



## TELETRABALHO DOCENTE, CULTURA DIGITAL E AS TRANSFORMAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA<sup>1</sup>

*Teacher teleworking, digital culture and the changes in labor legislation*

OLIVEIRA, Ricardo Nascimento de<sup>2</sup>  
MILL, Daniel<sup>3</sup>

### RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar o *teletrabalho docente* no contexto da cultura digital, à luz das recentes mudanças da legislação trabalhista brasileira e por meio de uma revisão de literatura da área. O intensivo uso de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) e de dispositivos móveis de telecomunicação alterou a vida em sociedade, inclusive o exercício laboral. Tal mudança repercutiu significativamente sobre a jornada de trabalho dos professores, particularmente aqueles que realizam atividades não presenciais, explorando possibilidades do teletrabalho e da ubiquidade. Baseando-se em produções científicas da área, resultantes de prévio levantamento bibliográfico, bem como na legislação brasileira e no Código do Trabalho de Portugal, analisamos o teletrabalho docente, com atenção especial à diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional do professor. Em decorrência do teletrabalho e da ubiquidade, viabilizada pelas TDIC, são observadas algumas perversidades para o ofício de mestre, para além das muitas promessas e reais vantagens do processo. Como resultado da reflexão, recomendamos a necessidade do direito à desconexão, da conscientização da classe profissional docente e da alteração da legislação pertinente, em prol de melhores condições de trabalho para o docente.

**Palavras-chave:** Teletrabalho docente. Cultura digital. Legislação trabalhista.

### ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze teaching teleworking in the context of digital culture, considering the recent changes in Brazilian labor legislation and through a literature review of the area. The use of digital information and communication technologies (DICT) and mobile telecommunication devices has changed life in society, including working. This change had a significant impact on teachers' working hours, particularly those who perform non-present activities, exploring possibilities for telework and ubiquity. Based on scientific productions of the area, resulting from previous bibliographic survey, as well as the Brazilian legislation and the Portuguese Labor Code, we analyzed the teaching telework, with special attention to the blurring of the boundaries between the personal and professional life of the teacher. As a result of teleworking and ubiquity, made possible by DICT, some perversities for the teacher are observed, in addition to the many promises and real advantages of the process. As propositions of this reflection, we recommend the necessity of the right to disconnection, the awareness of the professional teaching class and the alteration of the relevant legislation, in favor of better working conditions for the teacher.

**Keywords:** Teacher teleworking. Digital Culture. Labor Legislation.

---

<sup>1</sup> Texto resultante de análise parcial de dados bibliográficos e documentais levantados para a pesquisa de mestrado (em andamento) do primeiro autor, sob o título provisório "Análise do teletrabalho docente na cultura digital". Os dados foram levantados entre 2019 e 2020, como forma de subsidiar reflexões sobre o panorama do teletrabalho docente no contexto da cultura digital, analisando-se a teoria e a legislação que aborda esse assunto.

<sup>2</sup> Mestrando em Educação pela Universidade Federal de São Carlos. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Franca. Especialista em Direito da Seguridade Social. Procurador Municipal de Guará-SP. E-mail: juniscardo@hotmail.com

<sup>3</sup> Doutorado e mestrado em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais, com pós-doutorados nas Universidade de Coimbra e Universidade Aberta de Portugal. Professor associado da Universidade Federal de São Carlos. Líder do Grupo Horizonte (Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Inovação em Educação, Tecnologias e Linguagens). E-mail: mill@ufscar.br

## INTRODUÇÃO

O presente texto visa contribuir para a discussão em torno do tema do *teletrabalho docente no contexto da sociedade grafocêntrica digital*<sup>4</sup>. Um cenário intensamente estimulado pela conjuntura de isolamento social fomentado pela pandemia da Covid-19. Em diversos setores da sociedade (incluindo o campo educacional), o teletrabalho e o *home office* têm sido induzidos como alternativa às formas tradicionais de trabalho, evidenciando algumas questões delicadas e perversas ao trabalhador nesses tempos de cultura digital, configurando processos de trabalho marcados pela intensa mediação tecnológica. Embora o teletrabalho já não seja um processo novo, cabe uma (re)análise pela sua importância e indução nesse cenário de pandemia, isolamento social e de uso intensivo de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC): que implicações ao trabalhador decorrem desse cenário?

