

O TRABALHO REMOTO DOS DOCENTES NO BRASIL EM TEMPOS DE PANDEMIA: REFLEXÕES JURÍDICAS SOBRE A ALTERAÇÃO DO LOCUS E MODUS

THE REMOTE WORK OF TEACHERS IN BRAZIL IN PANDEMIC TIME: LEGAL REFLECTIONS ABOUT CHANGING OF LOCUS AND MODUS

Thaís Cláudia D'Afonseca da Silva*
Cristiane Carvalho Andrade Araújo**

RESUMO: Profundas mudanças no contexto social, político e econômico foram impostas pela pandemia da Covid-19, impactando diretamente o mundo do trabalho, não apenas pela própria questão sanitária, mas marcando sensivelmente a inserção em massa das tecnologias da informação e comunicação como instrumento de trabalho. O cenário implementou igualmente ao trabalho docente grandes mudanças, com a transferência de seu *locus* e alteração de seu *modus*. Nesse estado de coisas, o presente artigo busca avaliar o trabalho remoto dos professores em razão da sua natureza jurídica e os efeitos e direitos, a partir de uma interpretação sistemática, teleológica e constitucional do Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Pandemia. Trabalho Docente. Alteridade. Direito à Desconexão.

ABSTRACT: Profound changes in the social, political and economic context were imposed by the COVID-19 pandemic, directly impacting the world of work, not only due the health issue itself, but also significantly affecting the mass insertion of information and communication technologies as a work tool. The scenario also brought about major changes to the teaching work, with the transfer of its locus and modification of its modus. In this state of affairs, this article seeks to assess the remote work of teachers because of their legal nature and the effects and rights, based on a systematic, teleological and constitutional interpretation of Labor Law.

KEYWORDS: Pandemic. Work of Teachers. Alterity. Right to Disconnect.

* *Doutoranda e mestre em Direito Privado pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas; professora de Direito do Trabalho na PUC Minas e na Escola Superior Dom Helder Câmara; integrante do Grupo de Pesquisa e Extensão Capitalismo e Proteção Social na Perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais do Trabalho e da Seguridade Social – PUC Minas e vice-líder do Grupo de Pesquisa Trabalho em Movimento – TREM/UFMG; advogada.*

** *Mestranda em Direito Privado pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas; especialista em advocacia trabalhista pela Escola Superior de Advocacia – ESA/MG; advogada.*

1 – Introdução

A pandemia da Covid-19 trouxe profundas mudanças ao contexto social, político e econômico, impactando diretamente o mundo do trabalho. Não apenas pela própria crise sanitária de graves proporções com milhares de mortes ao redor do mundo, mas também transformou completamente as relações sociais e restou marcada pelo uso em massa das tecnologias de informação e comunicação como instrumento de trabalho e sociabilidade.

Em razão da determinação de que as aulas presenciais estariam suspensas em todo o país, os professores passaram a desempenhar as suas atividades, especialmente no setor privado, por via dos instrumentos de telemática e informática, transmitindo suas aulas diretamente de suas residências.

O coronavírus expôs o trabalho docente a mudanças estruturais, modificando o seu *locus* e o seu *modus*. Se, por um lado, tais adequações impediram em grande medida o alargamento da contaminação, poupando a comunidade acadêmica, com reflexos positivos para toda a sociedade, por outro lado, trouxe aos docentes gravames de várias ordens.

Nesse cenário, o artigo pretende uma abordagem jurídica das alterações ocorridas no trabalho docente no contexto pandêmico, a partir da observância da própria atividade dos professores. A avaliação consiste especificamente nas mudanças no *locus* e no *modus*, visitando os impactos na jornada de trabalho e na assunção de riscos da atividade econômica quanto aos professores do setor privado. Busca uma análise sistemática, teleológica e constitucional do Direito do Trabalho no tocante a tais questões.

Importa destacar, de modo antecedente, o papel que cumpre o ramo juslaboral por sua vocação tutelar à parte vulnerável da relação de emprego e de sua matriz constitucional, que, por sua vez, inclina-se ao caminho da progressividade dos direitos sociais, art. 7º, *caput*, da Constituição Federal.

Logo, em momentos de extrema gravidade, como o experimentado na pandemia, a manutenção e a ampliação da gama protetiva social e trabalhista ao maior número de trabalhadores são ainda mais requisitadas. É nesse espírito que deveria se dar a interpretação da materialidade das relações sociais e trabalhistas – todas contaminadas em alguma medida pelo coronavírus –, a construção das normas no período e a interpretação das já existentes.

