

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

ÉDINA MARIA MACHADO DE MELLO

DIREITO À DESCONEXÃO E DANO EXISTENCIAL NO TRABALHO A REMOTO
DE PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

PONTA GROSSA

2021

ÉDINA MARIA MACHADO DE MELLO

DIREITO À DESCONEXÃO E DANO EXISTENCIAL NO TRABALHO A REMOTO
DE PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Dissertação apresentada como requisito parcial de avaliação para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais Aplicadas na Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG. Área de concentração: Cidadania e Políticas Públicas. Linha de Pesquisa: Estado, Direitos e Políticas Públicas

Orientadora Professora Dra. Lenir Aparecida Mainardes da Silva

PONTA GROSSA

2021

M526 Mello, Édina Maria Machado de
Direito à desconexão e dano existencial no trabalho a remoto de
profissionais da Educação / Édina Maria Machado de Mello. Ponta Grossa, 2021.
118 f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de
Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta
Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Lenir Aparecida Mainardes da Silva.

1. Trabalho remoto. 2. Trabalho docente. 3. Direito à desconexão. 4. Dano
existencial. 5. Pandemia. I. Silva, Lenir Aparecida Mainardes da. II. Universidade
Estadual de Ponta Grossa. Cidadania e Políticas Públicas. III.T.

CDD: 364.256

TERMO DE APROVAÇÃO

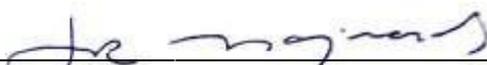
ÉDINA MARIA MACHADO DE MELLO

DIREITO À DESCONEXÃO E DANO EXISTENCIAL NO TRABALHO REMOTO DE PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO.

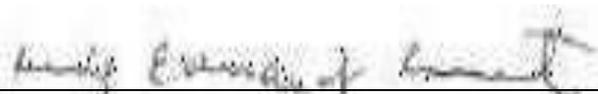
Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Ponta Grossa, 19 de julho de 2021.

Assinatura pelos Membros da Banca:



Prof^a. Dr^a. Lenir Aparecida Mainardes da Silva – UEPG – PR – Presidente



Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther – UNICURITIBA – PR – Membro Externo



Prof^a. Dr^a. Dircéia Moreira – UEPG – PR – Membro Suplente Interno

Prof^a. Dr^a. Dircéia Moreira – UEPG – PR – Membro Suplente Interno

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida e das pessoas que amo, pela nossa saúde e pela proteção que tem nos concedido, em um tempo de tantas perdas, medos e incertezas;

À Professora Lenir Mainardes, por sua paciência, dedicação e pelas valiosas inspirações, sem as quais me seria impossível encontrar o caminho;

Ao meu esposo e companheiro, Wladimir Andrade de Mello, pelo apoio que sempre me oferece, em todas as minhas empreitadas;

A minha família, pela presença, cuidado e toda a ajuda dispensada;

Aos colegas e professores do Programa de Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, pelos ensinamentos que me proporcionaram, pelas experiências e por tudo o que compartilhamos durante o curso;

A todos que, de alguma forma, colaboraram para que mais esse objetivo se concretizasse;

É como nas grandes histórias, Sr. Frodo: As realmente importantes eram cheias de perigo e escuridão. E às vezes nem se queria saber o final. Por que, como o fim poderia ser feliz? Como o mundo poderia voltar a ser o que sempre foi, quando tanta coisa ruim acontecia? Mas, no final, é algo que passará, essa sombra, até mesmo a escuridão acabará. Um novo dia virá, e quando o sol nascer, ele brilhará ainda mais [...]

(O Senhor dos Anéis: as duas torres)