Nesse contexto, o uso das TDIC na Educação permitiu o acesso dos seres humanos à noção de onipresença ou ubiquidade, viabilizando a dobra do espaço e do tempo. A ubiquidade possibilita às pessoas inúmeras facilidades e vantagens, mas, em contrapartida, mostra-se perversa em outros aspectos. Por exemplo, já são observados graves ônus sobre a vida do teletrabalhador — inclusive no caso dos professores, com clara invasão da sua privacidade, por meio da diluição das fronteiras entre a vida pessoal e profissional. Analisar essa situação fático-jurídica, por meio de revisão de literatura (PRODANOV e FREITAS, 2013), constitui o intuito desta reflexão. Este trabalho é, portanto, um ensaio teórico fundamentado em estudos da área atinente e em documentos oficiais, com particular atenção à Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

Com esse fim, foi realizado, primeiramente, um mapeamento da bibliografia tocante à ubiquidade da docência, considerando aspectos do teletrabalho. Posteriormente, foram consideradas as normas da legislação brasileira, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tem como vértice de juridicidade a Constituição Federal de 1988 — em seus artigos 6º a 11º e 22 (inciso I), em que trata dos direitos sociais, com ênfase especial no direito social dos trabalhadores, conforme pontuam Mendes e Branco (2011). Dando sequência, foi realizado um breve cotejamento entre a regulamentação do teletrabalho realizada pela CLT (Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943), levando-se em conta as alterações promovidas pela Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011 e, também, a Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017 (lei da reforma trabalhista).

As consequências positivas e negativas do teletrabalho serão objeto de análise em seção específica deste texto, na qual são considerados pontos positivos viabilizados pelas TDIC: como a dobra do tempo e do espaço; a possibilidade de trabalho a distância (como na Educação a Distância); a redução de tempo, esforço e despesas com locomoção; a flexibilidade de horários e lugares de execução das atividades etc. Da mesma forma, foram cotejados aspectos negativos do teletrabalho docente, como a geração de ansiedade, angústia, sobrecarga de atividades etc. — isto é, males que atingem o trabalhador virtual no contexto da sociedade grafocêntrica digital. Esses aspectos são discutidos por Veloso e Mill (2020), quando discutem algumas das implicações do trabalho docente mediado pelas Tecnologias Digitais de Informação e

---

<sup>4</sup> Conforme Mill e Jorge (2018, p. 585), as sociedades grafocêntricas digitais são marcadas pelo uso social da escrita, com uso intensivo das tecnologias digitais de informação e comunicação (TDIC), exigindo dos sujeitos significativo grau de domínio do grafismo (leitura e escrita) em contexto tanto analógico quanto digital, sob pena de participação limitada em atividades sociais típicas da cultura digital.

Comunicação (TDIC), valendo-se de referencial teórico crítico. Os autores problematizam o *teletrabalho* tratando-o, dadas as suas características, como possível sinônimo de *sobretabalho* — conceito tratado por Marx (2017), quando analisa das prorrogações de jornada, realizadas de forma desmedida, colocando em risco a saúde do trabalhador, ao mero talante da ganância do capital, sobrecarregando a jornada normal de trabalho. No contexto educacional, o teletrabalho guarda íntima relação com a modalidade de Educação a Distância (EaD) e/ou na perspectiva da Educação Híbrida (*blended learning*). São configurações pedagógicas em que o docente participa do ensino-aprendizagem de maneira mais flexível e aberta, tendo horários e lugar de trabalho menos situado do que na educação presencial tradicional. O ofício de mestre, tanto na EaD quanto na educação híbrida, é intensamente permeado pelas diversas possibilidades de interação e comunicação típicas da cultura digital. As TDIC fomentaram diferentes concepções de organicidade didático-pedagógica, de modo a promover a eficiência do processo de ensino-aprendizagem por meio da adoção de recursos como as metodologias ativas, sala de aula invertida, convergência midiática, transmídia realidades virtual e aumentada, formação móvel e ubíqua, entre tantas outras perspectivas pedagógicas típicas da sociedade grafocêntrica digital.

Nesse cenário, a docência é exercida com flexibilidade de horários e lugar de trabalho; o que requer maior disciplina e organização pessoal para realizar as atividades. Esta forma de realizar o ofício de mestre por meio das TDIC, geralmente em ambientes virtuais de aprendizagem, é denominada por *teletrabalho docente* ou *teletrabalho pedagógico* ou, ainda, *trabalho docente virtual*. São, portanto, três expressões geralmente intercambiáveis na discussão sobre as implicações decorrentes da realização do trabalho pedagógico pela internet, explorando possibilidades dos dispositivos móveis. Além dessas três expressões, também vamos nos referir, neste texto, à docência ubíqua, que é uma determinada forma em particular de realizar a docência por meios virtuais, explorando a noção de ubiquidade das tecnologias digitais.

Para viabilizar a reflexão, faremos neste artigo alguns apontamentos sobre o surgimento do teletrabalho docente, na prática pedagógica e na legislação brasileira. Ou seja, nas próximas seções, detalharemos essa noção de ubiquidade da docência como teletrabalho, analisando-a a partir das recentes mutações na legislação trabalhista sobre o tema.