2 – A mudança do *locus*: um debate sobre a natureza do trabalho remoto docente

A necessidade de isolamento social no período de pandemia impôs a suspensão das aulas em todo o país. Em 20 de março de 2020, o Ministério

da Educação autorizou por 30 dias a realização de aulas através dos meios e tecnologias de informação e comunicação para o ensino superior, por meio da Portaria nº 343/2020. Posteriormente, foram editadas as Portarias ns. 345, 473 e, por fim, a 544, de 2020, que revogou as anteriores e estendeu a substituição de aulas presenciais por aulas em meios digitais até 31 de dezembro de 2020. No dia 1º de abril, foi editada a Medida Provisória nº 934, convertida na Lei nº 14.040/2020, que dispensou os 200 dias letivos presenciais, exigidos pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e permitindo – excepcionalmente em razão do estado de calamidade, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020 – atividades pedagógicas não presenciais¹.

Em razão de tal situação, o trabalho do professor, especialmente das escolas privadas, passou a ser realizado em outro lugar. A clássica sala de aula presencial e física foi substituída pela residência do professor. A mudança de *locus* implicou transformações diversas como o próprio *modus* do trabalho, modificando a dinâmica pessoal, familiar, social e econômica dos trabalhadores.

Essas significativas alterações atraem a necessidade, portanto, de reflexão quanto à natureza jurídica do trabalho realizado de modo remoto, especialmente no que concerne a sua eventual comparação com o teletrabalho.

Isso, porque a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que teve seu prazo de vigência encerrado em 19 de julho de 2020 (Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020), trazia em seu art. 4º a equiparação do trabalho a distância e do trabalho remoto ao teletrabalho. Ainda, destacava que as situações de trabalho a distância e trabalho remoto, estando contidas no conjunto do teletrabalho, atrairiam igualmente a aplicação da exceção contida no art. 62, III, da CLT. O § 1º do art. 4º dispunha que:

“Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no

1 A MP nº 934/2020 convertida na Lei nº 14.040/2020, em caráter excepcional para o ano letivo de 2020, dispensou a educação infantil do cumprimento dos dias de trabalho educacional e da carga horária mínima previstos do inciso II do *caput* do art. 31 da Lei nº 9.394/96 – ou seja, das 800 (oitocentas) horas em no mínimo 200 (duzentos) dias – e dispensou o ensino fundamental e o ensino médio da obrigatoriedade do mínimo de dias de efetivo trabalho escolar previstos no inciso I do *caput* e do § 1º do art. 24 do mesmo diploma – ou seja, manteve a obrigatoriedade de 800 (oitocentas) horas anuais, mas dispensou o mínimo de 200 (duzentos) dias letivos presenciais, tudo a partir do próprio permissivo do art. 23, § 2º, da Lei nº 9.394/96. O ensino superior ficou dispensado do cumprimento dos dias de efetivo trabalho acadêmico, os 200 dias, conforme art. 47 da LDB, restando a obrigação de cumprimento da carga horária prevista na grade curricular do curso.

inciso III do *caput* do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.” (BRASIL, 2020)

Trata-se de uma imprecisão do legislador e que não pode passar despercebida, sob pena de severos prejuízos aos trabalhadores. Inconcebível tecnicamente a equiparação das três hipóteses. Ainda mais se avaliada a partir da inclusão dos modelos na excepcionalidade contida no art. 62, III, da CLT, que retira uma relevante proteção do trabalhador: o limite de jornada.

O teletrabalho possui previsão legal introduzida pela Lei nº 13.467/2017, que acrescentou à CLT os arts. 75-A até 75-E e passou a disciplinar a espécie de trabalho a distância. Por seu turno, o teletrabalho, conforme o texto celetista, é caracterizado como o trabalho realizado a distância, *preponderantemente realizado fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo*, art. 75-B da CLT.

Embora o teletrabalho seja anterior à pandemia da Covid-19, foi pela crise sanitária mundial que sua prática foi massificada, impactando diretamente a sistemática e o desenvolvimento do trabalho exercido por várias categorias de trabalhadores. Contudo, não há que se atribuir ao trabalho docente o caráter de teletrabalho.

