tal embate é nobre e consentâneo à dignidade da pessoa humana, pois visa também a preservação da higiene, salubridade e segurança do trabalho, bem como a própria dignidade da pessoa humana, fundamento sobre o qual se assenta a República Federativa do Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista dos estudos realizados no decorrer deste texto, restou evidente a desatualização da legislação brasileira frente à realidade tecnológica do trabalho docente desenvolvido na sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Nesse ambiente de cultura digital, não pode o Direito simplesmente ignorar a realidade da cultura digital em que estão imersos os teletrabalhadores, no caso os docentes. Dessa forma, percebe-se ter surgido diversas situações fáticas que ainda não se encontram devidamente regulamentadas pelo direito positivo pátrio (como o teletrabalho docente ubíquo).

Dessa forma, retrocede-se à hipótese de pesquisa, bem como aos objetivos geral e específicos para a comprovação dos resultados propostos. Finalmente, passa-se às recomendações, sugestões e aos demais desdobramentos da pesquisa.

Primeiramente, observa-se ter restado comprovada, satisfatoriamente, a hipótese de pesquisa: **a infraestrutura capitalista interfere na configuração da fronteira entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes, influenciando normas jurídicas e determinando a invasão de períodos de não trabalho pelo teletrabalho, bem como a extensão e intensificação da jornada de trabalho?** Tem-se que a resposta é positiva. Notou-se a existência de uma incipiente regulamentação do teletrabalho no sistema jurídico normativo brasileiro. Entretanto, esta se origina, determinantemente, influenciada pela infraestrutura capitalista, como no caso da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), que dentre várias alterações precarizadoras abriu azo a toda sorte de abusos perpetrados contra os teletrabalhadores docentes, ao afastá-los da obrigatoriedade de limitação da jornada de trabalho, satisfazendo assim o primado do ímpeto exploratório capitalista, nos termos da redação do artigo 62, inciso III, da Consolidação da Leis do Trabalho (cujas redação foi, posteriormente, alterada por meio da Medida Provisória 1.108/2022, que foi convertida na Lei 14.442/2022, restando fora desse limite os teletrabalhadores docentes que trabalham por produção ou tarefa). Assim, conclui-se ainda não existir no Direito brasileiro igualdade entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores docentes.

No mais, constatou-se que a ausência da positivação do direito à desconexão no Brasil também colabora, de forma assaz determinante, para que ocorra o fenômeno da invasão da privacidade. Na busca de solução para tal situação fático-jurídica, por meio da análise documental, lançaram-se olhares para o Direito Internacional dos Direitos Humanos, bem

como para o sistema normativo de outros Estados (como a pioneira França, Portugal, Argentina e Chile), os quais apontam, de forma uníssona, para a positivação de tal direito em seus sistemas jurídicos normativos, como solução para o problema da invasão da privacidade, estabelecendo fronteira determinada entre a vida pessoal e profissional dos teletrabalhadores docentes.

Além disso, destaca-se que a presente pesquisa não se realizou apartada do estudo do referencial teórico marxista, bem como de autores mais recentes que atualizam a análise de Marx (1978, 2018) para a realidade tecnológica do século XXI. Dentre estes, destacam-se Antunes (2009, 2019), Braverman (1981), Schaff (1995) e Harvey (2000). Da mesma forma, buscou-se em estudiosos das TDIC, como Amado (2018), Castells (2003, 2005), Mill (2006, 2012, 2018) e Mill e Fidalgo (2007a, 2007b, 2009a, 2009b), o embasamento teórico necessário para a compreensão da problemática versada que envolve os teletrabalhadores docentes. No que toca ao Direito do Trabalho, buscou-se em Delgado (2019), Souto Maior (2003) e Maranhão (1987) a base para a análise jurídico-normativa, bem como para o exame documental das normas tocantes à temática.

Ademais, fundamentou-se o presente texto em pesquisa de campo, realizada por meio de questionário (com perguntas objetivas e abertas) e entrevistas semiestruturadas, que forneceram precioso material a ser triangulado com o referencial teórico e a análise documental.

O objetivo geral desta pesquisa foi plenamente atendido, que consistiu em analisar, no contexto do teletrabalho docente viabilizado pelas tecnologias digitais, como estão as fronteiras entre a vida profissional e pessoal do professor. Nesse propósito se comprovou, satisfatoriamente, a existência do fenômeno da invasão de privacidade, com os tempos de não trabalho dos teletrabalhadores docentes sendo colonizados pelo trabalho.

Alcançou-se também o primeiro objetivo específico, isto é, traçar um panorama das transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes na sociedade grafocêntrica digital do século XXI. Observou-se que o teletrabalho docente, por meio do trabalho móvel e ubíquo, é uma realidade fática da sociedade pós-moderna. Mais, verificou-se que o Direito não acompanhou essa mudança tecnológica na realidade fática. Assim, observaram-se transformações da jornada de trabalho dos teletrabalhadores docentes, não existindo ainda na legislação brasileira igualdade entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores docentes (artigo 62, inciso III, da CLT). Mesmo com o advento da Medida

Provisória 1.108/2022 (convertida posteriormente na Lei 14.442/2022), ficaram fora da limitação da jornada de trabalho os teletrabalhadores docentes que trabalham por produção ou tarefa (algo muito comum na EaD). Entretanto, observou-se, por meio do estudo do Direito Comparado, que em Portugal está garantida a igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, diretriz que deve ser seguida pela legislação brasileira.

Também se alcançou, de forma plenamente satisfatória, o segundo objetivo específico, no sentido de analisar os contornos fáticos e jurídicos do fenômeno da invasão da privacidade dos teletrabalhadores docentes pelo trabalho, por meio das TDIC, bem como de observar como estão os seus períodos de não trabalho (em especial em plena pandemia de Covid-19). Nesse intuito, observou-se que, em tempos de Covid-19, o home office e a educação remota foram a solução encontrada para a continuidade das relações de trabalho (no caso docente por meio das aulas), mesmo com obrigatório isolamento social. Nesse fim, foi editada para a sua regulamentação a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Nesse contexto, observou-se uma verdadeira mistura entre vida privada e trabalho, com o aumento do estresse dos teletrabalhadores docentes, haja vista que os tempos de não trabalho acabavam, na maioria das vezes, invadidos pelo trabalho. Em contrapartida, também se observou o uso positivo do teletrabalho, haja vista o surgimento de uma incipiente autogestão do tempo de trabalho e não trabalho por parte de alguns docentes. Entretanto, a referida autogestão apresenta-se enfraquecida, pois inexistem instrumentos jurídicos que a resguardem ante as pressões advindas do capital. Nesse ponto emerge a importância da positivação do direito à desconexão.

Da mesma forma, foi plenamente alcançado o terceiro objetivo específico, no sentido de analisar as repercussões da situação de teletrabalho docente quanto à carga de atividades profissionais e o direito à desconexão. Assim, observou-se que o modo de produção capitalista procura se apoderar das TDIC para obtenção da mais-valia. Assim, aproveita-se das brechas na legislação, passando a perpetrar toda espécie de abusos por meio das tecnologias digitais, intensificando o trabalho de forma talvez jamais observada. Daí a emergência de novas doenças do século XXI, como os transtornos de ansiedade e a síndrome de *burnout*.