## **APONTAMENTOS SOBRE A UBIQUIDADE NO CONTEXTO EDUCACIONAL E SOBRE A DOCÊNCIA UBÍQUA**

Para situar a noção de *docência ubíqua*, apresentamos inicialmente a definição feita por Cunha e Bianchetti (2018, p. 178). Com base nos estudos de Santaella (2013), os autores argumentam que a expressão

*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**

inextricável que se imiscuiu no tecido do cotidiano (CUNHA e BIANCHETTI, 2018, p. 178 — grifos nossos).

Outrora, na sociedade grafocêntrica tradicional, os professores tinham jornada e horários de trabalho claramente estabelecidos, conforme registro em livro de ponto, ou mesmo, por meio de ponto eletrônico; ou simplesmente por estar presente junto aos alunos, que seriam testemunhas da sua presença e seu trabalho. Todavia, a problemática surge com a transformação da realidade em que vivemos; isto é, com a emergência da sociedade grafocêntrica digital e com a criação de condições para o desenvolvimento do trabalho a distância. Um contexto promovido pelo acesso a equipamentos móveis de telecomunicação, como *smartphones*, *tablets* e *notebooks*, com acesso à Internet —, dos quais a maioria das pessoas já dispõem e, quase naturalmente, foram incorporando ao seu cotidiano. Essa situação tem promovido ou viabilizado às pessoas o processo de ubiquidade virtual, possibilitando que as pessoas “estejam” em vários lugares ao mesmo tempo.

Essas possibilidades típicas da ubiquidade modificam também a noção de local e horário de trabalho, inclusive no contexto educacional. Observam-se, por exemplo, transformações na jornada de trabalho dos docentes, que já não se limita aos locais e horários de trabalho tradicionais, como a escola e a sala de aula; e sem estabelecimento de horário inicial e final para realizar as atividades. Em geral, o próprio trabalhador quem determina e controla seu local e horário de trabalho, exigindo grande disciplina e organização por parte do sujeito. Reside neste aspecto a grande probabilidade de ocorrer uma perversa invasão da privacidade dos teletrabalhadores, com consequente diluição das fronteiras entre a sua vida pessoal e a profissional.

Não sendo capaz de controlar e organizar os próprios horários e locais de trabalho, o trabalhador virtual permanece à disposição do trabalho constantemente, como se observa, facilmente, na sociedade marcada pelo digital, pela ânsia de muitas pessoas costumadamente portarem dispositivos móveis (como *smartphones*), permanecendo constantemente conectadas à internet e disponíveis ao trabalho. Dessa forma, o trabalho está consigo sempre que o trabalhador virtual acessar os seus dispositivos móveis de telecomunicação. Vale destacar que esta é uma noção de trabalho móvel ou teletrabalho, que se tornou ainda mais perversa na perspectiva da ubiquidade. Em outras palavras, pela noção de *mobilidade* é o trabalhador que carrega consigo o trabalho, em dispositivos móveis ou pela Internet (como faria um docente ao levar trabalhos para corrigir em casa, mesmo em papel); mas a noção de *ubiquidade* indica outro nível de relação entre atividades e trabalhador: na docência ubíqua, o trabalho procura pelo realizador da atividade; seus dispositivos móveis não param de tocar, acusando mais e mais trabalho.

Nesse sentido, reforçamos que o teletrabalho implica vantagens e desvantagens. Por isso mesmo, requer do trabalhador virtual muita lucidez e perspicácia na realização das suas atividades, sem contar com as delimitações dos horários e locais de trabalho (MILL, 2006; 2018).

Na perspectiva trabalhista da profissão docente, também há aspectos positivos e perversos, típicos do teletrabalho e da fragmentação do trabalho — potencializados pela cultura digital. Sabemos que a internet possibilitou às pessoas novas relações com o espaço e o tempo, novas experiências e novas noções em relação ao *lugar* e ao *horário* ou *momento de socialização* (MILL, 2018, p. 183).

Dessa forma, percebe-se que os momentos e locais de trabalho e não trabalho estão conectados pelas TDIC, não havendo mais a nítida separação, em sentido tradicional, entre os mesmos. Como afirmou Castells (2003, p. 193) as TDIC promoveram o surgimento de “um espaço híbrido, feito de lugares e fluxos: um espaço de lugares interconectados”. Segundo Mill (2018, p. 183), no contexto da cultura digital, a tradicional configuração do trabalho, em que as pessoas têm locais de trabalho aonde vão regularmente realizar determinadas atividades, se transforma em algo mais fluido, fazendo emergir um modelo de organização do trabalho com sujeitos nômades, que realizam suas atividades em movimento (a partir de casa, carros, trens, aviões, aeroportos e hotéis, durante duas férias e à noite).