É importante a conceituação legal e literal do teletrabalho e do trabalho em domicílio para análise do enquadramento da atividade docente em tempos de pandemia e os reflexos jurídicos, principalmente no que tange ao direito ao recebimento das horas extras.

O teletrabalho e o trabalho em domicílio podem ter *modus e locus* com pontos de caracterização convergentes, mas é possível verificar grande distinção para fins de enquadramento jurídico.

O teletrabalho deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho ou em aditivo, devendo existir mútuo acordo entre as partes, ou seja, cabível a transação entre empregado e empregador.

O trabalho docente é desenvolvido nas escolas, presencialmente, internamente. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional impõe restrições a sua realização a distância, de modo não presencial, dada a sua natureza, com variações dos limites permissivos entre os níveis da educação infantil, ensino fundamental, ensino médio e ensino superior.

Em períodos de normalidade, o trabalho docente é tarefa preponderantemente exercida de forma presencial e dentro das dependências do empregador.

dor. Por ocasião da pandemia, esse trabalho passou a ser executado por meios telemáticos passando o seu *locus* da prestação do trabalho para a residência do docente.

Tal mudança de *locus* é excepcional. Não se trata da essência do trabalho docente, constitui em medida de segurança sanitária aos profissionais, alunos e sociedade. Sendo um trabalho essencialmente interno, o permissivo em razão da pandemia o torna *momentaneamente externo*. Aqui não cabe a negociação entre as partes, a autorização para que a educação seja feita a distância depende de lei.

O *modus* como ordinariamente é realizado o trabalho docente é verificável, portanto, não se perfaz por meio de instrumentos de telemática e informática, visto que é basicamente presencial. A sua realização por meios digitais ocorreu por estrita necessidade em razão da crise sanitária. Diferentemente, o teletrabalho se constitui exatamente a partir da utilização de tecnologias da informação e comunicação, este é o seu *modus* e requisito material. Enfim, inequívoca a diferença: um essencialmente presencial; o outro predominantemente a distância: incompatível a equiparação à espécie tratada no art. 75-B da CLT.

2.1 – Interpretação sistêmica, teleológica e constitucional do art. 62, III, da CLT

Parece bastante claro que o trabalho remoto docente não se confunde com o teletrabalho. Importa a distinção, ainda mais se considerado o dispositivo incluído na CLT pela Lei nº 13.467/2017 – o art. 62, III –, que retira dos trabalhadores em teletrabalho a proteção do Capítulo II do Título II da CLT, “Da Duração do Trabalho”.

Qualquer tentativa de equiparação é desapegada de rigor técnico e não possui aspectos fáticos que a possibilite. Mas seja no trabalho remoto e até mesmo na hipótese de verdadeiro teletrabalho, a exclusão do Capítulo II mencionado, ou seja, dos direitos ali estabelecidos, depende da constatação da real impossibilidade de controle de jornada.

A análise dos novos dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista deve passar por “interpretações lógico-rationais, sistemáticas e teleológicas, em conformidade com os critérios científicos da Hermenêutica Jurídica” (DELGADO; DELGADO, 2017). Os caminhos interpretativos perfazem o sentido teleológico do Direito do Trabalho, com sustentáculo na Constituição Federal – “*lex superior*, quer porque ela é fonte de produção normativa (*norma normarum*),

quer porque lhe é reconhecido um valor normativo superior (*supralegalidade material*)” (CANOTILHO, 2002).

Nessa medida, o exame da exceção contida no inciso III do art. 62 da CLT precisa se dar pela análise de todo o dispositivo, visto que comporta uma exceção a direito constitucionalmente consagrado, ou seja, o limite de jornada de trabalho.

Feito isso, conclui-se que somente ocorrerá a exclusão ao Capítulo II do Título II da CLT se de fato for incompatível ou impossível o controle de jornada do trabalhador. Isso, porque o inciso I do art. 62 deixa clara a circunstância; vejamos: “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”.

Portanto, a presunção legal de inexistência de controle de jornada do trabalhador em verdadeiro teletrabalho deve ser vista como *relativa*. Havendo a observância no caso concreto de controle de jornada, tal presunção é afastada ante a *primazia da realidade sobre a forma*.

A respeito da temática, Delgado e Delgado (2017) destacam:

“De fato, a Lei da Reforma Trabalhista introduziu novo inciso III no art. 62 da Consolidação, de forma a estabelecer a ressalva de que ‘os empregados em regime de teletrabalho’ não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II celetista em análise (‘Da Duração do Trabalho’).