RESUMO

O trabalho de professores do ensino médio vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, Estado do Paraná, durante a pandemia do novo coronavírus, sofreu modificações a partir da emergência dessa crise sanitária a nível mundial, pois, uma nova realidade emergiu para muitas categorias de trabalhadores, dando espaço a figuras como a do trabalho remoto, para possibilitar o funcionamento de alguns segmentos do mercado, garantindo a oferta de produtos e serviços durante a pandemia. Assim, muitos trabalhadores foram obrigados a adaptar-se a novas realidades, novas formas de trabalho por meio de plataformas virtuais, mediante o emprego de tecnologias diversas, a fim de dar sequência à sua atividade laboral. Nesse contexto, as instituições de ensino emergem entre as primeiras e mais afetadas pelos efeitos da pandemia, dado o grande fluxo e aglomeração de pessoas que necessariamente ocasionam, facilitando sobremaneira o contágio pelo novo coronavírus. Em razão disso, a suspensão das aulas presenciais foi uma das primeiras medidas adotadas pelas autoridades, no intento de frear a transmissão exacerbada do vírus. No Estado do Paraná, para o cumprimento calendário escolar do ano letivo de 2020, a solução proposta foi a de adotar as atividades escolares remotas, por meio de plataformas virtuais para disponibilização de conteúdo e ministração das aulas, tal modelo foi viabilizado a partir do Decreto estadual nº. 4230 de 16 de março de 2020. Com isso, os professores da rede estadual de ensino tiveram de, repentinamente, adaptar-se à nova realidade e, valendo-se dos recursos tecnológicos disponíveis, ministrar aulas e demais atividades às suas turmas, dando continuidade, assim, ao calendário escolar. Essa súbita mudança, do trabalho presencial para o trabalho remoto, somada às atuais circunstâncias instaladas pelo período da pandemia, imprimiu profundas alterações no cotidiano do exercício do magistério, bem como no reordenamento da organização da vida cotidiana, podendo levar à ocorrência de um dano existencial, notadamente pela violação do direito à desconexão que assiste a todos os trabalhadores. Nesse contexto, o presente trabalho objetivou desvelar, à luz do direito, à desconexão e do dano existencial, os efeitos do trabalho remoto para profissionais da educação durante a vigência do decreto nº. 4230/2020 do Estado do Paraná, e foi realizado mediante pesquisa bibliográfica e documental, bem como através da coleta de dados por meio de questionário aberto aos professores da rede estadual de ensino de Ponta Grossa e região. Dos dados obtidos e da análise dos elementos que caracterizam o dano existencial, foi possível identificar indícios de que o trabalho de tais profissionais, em tais condições, poderá ensejar a ocorrência do mencionado dano extrapatrimonial, pela violação ao direito à desconexão.

Palavras chave: Trabalho Remoto; Trabalho Docente; Direito à Desconexão; Dano Existencial; Pandemia.

ABSTRACT

The work of high school teachers linked to the Regional Education Center of Ponta Grossa, State of Paraná, during a pandemic of the new coronavirus, underwent changes from the emergence of this global health crisis, as a new reality emerged for many categories from workers, space to figures such as remote work, to enable the functioning of some market segments, guaranteeing an offer of products and services during a pandemic. Thus, many workers were forced to adapt to new realities, new ways of working through virtual platforms, through the use of different technologies, in order to continue their work activity. In this context, educational institutions emerge among the first and most affected by the effects of the pandemic, given the large flow and agglomeration of people that necessarily cause it, greatly facilitating the contagion by the new coronavirus. As a result, the suspension of in-person classes was one of the first measures taken by the authorities, aiming to reduce virus transmission. In the State of Paraná, in order to comply with the school calendar for the 2020, the proposed solution was to adopt remote school activities, through virtual platforms for content provision and teaching, such model was made possible by the Decree state number 4230 of March 16, 2020. With this, teachers from the state education system had to suddenly adapt to the new reality, and, taking advantage of the available technological resources, teach classes and other activities, giving continuity to the school calendar. This sudden change, from face-to-face work to remote work, added to the current circumstances installed by the pandemic period, imprinted profound changes in the daily practice of teaching, as well as in the reorganization of daily life, which could lead to the occurrence of existential damage, caused by the violation of the right to disconnection that is guaranteed to all workers. In this context, this study aimed to unveil, in light of the right to disconnection and existential damage, the effects of remote work for education professionals during the validity of decree number 4230/2020 of the State of Paraná, and was carried out through bibliographical and documentary research, as well as through data collection through an open questionnaire to teachers of the state education system in Ponta Grossa and region. From the data obtained and from the analysis of the elements that characterize the existential damage, it was possible to identify evidence that the work of such professionals, under such conditions, may lead to the occurrence of the aforementioned off-balance sheet damage, due to the violation of the right to disconnection.