Portanto, instala-se uma clara diluição das fronteiras entre espaços de trabalho e de não trabalho. Dessa forma, o docente teletrabalhador está sujeito a implicações por estar continuamente “plugado”; por permanecer ligado, permanentemente, à sua atividade laborativa, tendo que despender esforço e tempo para se opor às muitas notificações lançadas pelos aplicativos de dispositivos móveis. Nesse movimento, parece importante trazer à baila as considerações de Cunha e Bianchetti (2018) sobre o tema.

(...) estudos sobre a ubiquidade no trabalho docente na pós-graduação *stricto sensu*, por exemplo, **indicam que o indivíduo está onipresente para o trabalho, assim como o trabalho está onipresente para o indivíduo**, no sentido do apontado por Marx (1996) ao alertar que o homem que não dispõe de tempo livre, e cujo tempo está todo ele absorvido pelo trabalho, é menos que uma besta de carga. Em paralelo, a ubiquidade do trabalho docente permite a realização de atividades simultâneas em diferentes ambiências, potencializando a condição de multitarefa do professor (CUNHA e BIANCHETTI, 2018, p. 179 — grifos nossos).

Tal situação de trabalho pode constituir-se em algo assaz negativo para o cérebro humano, podendo gerar fadiga, falta de atenção, ansiedade e angústia, bem como o uso de soluções repetitivas, pouco criativas, no exercício da profissional. Cunha e Bianchetti (2018, p.179) argumentam ainda que a condição de ubiquidade, embora frequentemente associada a características elogiosas no âmbito da cultura digital, ela “aparentemente não traz vantagens para o indivíduo ubíquo, que move sua atenção para diferentes ambiências simultaneamente” (p. 179). Entre os efeitos psíquicos da ubiquidade, os autores indicam a destruição da atenção ao trabalho:

Estar sempre presente ou ser constantemente interrompido em suas atividades por meio de dispositivos digitais também repercute na atenção parcial contínua (...). A ubiquidade desloca a atenção profunda para uma atenção dispersa caracterizada pela rápida mudança de foco entre diversas atividades, fontes informativas e processos. Ultraconectadas, as pessoas estão fazendo várias coisas simultaneamente, mas sem profundidade, sem tempo para a contemplação e reflexão (CUNHA e BIANCHETTI, 2018, p. 179-180).

Verifica-se, assim, que o teletrabalho virtual pode apresentar ao trabalhador determinados males à sua saúde, além de fomentar baixo rendimento e redução da qualidade do serviço prestado, especialmente quando se trata de um trabalho intelectual como é o caso da docência.

Nesse sentido, **a ubiquidade paradoxalmente instaura um obstáculo ao próprio trabalho intelectual dos professores**, ao passo que expande as possibilidades de trânsito simultâneo em espaços distintos. (...) Mas, a despeito das

inúmeras potencialidades e indagações que a vida ubíqua suscita, ela também é alcançada pelas **relações de produção vigente que coloniza o tempo livre com obrigações em rede**, ampliando os espaços de produção, estendendo concomitantemente os tempos de produção (CUNHA e BIANCHETTI, 2018, p. 180 — grifos nossos).

Esse processo de colonização dos tempos de descanso do trabalhador tem representado preocupações também da perspectiva trabalhista. Portanto, tende a ser uma relação de produção pernicioso ao trabalhador, sendo este um princípio capitalista.

#### **APONTAMENTOS SOBRE O TELETRABALHO DOCENTE E AS PERVERSIDADES TRABALHISTAS DA CULTURA DIGITAL**

Ao menos no Brasil, a organização do trabalho na cultura digital também é regida pelo capitalismo e, portanto, por princípio, trata-se de um processo de colonização perverso e pernicioso ao trabalhador. Um processo perigoso e muito sutil, pois o teletrabalhador muitas vezes não percebe que sua autodisponibilidade constante ao trabalho (ou, mesmo quando o percebe, costuma ver-se refém do sistema de trabalho típico da cultura digital). Isto é, de modo voluntário ou inconsciente por parte do trabalhador, o processo de teletrabalho nos dias atuais é costumeiramente explorado quase que exclusivamente a favor do empregador. Enfim, a invasão da vida privada pelo trabalho costuma ser “autorizada”, sem clareza das consequências. Sobre o tema, é importante considerar os argumentos de Amado (2018):

Com o advento e com o incremento das Tecnologias de Informação e Comunicação [mais recentes], 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 (AMADO, 2018, p. 260 — grifos nossos).

É essencial pensar esse desafio posto ao Direito do Trabalho ao analisar a docência ubíqua e o teletrabalho pedagógico, seja por questões de delimitação das fronteiras entre vida pessoal e vida profissional; por questões de saúde (adoecimento pela intensificação do trabalho, por exemplo); ou por questões de controle do trabalho por parte do empregador (visto que o trabalho virtual é plenamente controlável, em suas minúcias), entre outros vários motivos. Como argumenta o mesmo autor,

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 (AMADO, 2018, p. 260 — grifos nossos).