Essa ressalva coloca os empregados em regime de teletrabalho (art. 61, III) ao lado dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (art. 61, I, da CLT) e dos gerentes ‘assim considerados os exercentes de cargo de gestão, aos quais se equipara para efeito do dispositivo neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial’ (at. 62, II, da CTL).

A nova regra legal, entretanto, fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas.

Trata-se, naturalmente, de presunção relativa – que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.”

Nessa linha, Cláudio Jannotti da Rocha e Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz (2013) afirmam:

DOCTRINA

“É perfeitamente viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho. Afinal, essa é a regra, ao passo que o inciso I do art. 62 da CLT é a exceção. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária.”

A tecnologia permite que os empregadores saibam em tempo real todos os atos de seus empregados, o *login*, o tempo *online*, o tempo *off-line*, tudo é observável. O controle pela máquina vai muito além do controle da gerência humana. Destacava Alice Monteiro de Barros que a “internet permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado” (BARROS, 2012).

Por isso, o trabalho a distância, que engloba o trabalho remoto e o teletrabalho, pode, sim, ser completamente controlado e medido em sua realização, e o art. 6º da CLT não deixa dúvidas de *que 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.*

Entende, portanto, que o trabalho remoto docente não se trata de teletrabalho, e que mesmo realizado a distância, trata-se de um trabalho completamente controlado, com horas computadas, inclusive cronometradas pelos relógios dos *softwares* de transmissão e gravação das aulas, para que não apenas as horas sejam somadas para atingir o limite determinado pela LDB, mas também, e em muito, para controlar a execução do trabalho dos professores.

Nesse sentido, toda a gama de direitos concernentes à duração do trabalho e sua proteção são devidos aos docentes, como, por exemplo, as limitações legais e convencionais da duração de jornada, adicional de horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada, e outros.

As consequências educacionais, sociais, políticas, econômicas e de saúde do professor, a partir dessa alteração do *modus* e do *locus* da atividade docente, em decorrência da pandemia da Covid-19, ainda estão sendo avaliadas. Mas a avaliação dos reflexos jurídicos não deve distanciar da preservação dos direitos sociais e trabalhistas do trabalho do docente, impedindo retrocessos.

Importante enfatizar que a duração razoável da jornada se constitui em direito fundamental dos trabalhadores, afeto à saúde, à segurança e à higiene do trabalho, e que se negligenciado precariza severamente as condições de trabalho. Logo, a implementação dos meios de tecnologias da informação e comunicação não deve significar *retrocesso social*.

2.2 – Atividade docente remoto e o direito à desconexão

A transferência abrupta do *locus* da prestação do serviço para o domicílio do docente, passando esse a exercer sua atividade remotamente e através de meios telemáticos causou impactos sociais, pessoais, familiares, financeiros e na saúde física e mental dos trabalhadores em escala mundial e no caso específico dos docentes.

A tecnologia digital no auxílio da atividade docente não é novidade. Contudo, foi através das medidas sanitárias de isolamento social adotadas por vários governos mundiais e pelo Brasil, com a suspensão das aulas presenciais e a adoção como regra do ensino remoto, que o domínio dessas tecnologias passou a ser obrigatório aos docentes.

Igualmente, os professores passaram a estar mais tempo à disposição do empregador, por via de uma maior demanda não apenas de atendimento remoto dos alunos, mas também na preparação das aulas, de materiais adequados aos novos meios digitais, nas horas em gravação de vídeos e até mesmo no tempo para o carregamento das plataformas digitais. Todas as informações que antes eram majoritariamente transmitidas oralmente, em horário de aula, nas dependências do empregador, na pandemia requisitaram uma “decodificação” para ingressar no meio digital e abastecer os sistemas, gerando a necessidade de mais trabalho ao empregado, menos tempo de vida livre do trabalho.

Finalmente, é preciso apontar que para que o trabalho remoto docente se desenvolva é necessário que não só o docente tenha acesso às ferramentas para o desenvolvimento do trabalho, mas também que os discentes possuam as mesmas ferramentas para receber o ensino. É uma via de mão dupla em que professor e aluno precisam estar em conexão. Essa conexão extrapola os horários destinados às aulas, por vários fatores. Por exemplo, os alunos requisitam mais os professores justamente pela mudança do método de ensino, outras vezes, pela própria impossibilidade de não conseguirem acesso à internet e equipamentos de telemática e informática a qualquer tempo, podendo vir a ocorrer fora dos horários de aula.