Keywords: Remote Work; Teaching Work; Right to Disconnection; Existential Damage; Pandemic.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Mapa dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná.....26

FIGURA 2 - Professores e pedagogos por disciplina vinculados a Núcleo Regional
de Educação de Ponta Grossa.....27

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Tempo de exercício da função.....	75
GRÁFICO 2 - Recebimento de treinamento/capacitação para o trabalho remoto....	76
GRÁFICO 3 - Grau de dificuldade no manuseio dos aplicativos/plataformas para as aulas	76
GRÁFICO 4 - Equipamentos utilizados para as aulas remotas.....	77
GRÁFICO 5 - Tempo despedido para preparação e ministração das aulas remotas em comparação com o modelo presencial.....	85
GRÁFICO 6 - Sentimentos relatados pelos educadores durante o trabalho remoto.....	85
GRÁFICO 7 - Condições de uso do tempo para atividades particulares no trabalho remoto em relação ao modelo presencial	86
GRÁFICO 8 - Qualidade do relacionamento familiar durante o trabalho remoto em relação ao modelo presencial	87
GRÁFICO 9 - Qualidade do relacionamento social durante o trabalho remoto em relação ao modelo presencial.....	87
GRÁFICO 10 - Tempo destinado aos projetos e atividades pessoais durante o trabalho remoto em relação ao modelo presencial	88
GRÁFICO 11 - Frequência com que o (a) professor (a) pensa sobre o trabalho em finais de semana/feriados de folga.....	88
GRÁFICO 12 - Frequência com que o (a) professor (a) teve interrompidas suas atividades particulares em razão do trabalho remoto, aos finais de semana/feriados.....	89

GRÁFICO 13 - Frequência com que o (a) professor (a) tem sido procurado (a) pelos alunos fora dos horários de aula, por qualquer meio de comunicação.....	90
GRÁFICO 14 - Adequada fruição dos intervalos para repouso e dias de folga.....	90
GRÁFICO 15 - Qualidade de vida durante o trabalho remoto em relação ao modelo presencial.....	91
GRÁFICO 16 - Qualidade do trabalho remoto do professor em relação ao modelo presencial.....	92

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 A GESTÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA NO ENSINO MÉDIO DO ESTADO DO PARANÁ E A SUA ATUAÇÃO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19 E OS CONTORNOS DO TRABALHO REMOTO.....	20
1.1 A regulamentação da Educação no Brasil: o Ensino Médio.....	21
1.2 A Estrutura político-administrativa da educação pública no estado do Paraná.....	23
1.3 O Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa (PR).....	25
1.4 O Conselho Estadual de educação do Estado do Paraná – CEE/PR.....	28
1.5 O Enfrentamento à pandemia do novo coronavirus no âmbito da Educação estado do Paraná.....	30
1.6 A nova morfologia do trabalho diante da modernidade: As novas demandas do mercado de trabalho frente às transformações tecnológicas da era digital.....	31
1.7 A regulamentação do trabalho remoto no Brasil.....	36
1.8 O Trabalho remoto e o uso de recursos tecnológicos na atividade docente.....	40
2 DIREITO À DESCONEXÃO E DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	46
2.1 Dano existencial: origem, conceito e características.....	49
2.2 Fundamentos Sóciojurídicos do Dano Existencial.....	52
2.3 O dano existencial decorrente da violação ao direito à desconexão.....	60
2.4 O direito à desconexão no âmbito do Trabalho Remoto Docente.....	64
3 O TRABALHO REMOTO DO PROFESSOR DE ENSINO MÉDIO VINCULADO AO NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE PONTA GROSSA DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVIRUS.....	70
3.1 Explicações Metodológicas.....	70
3.2 Perfil dos Educadores.....	72
3.3 A rotina laboral e o trabalho remoto.....	75
3.4 O direito à desconexão e o direito ao não trabalho: excesso de jornada, prejuízo aos projetos pessoais e projeto de vida.....	83
3.5 O dano existencial no contexto do trabalho remoto de professores do ensino médio do Estado do Paraná.....	94
3.6 A reparabilidade do dano existencial no âmbito do Poder Judiciário.....	96
CONCLUSÃO.....	98
REFERÊNCIAS.....	101
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	108

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO: O TRABALHO REMOTO DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO VINCULADOS AO NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE PONTA GROSSA E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO COMO POSSÍVEL FATO GERADOR DE DANO EXISTENCIAL.....	110
ANEXO – PARECER CONSUBSTANCIADO DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA.....	115

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa se funda no trabalho humano, especificamente no trabalho de professores da rede estadual de ensino, vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, no Paraná. O interesse pela temática nasceu das notórias dificuldades encontradas por essa categoria de profissionais, para continuar a exercer suas atividades laborais, durante a pandemia do novo coronavírus.