Esse argumento acima coaduna as considerações de Cunha e Bianchetti (2018, p. 180), quando argumentam que a onipresença do teletrabalhador representa, frequentemente,

confusão dos tempos de trabalho e descanso; além de confusão de disponibilidade ininterrupta para demandas do trabalho. Embora seja uma afirmação forte, podemos compreender que são confusões que fomentam uma espécie de nova escravidão do trabalhador.

Ganham novos contornos nas condições do trabalho docente. Estar sempre presente e ao alcance pode significar também estar o tempo todo disponível para demandas de trabalho; dilatação do sentido de lugar pode significar a extensificação de espaços de trabalho, incluindo a invasão de espaços-tempos de lazer. A ubiquidade também resulta na condição de ser multitarefa, indicativo de mal-estar (CUNHA e BIANCHETTI, 2018, p. 180).

Assim, a condição ubíqua do trabalho, sua onipresença, importa na deterioração das condições laborais do trabalhador, podendo inclusive implicar no fim dos seus momentos de descanso. Face à realidade do trabalho ubíquo, parece urgente uma nova regulamentação normativa das relações de trabalho. Essas condições de trabalho representam uma total inversão de propósitos no uso das tecnologias digitais, frequentemente promovidas sob a promessa de grandes benesses — seja como apoio ao teletrabalho ou em outras searas da vida em sociedade. Parece-nos evidente a necessidade de refletirmos sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho pedagógico na cibercultura.

No processo de teletrabalho, cabe ao trabalhador docente “delimitar os seus tempos e espaços de trabalho, de lazer, de família, de descanso e de sonhar” (MILL e FIDALGO, 2009, p. 285). Na sociedade capitalista, desde bem antes da emergência das TDIC, os trabalhadores vendem o seu irrecuperável tempo de vida, sua força de trabalho, sua vitalidade como seres humanos. Quando consideramos a cultura digital, esse processo de exploração do trabalho humano ganha novos contornos e ainda mais perversos, geralmente relacionados aos horários/tempos e locais/espaços de trabalho.

Como mencionamos, o teletrabalhador presencia a rompimento das fronteiras entre a vida pessoal e vida profissional, especialmente no contexto das TDIC. Por exemplo, realizar atividades de modo flexibilizado pode ser um desejo de muitas pessoas, permanecendo na própria residência ou onde desejar, podendo decidir o horário mais apropriado para dedicar ao trabalho. Todavia, na prática, a separação dos tempos de trabalho e descanso torna-se tarefa árdua e difícil. Como argumentam Mill e Fidalgo (2009), o processo de trabalho, no sentido proposto por Marx, considera a categoria tempo como uma instituição “social” dividida 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 (MILL e FIDALGO, 2009, p. 286).

Essa importante noção de *tempo livre* do trabalhador se desmancha no teletrabalho virtual, sendo explorada e colonizada pelos empregadores por meio dos dispositivos digitais. Conforme Ripa (2018), essa situação é agravada por elementos típicos da conjuntura vivida atualmente pelo brasileiro: ambiente competitivo capitalista, aumento do desemprego, a instabilidade nos postos de trabalho, os salários baixos etc. Para a autora, esses elementos prejudicam o domínio do tempo livre do teletrabalhador docente, pois constitui uma situação que exige do trabalhador progressiva dedicação ao seu labor, sem nem mesmo a proporcional contrapartida do aumento da sua

remuneração. Vivemos um processo de aumento da intensificação, articulada à paralela extensificação do trabalho: aumento da produtividade pela expansão dos tempos de dedicação à atividade e pelo ritmo mais acelerado, imposto pelas tecnologias — como meio de produção e/ou estratégia de controle.

Nesse cenário, podemos considerar as tecnologias digitais de informação e telecomunicação — sob o prisma da ubiquidade, da flexibilidade —, como causa ou responsável dessa espécie de “neo-escravização” do (tele)trabalhador, que acaba tendo seus períodos de convívio mais privados (social, familiar, lazer etc.) e momentos de descanso (tempo de reprodução e de ócio) tolhidos pelo labor, pelo empregador. O que se observa, nesse cenário de trabalho típico da cultura digital, é a expansão da jornada de trabalho.

[...] 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) (MILL e FIDALGO, 2009, p. 291).

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. Assim, embora as tecnologias digitais prometam ao docente virtual o milagre de “estar virtualmente em mais de um lugar ao mesmo tempo”, evitando deslocamentos físicos e dando a impressão de mais tempo livre para o descanso, elas têm conseguido cumprir tal promessa. Não há indícios de aumento do tempo livre do trabalhador docente. Pelo contrário, verificamos que se trata de um “falso tempo livre”, como mencionam Lapa e Mill (2018), pois cada vez mais o trabalho virtual está dedicando esforço de forma ininterrupta, 24 horas por dia — embora tal situação fática não esteja prevista, na maioria das vezes, nos contratos de trabalho (sendo, por vezes, até inconstitucional).