A alteração do *locus* e do *modus* da prestação do serviço docente e a adaptação das ferramentas de trabalho não foram as únicas dificuldades enfrentadas pelos docentes. Na educação básica pública, por exemplo, muitos sequer possuíam conhecimento, formação ou treinamento para o desenvolvimento das atividades de forma remota por meio digital, é o que mostra o relatório técnico

realizado pelo Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente – Gestrado – da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)².

Nesse norte, observa-se uma total conexão dos docentes no período da pandemia, com jornadas exaustivas e diversas adversidades, o que certamente ocasiona maior esgotamento com desgaste físico e psíquico desses profissionais. Verifica-se claramente um severo cisma no sistema de proteção da saúde obreira, seja pelo abuso nas horas de trabalho, seja por toda a nova dinâmica de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado (2019) ressalta que:

“as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais assumindo, portanto, caráter de normas de saúde pública.”

E ainda ressalta:

“A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho.” (DELGADO, 2019)

Observando a evolução normativa quanto à proteção do trabalho, tem-se que a jornada de trabalho é uma das primeiras conquistas do trabalhador e é objeto de proteção legal constitucional. O art. 6º da Constituição Federal trata diretamente dos direitos sociais com a previsão de garantia de direito à saúde e ao lazer, enquanto o art. 7º prevê expressamente o direito à 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*.

O direito à duração razoável do trabalho, ao lazer e ao descanso é do conjunto dos direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos observa em seu artigo 24º que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas”. O Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que ingressou no ordenamento jurídico pelo Decreto nº 591/92, prevê em seu art.

2 A pesquisa buscou conhecer os impactos das medidas de isolamento social em função da pandemia da Covid-19 sobre o trabalho docente na Educação Básica nas redes públicas de ensino no Brasil. A amostra da pesquisa foi constituída por 15.654 professores e professoras das redes públicas da Educação Básica, com todos Estados da Federação abrangidos. O relatório está disponível em: https://anped.org.br/sites/default/files/images/cnte_relatorio_da_pesquisa_covid_gestrado_v02.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

7º, *d*, o direito a: “descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”.

Cabe mencionar que não se trata só da proteção contra jornadas de trabalho exaustivas, mas do direito a desconectar-se do trabalho. Importa o direito a obstar o trabalho e não estar vinculado a nada que o faça menção. Embora o Brasil tenha toda uma proteção concernente à duração do trabalho, não tem legislação específica do direito à desconexão, como em outros países.

Destaca-se, por exemplo, a regulamentação do direito à desconexão incorporado à legislação francesa, no Article L2242-17, 7º, Code du Travail³:

“La négociation annuelle sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:

(...)

7º – 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.” (FRANÇA, 2018)

Recentemente, em meio à pandemia, foi publicada na Argentina lei que regulamentou a modalidade de teletrabalho e assegurou o direito à desconexão e descanso fora do horário de trabalho. A Lei nº 27.555/2020 incorporou modificações à Lei nº 20.744/76. O artigo 5º da nova lei garante o direito à desconexão digital, conforme transcrição abaixo:

“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 digitales y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

3 Em breve resumo e por tradução livre, os dispositivos mencionados garantem por via da negociação, com prestígio à igualdade entre homens e mulheres, que a empresa deva implementar procedimentos para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão, com estabelecimento de dispositivos regulatórios da utilização de ferramentas digitais para garantir o respeito aos tempos de descanso e da vida pessoal e familiar do empregado.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones por ningún medeio, fora de la jornada laboral.” (ARGENTINA, 2020)

Feitas tais considerações, conclui-se que a proteção e a limitação da jornada do docente constituem, em essência, verdadeira norma de proteção ao direito constitucional à jornada não extenuante, à qualidade de vida, à desconexão, independentemente se o meio ambiente do trabalho sofreu alteração das dependências do empregador para a residência do empregado. Ressalta-se, ainda, que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, com atribuição de valor social ao trabalho, conforme preconiza o art. 1º, incisos III e IV, da CF/88. O direito ao não trabalho é afeto à saúde do trabalhador, e em tempos pandêmicos precisa ser observado e cuidado.