Numa relação de trabalho desprovida de um arcabouço protetivo dos teletrabalhadores, abre-se azo à extrema intensificação do trabalho, à extensão da jornada para os tempos e espaços virtuais, à precarização, à mitigação de direitos dos teletrabalhadores e ao assédio moral.

Alcançou-se, também de forma plenamente satisfatória, o quarto objetivo específico proposto, que consistia em mapear o panorama dos direitos dos docentes em situação de teletrabalho, dentro da sociedade grafocêntrica digital, no que toca à dobra do tempo e do espaço (ubiquidade, flexibilização e precarização). Assim, como resultado da pesquisa, observou-se, diante da inexistência de um sólido arcabouço normativo protetivo dos teletrabalhadores docentes, a recorrência de abusos perpetrados por meio das TDIC: assédio moral, gestão pelo medo, intensificação desmedida do trabalho, bem como a inexistência de igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores docentes que trabalham por tarefa ou produção (nos termos do artigo 62, inciso III, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, alterada pela Medida Provisória 1.108/2022 – convertida na Lei 14.442/2022 –, cujas redações foram decisivamente influenciadas pela infraestrutura capitalista). Assim, ante as promessas de flexibilização do trabalho, acabam os professores trabalhando muito além da jornada tradicional, muitas vezes com contratos precários de trabalho e ainda recebendo bolsas (algo que comumente se observa na EaD).

Finalmente, alcançou-se satisfatoriamente o quinto objetivo específico, de traçar um perfil comparativo da regulamentação do teletrabalho docente na legislação brasileira, pós-reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), com a portuguesa (Código do Trabalho), bem como se realizaram incursões por meio do Direito Comparado e no Direito Internacional dos Direitos Humanos, objetivando investigar as melhorias que podem ser realizadas na legislação nacional. Nesse ponto, destaca-se a necessidade de incorporação ao direito brasileiro da igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores docentes, bem como do direito à desconexão das TDIC. No mais, conclui-se pela necessidade da conscientização da classe profissional dos teletrabalhadores docentes quanto ao imperativo aprendido da autogestão de tempo na Idade Mídia.

Os seres humanos são dotados de racionalidade, e as tecnologias digitais não precisam ser utilizadas apenas para se expropriar a energia vital de tais profissionais. Pelo contrário, as TDIC podem gerar tempo livre para os teletrabalhadores docentes, desde que seu uso seja racional e edificante, pois viabilizam a dobra do tempo e do espaço, que não está necessariamente vinculada ao uso negativo. Dessa forma, conclui-se que as tecnologias digitais podem e devem ser empregadas para beneficiar os teletrabalhadores docentes na Idade Mídia, melhorando suas condições de vida privada e de trabalho.

Postas tais premissas, verifica-se que tais recursos tecnológicos devem ser utilizados para a melhoria das condições de vida dos profissionais. Assim, será gerado mais tempo livre, possibilitando o convívio social e familiar de qualidade, evitando-se deslocamentos inúteis ao trabalho, por meio da gestão tecnológica inteligente do tempo e do espaço (melhorando o trânsito das vias públicas, evitando engarrafamentos, acidentes automobilísticos e diminuindo a poluição atmosférica), descongestionando aeroportos, barateando os custos de produção (o que atende até aos interesses do capital, como se comentou anteriormente), diminuindo o desgaste do trabalhador advindo do trabalho, em consagração do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

É nesse contexto que se observa a previsão da limitação do trabalho e do teletrabalho, resguardando-se os períodos de descanso, na normatização de Direito Internacional de Direitos Humanos. Além disso, emerge a experiência do Direito Comparado no que tange à previsão do direito à desconexão (em Estados como a pioneira França, o Chile, a Argentina e Portugal), que serve de diretriz ao Brasil. Entretanto, a positivação de tal direito, infelizmente, ainda não se verificou no Brasil (embora esteja em trâmite, ainda sem a devida aprovação, nas casas do Poder Legislativo Federal, o PL 4.044/2020, que trata da positivação de tal direito no sistema normativo brasileiro).

Destaca-se ainda que a delimitação da jornada de trabalho, em tempos de trabalho por meio das TDIC, pode perfeitamente ser realizada por mecanismos de controle de acesso a plataformas, como *log in* e *log off*.

A conscientização e união da classe dos teletrabalhadores docentes é mais que vital na Idade Mídia. Da mesma forma, é importante que tenham ciência e tomem atitudes efetivas e concretas ante as realidades econômica, política, jurídica e social em que estão inseridos.

Deve-se também registrar que a realização da presente pesquisa foi causa de inefável enriquecimento pessoal e profissional para este pesquisador. Com a redação destas considerações finais, percebe-se que houve uma verdadeira mudança de paradigmas, fomentando o desejo de realização futura de um novo sonho por meio do aprofundamento da análise da relação entre Direito do Trabalho, Educação, capitalismo e tecnologias digitais, em especial por meio do estudo do assédio moral no ambiente do trabalho por meio das TDIC, cultura de consciência de classe dos professores, seus direitos e políticas públicas de conscientização, as dificuldades dos docentes no exercício do teletrabalho, e, também na análise da particular condição de sobrecarga da mulher no teletrabalho, no que tange ao

exercício de tarefas domésticas, com o aprofundamento do estudo do home office, inclusive na pandemia de Covid-19, bem como da importância dos períodos de não trabalho para a saúde dos teletrabalhadores docentes. Nesse trabalho futuro se discutirão os impactos da intensificação do teletrabalho na vida dos teletrabalhadores e a preservação da higiene, segurança e salubridade do trabalho, com aprofundamento da presente análise.

REFERÊNCIAS

ALVES, Marcelo E. Síndrome de Burnout. **Psychiatry on line Brasil**, Porto Alegre, v. 22, n. 9, set. 2017. Disponível em: <https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php>. Acesso em: 27 ago. 2022.

ALVES, Sergio Timo. A lei n. 12.551/2011 e seus reflexos no teletrabalho docente na educação a distância. **@rquivo Brasileiro de Educação**, v. 2, n. 3, p. 96-112, 2014. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/arquivobrasileiroeducacao/article/view/P.2318-7344.2014v2n3p96/8005>. Acesso em: 27 ago. 2022.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 1, p. 255-268, jul./dez. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 234.

ARAUJO, Ana Claudia Uchôa; HOLANDA, Patrícia Helena Carvalho. A mulher na família, no trabalho e na docência em EaD – uma análise bibliográfica. **Conexões**: Ciência e Tecnologia, v. 8, n. 1, p. 21-27, 2014. Disponível em: <http://www.conexoes.ifce.edu.br/index.php/conexoes/article/download/671/414>. Acesso em: 27 ago. 2022.

ARGENTINA. **Ley nº 27.555, de 30 de octubre de 2020**. Regimén legal del contrato del teletrabajo. 2020. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 27 ago. 2022.