## **APONTAMENTOS SOBRE O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E AS CONTRIBUIÇÕES DO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS**

A legislação trabalhista brasileira emergiu pelas mãos do Presidente Getúlio Vargas, em 1943; uma época ainda desprovida das tecnologias digitais de informação e comunicação. Somente nas últimas décadas do século XX, com a emergência da cultura digital ou sociedade grafocêntrica digital, teve início um movimento pela alteração da CLT, com interesse de incluir o trabalho virtual. Nesse sentido, o advento do teletrabalho (inclusive no seio educacional) se deu por meio da Lei nº 12.551/2011. Essencialmente, essa lei alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados (leia-se TDIC) àquela exercida por meios pessoais e diretos (forma tradicional).

Na sequência, sobreveio uma precarizante *reforma trabalhista*, de índole abertamente neoliberal, por meio da Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigência a partir de 11 de novembro de 2017. Nunca é demais destacar o retrocesso ao trabalhador que representa a aprovação desta reforma, pois ela retira vários direitos da classe trabalhadora, num verdadeiro vilipêndio das conquistas sociais de outrora. Conforme



Melo (2017a; 2017b) e Lanzarini (2018), essa regulamentação do teletrabalho tem inspiração no Código do Trabalho português — embora, infelizmente, o trabalhador brasileiro não goze da mesma qualidade ou reconhecimento do diploma lusitano. Desta maneira, a reforma trabalhista alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para acrescentar-lhe diversos dispositivos, em especial os artigos 75-A; 75-B; 75-C; 75-D; e 75-E, que tratam do tema em terras brasileiras.

Segundo Mill (2012) e Alves (2014), a primeira regulamentação do teletrabalho no Brasil se deu por meio da Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT e deu 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, 2011 — grifos nossos).

Em 2017, o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira sofreu uma alteração (pela Lei nº 13.467/2017), indicando os trabalhadores que não gozam de proteção de jornada de trabalho (BRASIL, 2017). Dentre eles, estão aqueles que prestam serviços em regime de teletrabalho:

**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, 2017 — grifos nossos).

Assim, o trabalhador docente, em regime de teletrabalho (que já possuía limitadíssimo amparo trabalhista), agora ficaria sem nenhuma proteção legal quanto à limitação de tempo tocante à real jornada de trabalho, entre outros aspectos legais — o que representa um grande retrocesso criado pela **reforma trabalhista!**

Entretanto, o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, norma superior hierarquicamente, delimitou a jornada de trabalho para todos os trabalhadores da seguinte forma:

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

(...)

**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 (BRASIL, 1988 — grifos nossos).

Como há dificuldades para caracterizar o teletrabalho nessas condições estabelecidos pela Constituição Federal (como serão controladas as horas semanais? Ou como garantir que não serão ultrapassadas as 8 horas diárias?), é importante destacar que há peculiaridades no teletrabalho que merece tratamento especial. Buscando dar maior objetividade ao processo, Melo (2017a; 2017b) analisa o art. 75-B da CLT e sugere que o teletrabalho<sup>5</sup> no Brasil deveria ser caracterizado com base nos seguintes elementos:

- **Elemento espacial:** teletrabalhador que esteja fora da empresa e não constitua trabalho externo;
- **Elemento instrumental:** uso intensivo das TDIC; e
- **Elemento temporal:** habitualidade ou preponderância da atividade realizada fora da empresa.

Esses elementos facilitam entender o teletrabalho para tratamento trabalhista do tema. Para auxiliar na reflexão, consultamos alguns aspectos do Código do Trabalho português, no qual está teletrabalho regulamentado, em seu artigo 165.

#### **Artigo 165.º Noção de teletrabalho**

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, **habitualmente** fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (PORTUGAL, 2009 — grifos nossos).

Observa-se que essa noção de teletrabalho do Código português é coerente com os princípios do teletrabalho no Brasil. Outro elemento importante entre o tratamento do tema no Brasil e em Portugal é que, assim como na nova redação do artigo 6º da CLT brasileira, o artigo 169º do Código do Trabalho português estabelece a igualdade entre o teletrabalhador e trabalhador tradicional. Veja-se:

#### **Artigo 169.º**

##### **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**, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, **limites do período normal de trabalho** e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2. **No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.**

3. O empregador deve **evitar o isolamento do trabalhador**, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores (PORTUGAL, 2009 — grifos nossos).