3 – A alteração do *modus* do trabalho docente e a alteridade do empregador

O presente artigo tem a intenção de avaliar brevemente as alterações ocorridas no trabalho docente em razão da pandemia, em seu *locus* e *modus*, restringindo-se, no entanto, a verificação dos efeitos jurídicos quanto à jornada de trabalho e da assunção de riscos da atividade econômica. Contudo, é de se frisar que a atividade docente foi severamente impactada, com consequências sociais, econômicas, psíquicas e físicas aos obreiros.

A sala de aula invadiu a casa dos professores, retirando-lhes a intimidade e contaminando o convívio familiar, com um entrelaçamento do espaço da vida familiar e pessoal com o ambiente de trabalho. A necessidade abrupta, sem o devido treinamento, de operar sistemas e plataformas digitais impingiu não apenas maior jornada, mas também aumentou a tensão dos docentes, e tudo isso sem as condições ergonômicas necessárias e as devidas medidas organizacionais de contenção de riscos à saúde.

As aulas, que antes se desenvolviam no ambiente escolar, passaram a ser, em muitos casos, gravadas, gerando o desconforto da exposição da imagem do docente, com o risco de não haver controle sobre a sua propagação.

A par disso, destaca-se o direito do docente à preservação e inviolabilidade da sua intimidade, à vida privada, à honra, a sua imagem, art. 5º, X, da Constituição, e a salvaguarda dos direitos autorais por toda a sua produção, especialmente quanto aos materiais de apoio de aula e disciplinas, apostilas, textos, exercícios, *slides*, bem como do próprio conteúdo da aula, conforme a Lei nº 9.610/98.

Mas aqui a análise resta mais detida nas implicações da mudança de *modus* e *locus* quanto à absorção por parte dos obreiros dos custos para a realização desse novo formato de trabalho docente.

DOCTRINA

O trabalho realizado na residência do trabalhador evidentemente implica custos. No caso do trabalho dos professores, como já debatido, o uso da tecnologia tornou-se *momentaneamente* a ferramenta para execução do trabalho, devendo ser totalmente provida pelo empregador.

Os docentes precisaram ter em suas residências conexão de internet que possibilitasse sustentar a transmissão de dados por longo período, sejam nas aulas *síncronas ou assíncronas* e também para todas as atividades fora do período de tais aulas, ou seja, contato com os alunos, reuniões com as coordenações, acesso às plataformas digitais, correção de trabalhos e provas nos respectivos meios virtuais, entre outros.

Ocorre que os custos da instrumentalização do trabalho, como a internet banda larga ou os dados da companhia telefônica, equipamentos tecnológicos e de telemática, a energia elétrica, enfim, todos os instrumentos de trabalho, como mencionado, devem ficar às expensas dos estabelecimentos de ensino e não dos trabalhadores.

A Lei nº 14.040/2020, que regulamentou a permissão de atividades pedagógicas remotas em caráter excepcional no período da calamidade pública, assim determina no § 5º do art. 2º:

“Os sistemas de ensino que optarem por adotar atividades pedagógicas não presenciais como parte do cumprimento da carga horária anual deverão assegurar em suas normas que os alunos e os professores tenham acesso aos meios necessários para a realização dessas atividades.”
(BRASIL, 2020)

Imperioso reforçar que constitui característica do empregador a *alteridade* ou a assunção de riscos, art. 2º da CLT. A exploração do trabalho no modo de produção capitalista implica a contrapartida ao trabalhador, por via da contraprestação dos serviços prestados, e na legislação brasileira, tal contraprestação encontra-se resguardada do risco de repartir eventuais revezes do empreendimento com o empregador.

A possibilidade de impor aos trabalhadores, especialmente no caso aqui avaliado, os riscos do empreendimento, permitindo que os custos da nova forma de trabalho sejam absorvidos pela parte vulnerável, constitui em verdadeira afronta a toda a estrutura de proteção e sistema de garantias salariais, como a *irreduzibilidade e intangibilidade salarial*. Não se pode permitir que do fruto de seu trabalho, a verba alimentar por excelência, o empregado deva contribuir com os meios necessários à produção da atividade laborativa.

DOCTRINA

O Direito do Trabalho por seus princípios cardeais impede alterações lesivas ao contrato de trabalho. Assim, é de se observar que tais custos implementados em meio à pandemia ensejam o dever de reparação por parte dos empregadores, sob pena de serem consideradas também alterações lesivas.