BARRETO, Margarida. Assédio Moral: trabalho, doenças e morte. *In*: SEMINÁRIO COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, 2013, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Fundacentro, 2013.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio moral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. *In*: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lúcia (org.). **O avesso do trabalho III**: saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013. p. 107-123.

BERTHELETTE, Diane *et al.* Pantallas de visualizacion de datos riesgos generales. *In*: **Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo**. 1998. p. 52.1-52.42. Disponível em: http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/20491_Medicina_laboral/enciclopedia_oit/tomo2/52.pdf. Acesso em: 27 ago. 2022.

BIANCHETTI, Lucídio; MACHADO, Ana Maria Netto. Trabalho docente no stricto sensu: publicar ou morrer. *In*: FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara

Luciene Rocha (org.). **A intensificação do trabalho docente**: Tecnologias e produtividade. Campinas: Papyrus, 2009. n. p. *E-Pub*.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. *In*: ANTUNES, Ricardo L. C.; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009a. p. 59-88.

BRAGA, Ruy. Trabalho e fluxo informacional: nossa herança (info)taylorista. *In*: NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. **Retratos do trabalho no Brasil**. Uberlândia: Edufu, 2009b. p. 79-110.

BRANDÃO, Adelino. **Os Direitos Humanos**: Antologia de Textos Históricos. São Paulo: Landy, 2001.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 8713, 7 jul. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 12, 31 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 21, 31 jul. 2020a.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 3, 16 dez. 2011. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017a. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 set. 2022a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 30 out. 2022

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Poder Executivo, Brasília, DF, p. 1, 22 mar. 2020b. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 6, 28 mar. 2022b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.044/2020. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. **Diário do Senado Federal**: Poder Legislativo, Brasília, DF, n. 95, p. 49-86, 4 ago. 2020c. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871640&ts=1630441473017&disposition=inline>. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (1. Turma). Recurso Especial nº 1.766.774/RJ (2018/0240065-5). Recorrente: União. Recorrida: Fernanda Dolores Pinto. Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho, 7 maio 2019. **Revista Eletrônica da Jurisprudência**, Brasília, DF, 7 maio 2019. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=MON&sequencial=94730646&tipo_documento=documento&num_registro=201802400655&data=20190507&formato=PDF. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058-3.2012.5.02.0464. Recorrente: Hewlett-Packard Brasil Ltda. Recorrido: Ramiro de Freitas Diz. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. **Revista Eletrônica da Jurisprudência**, Brasília, DF, 18 out. 2017b. Disponível em: <https://jurisprudencia->

backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed. Acesso em: 27 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428**. 2021. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas com indice/Sumulas Ind 401 450.html#UM-428](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas%20com%20indice/Sumulas%20Ind%20401%20450.html#SUM-428). Acesso em: 27 ago. 2022.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. In: MARTINS, Flávio; RODRIGUÉZ, Gabriel Martín (coord.). **Direitos Fundamentais e inovações no Direito**. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet**: reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999, v. 1.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: do conhecimento à ação política. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CECHINEL, André *et al.* Estudo/análise documental: uma revisão teórica e metodológica. **Revista Criar Educação**, v. 5, n. 1, n. p., 2016.

CERVO, Amado Luís; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHILE. **Ley nº 21.220, de 24 de março de 2020**. La presente ley modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, disponiendo su entrada en vigencia para el 1 de abril de 2020. 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 27 ago. 2022.

CONSTANT DE OLIVEIRA, Leonardo Alexandre Tadeu; JUNIOR, Eloy Pereira Lemos. A educação a distância, o teletrabalho e o direito: os profissionais da docência na educação virtual. **Revista Univap**, v. 24, n. 45, p. 17-33, 2018.

COSCARELLI, C. V.; RIBEIRO, A. E. (org.). **Letramento digital**: Aspectos sociais e possibilidades pedagógicas. 2. ed. Belo Horizonte: Ceale/Autêntica, 2011.

COURCELLE-SENEUIL, Jean-Gustave. **Traité théorique et pratique des entreprises industrielles, commerciales et agricoles ou manuel des affaires**. 2. ed. revue et augm. Paris: Guillaumin et Cie Editeurs, 1857.

CRUZ, Jaqueline Montenegro da *et al.* Educação e teletrabalho: considerações legislativas da atividade docente na educação a distância no ensino superior. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 11, p. e92691110656, 2020. Disponível em: <https://www.rsdiournal.org/index.php/rsd/article/view/10656/9505>. Acesso em: 27 ago. 2022.

CUNHA, Rafael; BIANCHETTI, Lucídio. Docência ubíqua (verbete). *In*: MILL, Daniel (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018. p. 178-180.

DEGOY, Emilse; LUQUE, Leticia Elizabeth. El rol docente ante las adicciones tecnológicas: ¿factor de protección o de riesgo? **Revista Iberoamericana de Educación**, v. 61, n. 4, p. 1-10, 2013. Disponível em: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/181590/v.61%20n.4%20p.%201-10%20%289%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 ago. 2022.

DEL PINO, Mauro A. B.; VIEIRA, Jarbas S.; HYPOLITO, Álvaro M. Trabalho docente, controle e intensificação: câmeras, novo gerencialismo e práticas de governo. *In*: FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha (org.). **A intensificação do trabalho docente: tecnologias e produtividade**. Campinas: Papyrus, 2009. n. p. *E-Pub*.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

FRANÇA. Loi 2016-1088, du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

GARCÍA-SALIRROSAS, Elizabeth Emperatriz; SÁNCHEZ-POMA, Raquel Amelia. Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. **Anales de la Facultad de Medicina**, v. 81, n. 3, p. 301-307, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v81n3/1025-5583-afm-81-03-00301.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2022.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2000.

HIMANEN, P. Desafios Globais da Sociedade de Informação. *In*: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo (org.). **A Sociedade em Rede: do Conhecimento à Acção Política**. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda, 2006.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

HUWS, Ursula. **The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World**. Nova Iorque: New York University Press, 2004.

JOÃO, Paulo Sérgio; GAGGINI, Natália Biondi. Home office e teletrabalho: a importância da adequação terminológica. **Revista Consultor Jurídico**, 10 jul. 2020, 6h06. Disponível em: www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho. Acesso em: 27 ago. 2022.

JUNIOR, Eduardo Brandão Lima *et al.* Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 44, p. 36-51, 2021.

KENSKI, Vani M. Cultura digital (verbetes). *In*: MILL, Daniel (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018. p. 139-143.

LAPA, Andrea; MILL, Daniel. Trabalho docente virtual (verbetes). *In*: MILL, D. (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018.

LEAL, Hector Parra. Prevalencia de síntomas musculo esqueléticos en trabajadores universitarios, Barquisimeto, Venezuela 2014. **Revista Venezolana de Salud Pública**, v. 3, n. 1, p. 15-22, 2015.

LOJKINE, Jean. De la revolution industrielle à la révolllution informationnelle. *In*: BIDET, Jacques; TEXIER, Jacques. **La crise du travail: actuel Marx confrontation**. Paris: Presses Universitaires de France, 1995.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARX, Karl. Capítulo VI (Inédito). *In*: MARK, Karl. **O capital: livro I**. São Paulo: Editora Ciências Humanas, 1978.