Nesta mesma senda, o Código do Trabalho português regulamenta também a noção de período de descanso, embora seja uma definição demasiadamente genérica. Segundo o seu artigo 199º, “entende-se por período de descanso o que não seja tempo de

---

<sup>5</sup> A MP Nº 927, de 22 de março de 2020, editada em razão da pandemia de Covid-19, cuja vigência encerrou-se em 19 de julho de 2020, tratou da figura do *Home Office*. A doutrina tem se inclinado no sentido de que esta figura, com fundamento no artigo 6º da CLT e no artigo 4º da citada MP, diferencia-se do teletrabalho, pois seria apenas uma alteração no local de prestação de trabalho, devendo segundo (JOÃO e GAGGINI) “ser observadas as normas de controle de jornada aplicáveis ao trabalho presencial.”

trabalho”. Assim, conjugando-se as disposições do artigo 165 (igualdade entre todos os trabalhadores) com esse artigo 199, ambos do diploma lusitano, verifica-se que o período de descanso será direito de todos os trabalhadores, inclusive os teletrabalhadores docentes. Nesse sentido, entendemos que ele corresponderá a um tempo livre, de desconexão das TDIC, momento no qual os professores poderão recuperar suas energias, sendo entendido como tempo reprodução e ócio.

Por meio da compatibilização da CLT com a atual Constituição Federal brasileira, parece mais plausível que a limitação da jornada de trabalho (8 horas diárias e 44 horas semanais) deveria abranger também os contratos de trabalho dos cidadãos brasileiros em regime de teletrabalho, respeitando a supremacia da constituição. Assim, considerando a preservação da saúde física e mental dos teletrabalhadores, bem como da própria segurança do trabalho, entendemos que deveria prevalecer, na regulamentação do teletrabalho, não o inciso III do art. 62 da CLT, mas o inciso XIII do artigo 7º da Constituição de 1988: “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” (BRASIL, 1988). Enfim, observa-se que a regulamentação constante do inciso III do art. 62 da CLT implica em riscos aos teletrabalhadores (incluindo os docentes virtuais), que normalmente laboram sem controle de jornada, ultrapassando o limite constitucional, estando em contratos de trabalho inconstitucionais, insalubres e sem segurança. Nesse sentido, recomenda-se que, no contexto da cultura digital, sejam incluídos na legislação pátria os períodos de descanso e o direito de desconexão, por meio da alteração da atual legislação brasileira.

De todo modo, conforme argumentam Veloso e Mill (2020), não obstante a sobrecarga no trabalho, a maior parte dos docentes parece gostar de trabalhar com a EaD, especialmente porque esses profissionais buscam possíveis benefícios (e eles existem) das experiências pedagógicas com TDIC para sua vida e formação em geral. Para os autores, esse cenário requer zelo por melhores condições de trabalho docente, seja pela saúde mental e física do trabalhador ou pela sua influência na manutenção da qualidade do processo de ensino-aprendizagem. Como alternativa, a oferta de condições de trabalho mais dignas ao docente da EaD parece passar, necessária e primeiramente, pelo processo de institucionalização da modalidade — embora essa noção de *teletrabalho ubíquo*, por exemplo, está relacionada a tendências e transformações que transcendem a EaD (VELOSO; MILL, 2020).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste texto foi apresentar uma reflexão sobre a relação entre as condições de (tele)trabalho docente e a noção de ubiquidade no contexto da cultura digital, considerando aspectos trabalhistas e as fronteiras entre tempos de produção e de reprodução ou descanso. No âmbito educacional, o *teletrabalho* se estabelece especialmente na modalidade de Educação a Distância e/ou na Educação Híbrida, em que o docente realiza suas atividades pedagógicas em horários e locais mais flexíveis do que na educação presencial tradicional, num processo intensamente permeado pelas diversas possibilidades de interação e comunicação típicas da cultura digital. Como argumentamos no início, embora o teletrabalho já não seja um processo novíssimo, ele se mostra, agora na cultura digital, com novas roupagens e com maior capacidade de precarização das condições de trabalho, dentre outras muitas implicações ao teletrabalhador (inclusive no campo educacional).

Associada a essa noção de teletrabalho pedagógico, está a questão da ubiquidade, ou mais especificamente à *docência ubíqua*, que é uma forma peculiar de realizar a docência por meios virtuais, explorando o potencial de ubiquidade das tecnologias digitais de informação e comunicação. Nesse sentido, em que a docência é exercida com flexibilidade de horários e lugar de trabalho (em função da ubiquidade, do teletrabalho e das tecnologias digitais), aumenta a exigência sobre o trabalhador em termos de disciplina e organização pessoal para realizar as atividades. Afinal, se não for capaz de controlar e organizar os próprios horários e locais de trabalho, estabelecendo limites inclusive para si mesmo, o trabalhador virtual pode permanecer constantemente à disposição do empregador.

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.