Essa tônica, especialmente em um cenário de grave crise sanitária, com reflexos mais drásticos aos mais vulneráveis, certamente se traduz em precarização nos direitos trabalhistas dos professores. Por outro lado, também é possível verificar prática de enriquecimento sem causa, art. 884 do Código Civil, e quebra da boa-fé contratual, art. 422 do Código Civil.

Os reflexos da pandemia ainda não podem ser medidos em toda sua extensão e profundidade, um contexto crítico inimaginável se instalou, e como dito, com sérias repercussões sociais, políticas e econômicas, além da própria crise sanitária. É certo que tal cataclismo atingiu toda a humanidade, mas a intensidade e os reflexos maléficos do risco não afetam igualmente a todos. Certamente, os docentes restaram mais afetados que as instituições de ensino.

4 – Conclusão

A pandemia da Covid-19 demonstrou que as classes sociais mais baixas sofrem maiores efeitos do quadro pandêmico por falta de acesso à saúde, à moradia digna, ao saneamento básico, entre outros direitos e garantias. A falta de recursos materiais limita não apenas as condições de sobrevivência, mas pioram a qualidade de vida, gerando efeitos deletérios ao próprio isolamento social e intensificando aqueles próprios da pandemia. Por tudo isso, se verifica que inversamente proporcional à condição social são os efeitos da pandemia para as camadas sociais.

Impor jornadas exaustivas e não realizar a devida reparação aos custos do trabalho realizado, como aqui foi demonstrado, intensificam as sequelas do cenário de pandemia aos professores.

O trabalho dos docentes, na medida em que produz conhecimento e é grande parte da materialização da educação, um dos valores mais importantes para sociedade democrática, se constitui em verdadeiro contributo ao Estado Democrático de Direito.

Preservar as premissas de trabalho digno aos professores, com a manutenção dos direitos trabalhistas e das condições indelévels de saúde física e mental, além de propiciar os meios adequados para o exercício da docência, é um dever legal e inarredável dos empregadores, as instituições de ensino.

Por toda a situação aventada é que o Direito do Trabalho deve se firmar, também durante a pandemia, em seu caminho tuitivo, por seu caráter teleológico, na salvaguarda das condições dignas de trabalho, e que por suas finalidades históricas, hoje lastreadas por sua matriz constitucional e dos direitos humanos, permanece fundamental ao equilíbrio das relações sociais no cerne do modo de produção capitalista.

5 – Referências bibliográficas

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

ARGENTINA. *Ley 27.555 de 14 de agosto de 2020*. Regimén legal del contrato de trabajo. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814> Acesso em: 12 set. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BECK, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a outra modernidade*. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. *Revista do Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 33, n. 127, p. 13-27, jul./set. 2007.

BOTELHO, Paulo Regis Machado. Contratos de trabalho especiais: teletrabalho e intermitente. In: AGUIAR, Antônio Carlos (Coord.). *Reforma trabalhista: aspectos jurídicos relevantes*. São Paulo: Quartier Latin, 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.442, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Alterado pela Lei nº 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 9.392, de 20 de dezembro de 1996*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19610.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 14.040, de 6 de julho de 2020*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-covid-19>. Acesso em: 10 set. 2020.

DOCTRINA

BRASIL. *Medida Provisória nº 944, de 22 de março de 2020*. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-covid-19>. Acesso em: 10 set. 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios do direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

FRANÇA. *Code du Travail*. Modifié par Loi n. 2018-771 du 5 septembre 2018. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000037389726/2018-09-07/>. Acesso em: 12 set. 2020.

GIORGI, Raffaele de. O risco na sociedade contemporânea. *Revista do Direito Sanitário*, Centro de Estudos e Pesquisas do Direito Sanitário – CEPEDISA/Núcleo de Pesquisas em Direito Sanitário – NAP-DISA/USP, São Paulo, v. 9, n. 1, p.37-49, mar./jun. 2008.

MAZZOULI, Valério de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. 4. ed. São Paulo: RT, 2016.

OEA – Organização dos Estados Americanos. *Convenção Interamericana de Direitos Humanos*. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

ONU – Organização das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do art. 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan./dez. 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 10, n. 09, p.12-18, out. 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. *Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores*. 8 maio 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 9 set. 2020.

Recebido em: 18/09/2020

Aprovado em: 03/11/2020