MARX, Karl. **O capital: livro I**. São Paulo: Boitempo, 2018.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Tradução de Frank Müller. São Paulo: Martin Claret, 2006.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework)**: trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MELO, Gerado Magela. O teletrabalho na nova CLT. **Anamatra**, 28 jul. 2017a. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 27 ago. 2022.

MELO, Geraldo Magela. **Teletrabalho**. [S. l.: s. n.], 2017b. 1 vídeo (52 min). Publicado pelo canal OAB/MG. Disponível em: www.youtube.com/watch?v=bHI7aSVqR74. Acesso em: 27 ago. 2022.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MILL, Daniel. Docência virtual (verbetes). *In*: MILL, Daniel (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018.

MILL, Daniel. **Docência virtual: uma visão crítica**. Campinas: Papyrus, 2012.

MILL, Daniel. **Educação a distância e trabalho docente virtual**: sobre tecnologia, espaços, tempos, coletividade e relações sociais de sexo na Idade Mídia. 2006. 322 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/HJPB-55Y9MT/1/tese1000_completa.pdf. Acesso em: 27 ago. 2022.

MILL, Daniel; FIDALGO, Fernando. Espaço, tempo e tecnologia no trabalho pedagógico: redimensionamentos na Idade Mídia. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 88, n. 220, p. 421-444, 2007a.

MILL, Daniel; FIDALGO, Fernando. O trabalho docente virtual como teletrabalho: sobre tempos, espaços e tecnologias. In: FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha (org.). **A intensificação do trabalho docente: Tecnologias e produtividade**. Campinas: Papyrus, 2009a. n. p. *E-Pub*.

MILL, Daniel; FIDALGO, Fernando. Trabalho coletivo e coletivo de trabalho na educação a distância virtual: organização social e técnica dos trabalhadores na Idade Mídia. **Trabalho & Educação**, v. 16, n. 1, p. 75-98, 2007b. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8758/6263>. Acesso em: 27 ago. 2022.

MILL, Daniel; FIDALGO, Fernando. Uso dos tempos e espaços do trabalhador da educação a distância virtual: produção e reprodução no trabalho da Idade Mídia. **Revista Cadernos de Educação**, n. 33, p. 285-318, 2009b. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Daniel_Mill/publication/242561765_Uso_dos_tempos_e_espacos_do_trabalhador_da_educacao_a_distancia_virtual_producao_e_reproducao_no_trabalho_da_Idade_Midia/links/0deec538788c935806000000.pdf. Acesso em: 27 ago. 2022.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho**. 2017. Relatório. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

OLIVEIRA, Ricardo Nascimento de; MILL, Daniel. Teletrabalho docente, cultura digital e as transformações na legislação trabalhista. **Trabalho & Educação**, v. 29, n. 2, p. 47-60, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/21854>. Acesso em: 27 ago. 2021.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Declaração universal dos direitos humanos**. 1948. Disponível em: https://educacao.mppr.mp.br/arquivos/File/dwnld/educacao_basica/educacao%20infantil/legislacao/declaracao_universal_de_direitos_humanos.pdf. Acesso em: 27 ago. 2022.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2022.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, protocolo de San Salvador**. Adotada em San Salvador, El Salvador, v. 17. Disponível em:

http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm. Acesso em: 27 ago. 2022.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/LMVTnjZCqVnptxycF3DbysF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 ago. 2022.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. **Diário da República**, Assembleia da República, n. 30, p. 926-1029, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>. Acesso em: 27 ago. 2022.

PORTUGAL. Lei nº 83, de 6 dezembro de 2021. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. **Diário da República**, Assembleia da República, n. 235, p. 2-9, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 27 ago. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PUIG, Josep M.; TRILLA, Jaume. **A pedagogia do ócio**. Porto Alegre: ArtMed, 2004.

QUARTIERO, Elisa Maria. O trabalho docente nos núcleos de tecnologia educacional: entre a improvisação e a provisoriedade. In: FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha (org.). **A intensificação do trabalho docente: Tecnologias e produtividade**. Campinas: Papyrus, 2009. n. p. *E-Pub*.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n2/v4n2a06.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2022.

RIPA, Roselaine. Precarização do trabalho docente virtual (verbetes). In: MILL, D. (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018. p. 516-518.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FREITAS, Leda Gonçalves de. Teletrabalho e precarização: configurações do teletrabalho docente em EAD. **Trabalho & Educação**, v. 26, n. 2, p. 103-114, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9539/6797>. Acesso em: 27 ago. 2022.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvy6cp/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 27 ago. 2022.

ROSSEL, Pierre; BASSAND, Michel; ROY, Marie-Annick. **Au-delà du laboratoire: les nouvelles technologies à l'épreuve de l'usage**. Lausanne: PPUR, 1998.

SANTAELLA, Lúcia. **Comunicação Ubíqua**: repercussões na cultura e na Educação. São Paulo: Paulus, 2013.

SANTAELLA, Lúcia. Espaço virtual (verbete). In: MILL, Daniel (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papirus, 2018. p. 236-238.

SANTANA, Helton Reginaldo Presto. Direito Internacional dos Direitos Humanos, Corte Europeia de Direitos Humanos e seus desafios. **Revista Belas Artes**, v. 15, n. 2, 2014.

SANTOS, Ana Katia Alves dos. Situação de pandemia e a relevância da Educação a Distância e do teletrabalho: variável de pesquisa integrada Brasil-Portugal. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIAS, ENCONTRO DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, 2020, São Carlos. **Anais...** São Carlos: UFSCar, 2020. p. 1-15. Disponível em: <https://cietenped.ufscar.br/submissao/index.php/2020/article/view/1407/1073>. Acesso em: 27 ago. 2022.

SÃO PAULO (Município). Decreto nº 59.755, de 14 de setembro de 2020. Institui o regime permanente de teletrabalho nos órgãos da administração direta, autarquias e fundações do Município de São Paulo. **Diário Oficial da Cidade**, São Paulo, p. 1, 15 set. 2020.

SCALZILLI, Roberta. O Direito à Desconexão: Uma análise crítica do instituto do Teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, ed. especial, t. II, p. 643-66, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 ago. 2022.

SCHAFF, Adam. **História e verdade**. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

SCHNEIDER, Bertrand; ROSENTOHN, Nicole. **Télétravail**: réalité ou espérance. Paris: PUF, 1997. n. p.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração da dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, Nayara Ferreira Marques da. **As diferenças entre trabalho externo, teletrabalho e home office**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opiniao-trabalho-externo-teletrabalho-home-office>. Acesso em: 27 ago. 2022.

SINPRO-SP (Sindicato dos Professores de São Paulo). **Avaliação crítica da educação a distância**. São Paulo: Sinpro-SP, 2006. (livreto).