Por seu turno, no teletrabalho há uma suposta redução do cansaço (por trabalhar em locais de sua preferência) ou diminuição do estresse (por eliminar os deslocamentos ao local de trabalho), com aparente ampliação do conforto e otimização do tempo de trabalho, de modo a sobrar mais tempo para atividades de descanso, lazer e ócio. Merece atenção, todavia, aos aspectos mais perversos do teletrabalho, especialmente no contexto da ubiquidade e da reforma trabalhista.

Um singelo, mas importante, aspecto precisa ser ressaltado nesse arremate da reflexão: *eis uma conscientização que se impõe à toda classe profissional dos professores na cultura digital. Eis, também, uma alteração legislativa que se sugere para a legislação brasileira infraconstitucional, que ainda é omissa sobre o assunto*. Registramos, novamente e por fim, o alerta sobre a perversidade dessa situação a que se submete o teletrabalhador na cultura digital, especialmente considerando o contexto capitalista a que estamos submetidos no Brasil. Eis, portanto, um grande desafio que nos é posto nessa conjuntura de teletrabalho, de trabalho remoto, de *home office* e de isolamento social induzido pela pandemia de Covid-19!

## REFERÊNCIAS

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://200.229.32.55/index.php/arquivobrasileiroeducacao/article/view/P.2318-7344.2014v2n3p96/8005>. Acesso em: 25 jun. 2019.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas/SP**, n.º 1, jul./dez. 2018. Campinas: Escola Judicial, 2018, p. 255-268.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 55ª edição comemorativa. São Paulo: Saraiva, 2018.

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, 9 ago. 1943. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 9 jun. 2019.

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, 16 dez. 2011. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm). Acesso em: 22 jun. 2019.

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. 2017. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 09 jun. 2019.

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**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 27 ago. 2020.

CASTELLS, M. **A Galáxia da Internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CUNHA, Rafael; BIANCHETTI, Lucídio. Docência ubíqua (verbete). In: MILL, D. (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018. p. 178-180.

JOÃO, Paulo Sérgio; GAGGINI, Natália Biondi. Home office e teletrabalho: a importância da adequação terminológica. **Revista Consultor Jurídico**, 10 de julho de 2020, 6h06. Disponível em: [www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho](http://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho). Acesso em: 27 ago. 2020.

LANZARINI, Jeisi Mara Guilherme. **Teletrabalho e as alterações propostas pela reforma trabalhista** (Lei 13.467/2017). Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 2018. Disponível em: <https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/6520/tcc%20jeisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 1 set. 2019.

LAPA, Andrea; MILL, Daniel. Trabalho docente virtual (verbete). In: MILL, D. (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018. p. 646-651.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. livro 1: o processo de produção do capital. 2ª edição. São Paulo: Boitempo, 2017, 549p.

MELO, Gerado Magela. O teletrabalho na nova CLT. **ANAMATRA**. 2017a. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 01 set. 2019.

MELO, Geraldo Magela. Teletrabalho. 2017b. **OAB/MG**. 52:29 min. color. son. Disponível em: [www.youtube.com/watch?v=bHI7aSVqR74](http://www.youtube.com/watch?v=bHI7aSVqR74). Acesso em: 25 jun. 2019.

MENDES, Gilmar Ferreira, BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 269, 681-682.

MILL, Daniel. Docência virtual (verbete). In: MILL, D. (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018. p. 181-185.

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. Tese (Doutorado em Educação) — Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais (FAE/UFMG), Belo Horizonte, 2006. Disponível em: [www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/HJPB-55Y9MT/tese1000\\_completa.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/HJPB-55Y9MT/tese1000_completa.pdf?sequence=1). Acesso em: 22 jun. 2019.

MILL, Daniel; JORGE, Gláucia. Sociedade grafocêntrica digital (verbete). In: MILL, D. (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papyrus, 2018, p. 585.

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. 312,

2009. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/view/1736>. Acesso em: 22 ago. 2019.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acesso em 9 jun. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale, 2013, p. 76-83.

RIPA, Roselaine. Precarização do trabalho docente virtual (verbete). In: MILL, D. (org.). **Dicionário Crítico de Educação e Tecnologias e de Educação a Distância**. Campinas: Papirus, 2018. p. 516-518.

SANTAELLA, Lúcia. **Comunicação Ubíqua**: repercussões na cultura e na Educação. São Paulo: Paulus, 2013.

VELOSO, Braian; MILL, Daniel. Trabalho docente na Educação a Distância: teletrabalho ou sobretrabalho? In: MILL, D.; VELOSO, B.; SANTIAGO, G.; SANTOS, M. **Escritos sobre Educação a Distância**: perspectivas e dimensões teórico-práticas. São Paulo: Artesanato Educacional, 2020 (prelo).

**Data da submissão: 08/06/2020**

**Data da aprovação: 04/09/2020**