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

SPINK, Peter Kevin. Pesquisa de Campo em Psicologia Social: Uma perspectiva Pós-construcionista. **Psicologia & Sociedade**, v. 15, n. 2, p. 18-42, jul./dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v15n2/a03v15n2>. Acesso em: 27 ago. 2022.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VELOSO, Brian Garrito; MILL, Daniel. Teletrabalho docente na educação a distância: sobrecarga nas atividades dos trabalhadores. *In*: ENCONTRO BRASILEIRO DA REDESTRADO: Rede Latino-Americana de Estudos sobre Trabalho Docente, 9., 2017, Campinas. **Anais...** Campinas: Unicamp, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Braian-Veloso/publication/324507462_TELETRABALHO_DOCENTE_NA_EDUCACAO_A_DISTANCIA_SOBRECARGA_NAS_ATIVIDADES_DOS_TRABALHADORES_1/links/5ad13e230f7e9b28593240f6/TELETRABALHO-DOCENTE-NA-EDUCACAO-A-DISTANCIA-SOBRECARGA-NAS-ATIVIDADES-DOS-TRABALHADORES-1.pdf. Acesso em: 27 ago. 2022.

VENTURELLI, Ricardo Manffrenatti. Docência, teletrabalho e Covid-19: reinvenção, pressão e exaustão do professorado em tempos de quarentena. **Pegada: A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 21, n. 3, p. 275-306, 2020.

APÊNDICE A – TCLE
Pesquisa UFSCar: Educação e teletrabalho

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Ilustre participante:

Eu sou estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e estou realizando uma pesquisa, em nível de mestrado, sob a orientação do Prof. Dr. Daniel Mill, tendo como título **“O TELETRABALHO DOCENTE NA CULTURA DIGITAL E O DIREITO À DESCONEXÃO”**. O objetivo do estudo é analisar, no contexto do teletrabalho docente viabilizado pelas tecnologias digitais, como estão as fronteiras entre a vida profissional e pessoal do professor.

Sua participação envolve a resposta a um questionário, com um tempo estimado de resposta de 15 a 20 minutos. Ao final do questionário, é perguntado se você deseja participar também de uma entrevista breve sobre o tema, que será realizada virtualmente.

Vale destacar que a sua participação neste estudo é voluntária e, em qualquer momento, conforme sua decisão, você pode deixar de participar, sem nenhum prejuízo a sua pessoa. Informo ainda que sua identidade será mantida no mais absoluto sigilo na publicação dos resultados desta pesquisa.

Também se registra que não haverá nenhum benefício financeiro por participar desta pesquisa. Porém, sua participação certamente contribuirá significativamente para o estudo e para a compreensão do fenômeno estudado.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas, tanto pelo e-mail juriscardo@hotmail.com quanto pelo telefone (16) 9.9998-6834 (WhatsApp).

Atenciosamente,

Ricardo Nascimento de Oliveira

(RA 13116339)

Aceita os termos do TCLE (Termo de Compromisso Livre e Esclarecido)?

- Sim, sou professor/a, aceito o TCLE e posso colaborar com a investigação respondendo ao questionário.
- Não, infelizmente não posso colaborar desta vez.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ON-LINE

Pesquisa UFSCar: Educação e teletrabalho

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Ilustre participante:

Eu sou estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e estou realizando uma pesquisa, em nível de mestrado, sob a orientação do Prof. Dr. Daniel Mill, tendo como título “O TELETRABALHO DOCENTE NA CULTURA DIGITAL E O DIREITO À DESCONEXÃO”. O objetivo do estudo é analisar, no contexto do teletrabalho docente viabilizado pelas tecnologias digitais, como estão as fronteiras entre a vida profissional e pessoal do professor.

Sua participação envolve a resposta a um questionário, com um tempo estimado de resposta de 15 a 20 minutos. Ao final do questionário, é perguntado se você deseja participar também de uma entrevista breve sobre o tema, que será realizada virtualmente.

Vale destacar que a sua participação neste estudo é voluntária e, em qualquer momento, conforme sua decisão, você pode deixar de participar, sem nenhum prejuízo a sua pessoa. Informo ainda que sua identidade será mantida no mais absoluto sigilo na publicação dos resultados desta pesquisa.

Também registra-se que não haverá nenhum benefício financeiro por participar desta pesquisa. Porém, sua participação certamente contribuirá significativamente para o estudo e para a compreensão do fenômeno estudado.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas, tanto pelo e-mail juriscardo@hotmail.com quanto pelo telefone (16) 9.9998-6834 (WhatsApp).

Atenciosamente,

Ricardo Nascimento de Oliveira
(RA 13116339)

Aceita os termos do TCLE (Termo de Compromisso Livre e Esclarecido)? *

- Sim, sou professor/a, aceito o TCLE e posso colaborar com a investigação respondendo ao questionário.
- Não, infelizmente não posso colaborar desta vez.

Perfil do participante

a) Quanto ao gênero. *

- Masculino
- Feminino.
- Outro.
- Prefiro não responder.

b) Faixa etária

- De 20 a 25 anos.
- De 26 a 30 anos.
- De 31 a 35 anos.
- De 36 a 40 anos.
- De 41 a 45 anos.
- De 46 a 50 anos.
- De 51 a 55 anos.
- De 56 a 59 anos.
- Mais que 60 anos.

c) Quantos anos você tem de experiência profissional como PROFESSOR/A?

d) Em que cidade você tem domicílio?

e) Em que nível você trabalha como PROFESSOR/A?

- Educação Infantil – 0 a 3 anos
- Educação Infantil – 3 a 6 anos
- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior

Sobre a fronteira entre a vida pessoal e profissional

1 Você trabalha apenas no período/horário predeterminado pela escola/empregador, sem fazer serviços fora desses horários, haja vista não receber notificações para trabalhar por meio da internet.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

2 Você sempre recebe notificações para trabalhar fora da sua jornada (por exemplo: à noite na hora de dormir, nos finais de semana ou em quaisquer períodos de descanso) por meio de celular, smartphone, pager, notebook ou qualquer outro aparelho similar.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

2.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

3 Você se sente ansioso(a)/pressionado(a), tendo em vista o excesso de trabalho ou o recebimento de notificações do trabalho por meio da internet nos finais de semana, em momentos de descanso ou em outras ocasiões que geram sobrecarga de trabalho.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

3.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

4 Você porta, habitualmente, aparelhos eletrônicos de comunicação pessoal por meio da internet, como smartphones, pagers, notebooks ou outros aparelhos dessa mesma espécie.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

4.1. Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

5 Quando você vai dormir você deixa o smartphone ligado para poder acompanhar as notificações da internet.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

5.1. Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

Sobre o panorama do teletrabalho docente no século XXI

6 Você considera que hoje em dia é possível a pessoa viver em sociedade e trabalhar sem se utilizar da internet e do smartphone.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

6.1. Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

7 Você sente que seu ritmo de vida e de trabalho é ditado/influenciado pelas notificações que recebe da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou outro aparelho similar.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

7.1. Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

Repercussões do teletrabalho docente quanto à carga de atividades profissionais

8 Você considera que a sua vida pessoal, sua rotina diária, seus períodos de descanso estão contaminados, de alguma forma, por trabalho, advindo da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou outro aparelho similar.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

8.1. Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

9 Você já se viu trabalhando em multitarefa (fazendo mais de um trabalho ao mesmo tempo), para dar conta do trabalho, em virtude de ter que atender às várias notificações vindas da internet por meio do seu smartphone, pager, notebook ou quaisquer outros aparelhos dessa mesma espécie.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

9.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

10 Quando você é interrompido pelas notificações da internet você não consegue mais voltar ao que estava fazendo e perde totalmente o foco e a sua concentração na execução da sua atividade inicial.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

10.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

11 Você sempre interrompe suas atividades de lazer, momentos de descanso, período de sono devido às notificações para o trabalho advindas da internet por meio de smartphones, pagers, notebook ou qualquer outro aparelho de comunicação dessa mesma espécie.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

11.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

12 Você se sente cansado, desmotivado, devido a não ter descansado o suficiente ou adequadamente devido à sobrecarga de atividades advindas das notificações para o trabalho que recebe por meio da internet?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

12.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

13 Você tem ficado irritado(a), mal humorado(a), sentindo-se pressionado(a) devido à chegada de notificações do trabalho por meio da internet?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

13.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

14 Você ficou doente e a causa foi o excesso de trabalho advindo das notificações que recebe da internet por meio do seu smartphone, pager, tablet, notebook ou outro aparelho portátil de comunicação que se conecta à internet.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

14.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

15 Você considera que trabalhar recebendo notificações por meio da internet aumenta o rendimento do seu trabalho?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

15.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

16 Você passou a ganhar mais pelo tempo extra que permaneceu trabalhando em teletrabalho em virtude das notificações que recebe por meio da internet (smartphone, notebook, pagers, ou qualquer outro aparelho semelhante)?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

16.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

17 O tempo que você permanece à disposição do trabalho, por meio dos aparelhos móveis telecomunicação (smartphone, notebook, pagers etc.), aumentou tendo em vista o recebimento de notificações para o trabalho por meio da internet.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

17.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

18 O seu tempo livre, de descanso, de convívio com a família, de dedicação a hobbies e lazer aumentou, tendo em vista o uso cotidiano de smartphone, pager, notebook ou outros aparelhos similares?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

18.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

Mapa dos direitos dos docentes em teletrabalho

19 Todo o tempo que você permanece à disposição do recebimento de notificações para o trabalho por meio da internet é incluído formalmente na sua jornada de trabalho.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

19.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

20. Todo o tempo que você se dedica efetivamente ao trabalho, exercido por meio da internet, é computado na sua jornada.

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

20.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

21 Você passou a desenvolver o seu trabalho em outros locais além do habitual (escola, sala de aula), contribuindo para o seu trabalho a execução de atividades em casa, em movimento durante o deslocamento no trânsito etc.?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

21.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

22. Os seus familiares têm reclamado que você só se dedica ao trabalho ou se dedica excessivamente a ele, tendo em vista que a todo momento recebe notificações da internet para fazer alguma atividade relacionada a trabalho?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

22.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

23 Você está se dedicando e/ou esforçando mais que antes ao trabalho, tendo em vista o recebimento de notificações para trabalhar por meio da internet?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

23.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

24 Você sente que seus períodos de descanso do seu teletrabalho (trabalho que usa a internet) são suficientes para repor o desgaste, o cansaço advindo do trabalho?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

24.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

25 Você considera necessária a regulamentação de um período no qual os aparelhos portáteis de comunicação por meio da internet (por exemplo, o smartphone) devam permanecer desligados para que não se receba notificações do trabalho (direito à desconexão da internet)?

- Sim, concordo plenamente.
- Sim, concordo parcialmente.
- Indiferente.
- Não, discordo parcialmente.
- Não, discordo plenamente.

25.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

26 Você conhece o caso de alguém, no seu local de trabalho, que sofreu ameaças, ou represálias, ou sentiu medo, ou foi demitido, porque não atendeu à notificação(ções) para o trabalho (do seu chefe, ou autoridade, ou superior hierárquico no trabalho) fora do horário normal da jornada.

- Sim, concordo plenamente.
 Sim, concordo parcialmente.
 Indiferente.
 Não, discordo parcialmente.
 Não, discordo plenamente.

26.1 Se desejar, comente/justifique sua resposta na questão acima:

Finalização

Pronto!
MUITO OBRIGADO PELA SUA ATENÇÃO E COLABORAÇÃO com esta pesquisa.

Cordialmente,

Ricardo Nascimento de Oliveira (Mestrando)
Daniel Mill (Orientador)

Se necessário, você aceitaria participar de uma conversa/entrevista sobre o seu trabalho docente nesse período de pandemia e isolamento social?

- Sim, aceito/posso participar da entrevista.
 Não, prefiro colaborar somente com o questionário.
 Outro: _____

Se você aceitar participar da entrevista, por favor forneça, no campo abaixo, seu nome, e-mail e telefone (se houver, celular/WhatsApp):

27. COMENTÁRIOS LIVRES: Se você desejar deixar outros comentários sobre o assunto da pesquisa, utilize livremente o campo a seguir:

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

- 1) Qual o seu nome?
- 2) Onde trabalha?
- 3) Qual o seu tempo de experiência profissional?
- 4) Onde você reside?
- 5) Qual a influência das notificações que você recebe pela internet (*smartphone, tablet, notebook, pager* etc.) na sua vida pessoal e no trabalho? (invasão de privacidade do trabalho na vida privada) E na pandemia da Covid-19 qual foi a diferença?
- 6) Você já teve dificuldades de se desligar mentalmente do trabalho? O recebimento das notificações já fez você trabalhar noite adentro, no final de semana ou em outro período de descanso fora do seu horário normal de trabalho? Você já fez refeições trabalhando? Quais as consequências disso na sua vida?
- 7) Como funciona sua jornada de trabalho (diária, semanal)? A sua jornada de trabalho já foi estendida ou diminuída tendo em vista o recebimento de notificações do trabalho? Você considera, tendo em vista trabalhar recebendo notificações pela internet, que ainda possui jornada de trabalho determinada? Durante a pandemia da Covid-19 você trabalhou mais ou menos horas do que no tempo normal?
- 8) Quem faz o serviço doméstico e cuida dos filhos? A pessoa que faz os serviços domésticos fica mais sobrecarregada de trabalho que as outras da família? As atividades das mulheres de cuidados com os filhos aumentaram durante a pandemia da Covid-19? É somente a mulher quem faz o serviço doméstico, cuida dos filhos?
- 9) Teve alguma ocasião na qual o momento do home office foi interrompido por necessidades advindas das atividades do lar (afazeres domésticos, cuidar dos filhos: filho que chamou, limpar alguma coisa)? E os homens vivenciaram essa situação de igual maneira que as mulheres? Como ficou sua produtividade durante o home office na pandemia da Covid-19? Foi maior ou menor que no presencial? E a dificuldade em realizar o trabalho foi igual (o home office é mais cansativo ou mais tranquilo que o trabalho normal)? Por quê?
- 12) Como fica seu humor tendo em vista a possibilidade de recebimento de notificações do trabalho pela internet a qualquer momento do dia, da semana? (ansioso, esgotado etc.). E na pandemia o que foi diferente?
- 13) Você considera que o lado emocional interfere na sua produtividade? E durante a pandemia da Covid-19 o que foi diferente? Você teve aumento ou diminuição de inspiração, criatividade no trabalho durante a pandemia da Covid-19?
- 14) O que você considera de positivo e negativo da sua experiência com o teletrabalho/home office?
- 15) O teletrabalho/home office vai ser adotado no seu local de trabalho após a pandemia da Covid-19? E o ensino híbrido? Por quê? O que acha?
- 16) Você tem receio de que cheguem notificações para você trabalhar nos seus períodos de descanso (finais de semana, à noite etc.)? O que você sente quando chegam notificações para você trabalhar pelo *smartphone* ou outro aparelho de comunicação pela internet (medo, ansiedade, fica nervoso)?
- 17) Você já trabalhou em casa, nas horas de folga, aos finais de semana? O que acha de trabalhar nesses períodos?

- 18) Como foram seus momentos de lazer nesse ano de 2020/2021? Qual foi a última vez que se dedicou ao lazer? Onde foi? Como foi? Quantas horas se dedicou a esse lazer? Em que dia da semana foi esse lazer? Em que período foi esse lazer? Esse período de lazer foi suficiente para você recuperar suas forças e voltar revigorado ou você precisa de mais momentos de lazer? Você sente a necessidade de novos períodos de lazer?
- 19) Você já teve um período de descanso (sono, final de semana, lazer) interrompido por notificações do trabalho? Como foi isso? Conseguiu voltar a descansar/dormir normalmente ou ficou perturbado?
- 20) Como ficaram a prática de exercícios físicos, o lazer, horário de sono durante o período normal? E na pandemia da Covid-19?
- 21) Você observou alguma alteração de sono, estresse, ansiedade, compulsões, tendo em vista o teletrabalho? E durante a pandemia da Covid-19? Quais? Como foi isso?
- 22) Como classifica que ficou seu estado emocional durante a pandemia da Covid-19 (entediado, cansado, estressado, sobrecarregado, frustrado, descansado, feliz)? Por que se sentiu assim?
- 23) Como tem sido o seu descanso e lazer? E na pandemia? Já se sentiu culpado por estar indo descansar ou dedicar-se ao lazer?
- 24) Você sentiu dores nas costas, na mão ou em outro lugar por causa do excesso de uso de smartphone, computador, pager, tablet etc.?
- 25) Como você organiza o seu tempo e espaço de trabalho e sua vida pessoal? E na pandemia da Covid-19 como foi? Você trabalha ou já trabalhou em casa, no trânsito, no carro, no ônibus etc.? Lecionou pela internet? Como foi a experiência de estar em dois lugares ao mesmo tempo? Quais equipamentos e programas utilizou? O que achou disso?
- 26) Você observou alguma dificuldade de compartilhar tempo, espaço e equipamentos de trabalho em casa durante o exercício do teletrabalho docente? Qual? E, na pandemia da Covid-19, o que foi diferente do tempo normal?
- 27) O sindicato profissional deu alguma orientação no período da pandemia da Covid-19 sobre seus direitos? Qual o seu teor? Como considera que o sindicato deveria agir no que tange ao teletrabalho docente/home office? Se manifestaram preocupados com a qualidade do trabalho e da vida dos professores?
- 28) Você considera que os professores conhecem seus direitos quanto à limitação do teletrabalho docente/home office? Já ouviu falar no direito à desconexão?
- 29) No que toca ao teletrabalho/home office docente o que você considera/acha que precisa ser regulamentado pela legislação brasileira? Por quê?

ANEXO 1 – PROJETO DE LEI Nº 4.044/2020

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020

Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes disposições:

“Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.” (NR)

“Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita

pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.” (NR)

“Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.” (NR)

“Art. 244.

§ 1º

§ 2º Considera-se de "sobreviço" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreviço" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreviço", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

§ 3º

§ 4º” (NR)

Art. 3º Fica revogado o inciso III, do art. 62, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O direito à desconexão do trabalho foi aventado por Jorge Luiz Souto Maior já no ano de 2003.²⁸ Segundo o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, tal direito pode ser conceituado como o de não trabalhar ou o de se desconectar do trabalho ou, ainda, ao “não-trabalho”. Ele esclarece que esse direito não significa o de não trabalhar por completo, mas o de trabalhar com limites a fim de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador.

Segundo o Professor de Direito do Trabalho da USP, a tecnologia tem contradições quando se trata de trabalho, pois ao mesmo tempo que permite ao empregado trabalhar remotamente, ela também o escraviza a estar conectado a todo momento.

Nesse sentido, o desenvolvimento tecnológico, que permitiu a criação de smartphones e de serviços de mensageria (WhatsApp, Telegram etc.), fez com que muitos empregadores impedissem seus empregados de gozar plenamente dos períodos de folga. É que tais ferramentas tecnológicas não têm sido utilizadas de forma episódica pelos empregadores, mas rotineiramente – como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento – e, portanto, em total inobservância da jornada pactuada em contrato de trabalho.

É indubitável que esse abuso por parte dos empregadores se intensificou durante o período da pandemia do novo coronavírus, pois o teletrabalho é uma modalidade que, sem a devida regulamentação, pode criar confusão entre a vida privada e a vida profissional do indivíduo.²⁹

De acordo com reportagem do portal de notícias do Tribunal Superior do Trabalho – TST,³⁰ a conexão do empregado em tempo integral com seu trabalho pode gerar doenças ocupacionais, como o estresse, a depressão, o transtorno de ansiedade e o esgotamento (burn out).

O período de folga é – e deveria ser – o momento no qual o trabalhador é livre para dispor de seu próprio tempo!

²⁸

Disponível

em:

https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 22 jul. 2020.

²⁹ Vale mencionar que propusemos o Projeto de Lei nº 3512, de 2020, que visa dar maiores contornos à regularização do teletrabalho, incluindo a observância das disposições sobre jornada de trabalho da CLT nessa “nova” modalidade

³⁰ Disponível em: <https://youtu.be/pvhavbf8PhA>. Acesso em: 22 jul. 2020.

Souto Maior afirma que essa situação não apenas é uma questão individual, mas social, tendo em vista que o excesso de jornada, intensificado pelo avanço tecnológico, impede o acesso de outras pessoas ao mercado de trabalho.

Dessa forma, a fim de mitigar os efeitos nocivos da tecnologia aos trabalhadores, tanto no plano individual quanto no social, é importante que o Estado positive o direito à desconexão do trabalho.

A 7ª Turma do TST já se debruçou sobre o tema do direito à desconexão do trabalho.

Em acórdão de relatoria do Ministro Carlos Brandão,³¹ que tratou de regime de plantão habitual longo e desgastante, a empresa empregadora foi condenada pelo pagamento de danos morais em razão do desrespeito ao direito de desconexão do trabalho. Nas palavras do Magistrado:

“A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, ‘quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo’.”

O magistrado também faz referência aos dispositivos constitucionais (arts. 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227) e declarações e tratados internacionais que amparam o direito ao lazer, tais como o Complemento da Declaração dos Direitos do Homem de 1936 (art. 4º), Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (art. XXIV), o Protocolo de San Salvador de 1988 (art. 7º, g e h) e o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (art. 7º).

O Relator acrescenta que “o direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, **se não houver critérios definidos quanto aos limites diários (...)**” (grifos nossos).

Em sentido semelhante está o acórdão relatado pelo Ministro Douglas Alencar Rodrigues no Processo nº TST-AIRR-906-71.2014.5.02.0372.

Em seu papel, o Poder Legislativo pode ir além a fim de atualizar a CLT e de tentar prevenir abusos decorrentes do avanço tecnológico.

Em 2011, o Poder Legislativo deu passo inicial com a inclusão do parágrafo único ao art. 6º da CLT, ao equiparar os meios informatizados de comando aos meios direto de comando:

³¹ Processo nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Ocorre que tal artigo não tem sido suficiente para prevenir abusos dos empregadores.

Neste Projeto de Lei, propomos a alteração do art. 244, § 2º, da CLT, a fim de fique estabelecido em lei o teor da Súmula 428 do TST, que atualizou o conceito de sobreaviso em conformidade ao desenvolvimento tecnológico.

O sobreaviso se caracteriza quando há um acordo prévio entre empregador e empregado a fim de que o último fique à disposição a qualquer momento. Mantemos o que prevê a CLT no sentido de que o sobreaviso não pode ultrapassar vinte e quatro horas e que o valor devido será de 1/3 do salário-hora normal para cada hora de sobreaviso acordada.

Além disso, nas horas de descanso em que não houve acordo prévio de sobreaviso, propomos o novo art. 72-A na CLT, a fim de que fique proibido ao empregador acionar o empregado por qualquer meio telemático.

As exceções previstas são as mesmas do art. 61 da CLT e remetemos o descumprimento às disposições relativas às horas extraordinárias.

No art. 133-A, propomos obrigações mais rigorosas quando se tratar de período de férias: retenção dos aparelhos portáteis do trabalho pelo empregador, exclusão do empregado dos grupos de trabalho de serviço de mensageria (WhatsApp, Telegram etc.) e exclusão de aplicativos exclusivos do trabalho (correio eletrônico etc.). Essas medidas visam prevenir que o empregador entre em contato com o trabalhador durante o gozo de suas férias.

Entendemos que não deveria ser necessária a alteração do capítulo referente à jornada de trabalho, afinal o comando direto equipara-se ao comando por meio de ferramentas tecnológicas, como prevê o parágrafo único do art. 6º da CLT, acima mencionado.

Entretanto, esse entendimento não prosperou com a Reforma Trabalhista de 2017, que proibiu a aplicação do capítulo sobre jornada ao teletrabalho com a inclusão do art. 62, III, da CLT.^{32, 33}

Ora, já que essa disposição ainda é válida, havendo espaço – ainda que inconstitucional, ao nosso ver – para interpretação de que as disposições referentes à jornada não se aplicam ao trabalho remoto, também haveria espaço para interpretação de que o acionamento eventual do trabalhador por meios telemáticos poderia não ser considerado para fins de aplicação das disposições sobre jornada de trabalho. Para evitar essa interpretação, propomos a inclusão do art. 65-A.

Ainda, reforçamos a necessidade de revogação do art. 62, III, da CLT, que já havíamos proposto no Projeto de Lei nº 3512, de 2020.

Por fim, vale dizer que França positivou o direito à desconexão do trabalho na Lei 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conhecida como “El Khomri” (referência à Ministra do Trabalho, Myriam El Khomri). A lei francesa indicou que regulamentação desse direito deverá ser feita por acordo coletivo.

³² O artigo 62 da CLT deveria ser considerado inconstitucional por inteiro em decorrência do art. 7º, XIII, da Constituição Federal. O Professor Souto Maior, inclusive, tratou do tema no artigo “Do direito à desconexão do trabalho”, acima mencionado.

³³ Cabe mencionar que propusemos a revogação do art. 62, III, no Projeto de Lei nº 3512, de 2020.

No nosso Projeto de Lei nada impede que acordos ou convenções coletivas tratem do assunto, desde que sejam respeitados os parâmetros mínimos que aqui propomos.

A fim de proteger os trabalhadores brasileiros no novo contexto tecnológico, pedimos apoio dos pares na aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões,

Senador FABIANO CONTARATO

(REDE/ES)

ANEXO 2 - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 28/03/2022 | Edição: 59 | Seção: 1 | Página: 6

Órgão: Atos do Poder Executivo

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º, não poderá exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 1º A vedação de que trata o caput não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de quatorze meses, contado da data de publicação desta Medida Provisória, o que ocorrer primeiro.

§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto no caput.

Art. 4º A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$

50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no caput serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no caput.

Art. 5º A Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei.

.....

§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador." (NR)

"Art. 3º-A A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará:

I - a aplicação de multa no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização;

II - o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e

III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do caput serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, e a empresa que o credenciou, sujeitam-se à aplicação da multa prevista no inciso I do caput.

§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do caput, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento." (NR)

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 62.

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

....." (NR)

"Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições

constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais." (NR)

"Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

.....

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes." (NR)

"Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto." (NR)

Art. 7º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de março de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Onyx Lorenzoni

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

ANEXO 3 - LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022

LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022

Mensagem de veto

Conversão da Medida Provisória nº 1.108, de 2022

Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado, bem como altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, deverão ser utilizadas para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º desta Lei, não poderá exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos empregados; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do empregado, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 1º A vedação de que trata o caput deste artigo não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de 14 (quatorze) meses, contado da data de publicação desta Lei, o que ocorrer primeiro.

§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto no caput deste artigo.

Art. 4º A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embarço à fiscalização.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no caput deste artigo serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do empregado e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no caput deste artigo.

Art. 5º A Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período-base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites dispostos no decreto que regulamenta esta Lei.

.....

§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 5º A vedação de que trata o § 4º deste artigo terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador.” (NR)

“Art. 1º-A. Os serviços de pagamentos de alimentação contratados para execução dos programas de alimentação de que trata esta Lei observarão o seguinte:

I - a operacionalização por meio de arranjo de pagamento fechado ou aberto, devendo as empresas organizadas na forma de arranjo de pagamento fechado permitir a interoperabilidade entre si e com arranjos abertos, indistintamente, com o objetivo de compartilhar a rede credenciada de estabelecimentos comerciais, a partir de 1º de maio de 2023;

II - a portabilidade gratuita do serviço, mediante solicitação expressa do trabalhador, além de outras normas fixadas em decreto do Poder Executivo, a partir de 1º de maio de 2023;

III - (VETADO).”

“Art. 3º-A. A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretarão:

I - a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embarço à fiscalização;

II - o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e

III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II deste caput.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do caput deste artigo serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no inciso I do caput deste artigo.

§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do caput deste artigo, novo registro ou inscrição perante o Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento.”

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 62.

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

.....” (NR)

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão

ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

.....

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.” (NR)

“Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.”

Art. 7º (VETADO).

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 2 de setembro de 2022; 201º da Independência e 134º da República

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

José Carlos Oliveira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 5.9.2022