Nos últimos dias de 2019, emergiram rumores de uma doença desconhecida, cujos primeiros casos apareceram na cidade chinesa de Wuhan, espalhando-se rapidamente por todo o país e, mais adiante, pelo mundo, levando a Organização Mundial da Saúde, em 11 de março de 2020, declarar a elevação do estado da contaminação à pandemia de COVID-19. (BRASIL, 2020).

No Brasil, os primeiros casos da doença, a COVID-19, causada pelo Sars-Cov-2 (o novo coronavírus), foram detectados no mês de fevereiro de 2020. A partir de então, o vertiginoso crescimento das infecções obrigou as autoridades sanitárias a adotarem medidas de controle e combate à pandemia.

As primeiras medidas sanitárias decretadas pelos governos estaduais e municipais previam o distanciamento social, com a suspensão de atividades com grande fluxo e aglomeração de pessoas e, até mesmo, em dado momento, decretando o fechamento do comércio, instituições religiosas e de lazer/entretenimento, a utilização de máscaras e adoção de boas práticas de higiene.

Nesse contexto, as instituições de ensino estavam entre as primeiras preocupações das autoridades, justamente pela grande e contínua concentração de pessoas no local, que certamente favoreceriam a transmissão acelerada da doença.

Inevitavelmente, as aulas presenciais foram suspensas em boa parte do país, logo no início da pandemia. No Estado do Paraná, o decreto nº. 4230, de 16 de março de 2020, firmado pelo governador Carlos Roberto Massa Junior, determinou, entre outras medidas, a suspensão das aulas presenciais em escolas públicas e privadas, inclusive nas entidades conveniadas com o Estado do Paraná e, em universidades públicas, ficaram suspensas a partir de 20 de março de 2020.

Com isso, os professores tiveram que adaptar-se a uma nova realidade: as aulas remotas. Ministradas do interior das residências, com recursos e equipamentos do próprio professor, as aulas a distância emergiram como alternativa à suspensão prolongada das atividades escolares, imposta pela pandemia.

Desde então, tal categoria de profissionais tem exercido o trabalho remoto, ministrando as aulas, aplicando atividades e avaliações mediante plataformas e aplicativos virtuais, fazendo uso de equipamentos e recursos variados na comunicação com alunos, colegas e superiores.

Essa nova forma de trabalhar, contudo, submeteu essa categoria profissional a um universo completamente novo e desconhecido e, ainda, a inquietações e várias dificuldades. Eis que, o trabalho tinha de ser executado, apesar das circunstâncias, da falta de qualificação e de recursos adequados para tal.

As demandas do trabalho docente, nesse cenário, também mudaram: eis que os alunos, em grande parte, encontraram dificuldades no aprendizado pela via remota, resultando numa avalanche de chamados e reclamações direcionados ao professor, em dias e horários variados, submetendo-o ao labor constante e a súbita dificuldade de desligar-se de suas atividades profissionais, mesmo durante os períodos que deveriam ser destinados ao repouso.

Nesse contexto, ocorre que, muitas vezes, o trabalhador não vai conseguir se desconectar de sua atividade laboral, apesar de estar constantemente em seu próprio ambiente domiciliar, deixando, assim, de se dedicar a tarefas exclusivamente pessoais e sem qualquer conexão com a sua ocupação profissional, posto que o trabalho, se não consome todo o seu tempo, lhe subtrai toda a energia e disposição.

Ainda, assinala-se que, no âmbito do magistério, é inegável a preponderância feminina, a quem compete, também, na grande maioria das vezes, o trabalho não remunerado no contexto doméstico, consubstanciado nos deveres de cuidado com a família.

Essa disparidade na distribuição das tarefas domésticas e de cuidado familiar exige da mulher a ativação em longas jornadas de trabalho, ainda mais quando o trabalho produtivo, no caso da presente pesquisa, à docência, é exercido do próprio âmbito doméstico.

As jornadas de trabalho excessivamente longas, ou em condições extenuantes são causas de desordem psicofisiológicas e sociais, submetendo o trabalhador a uma condição degradante e de inafastável frustração, na medida em que é tolhido pelo labor incessante, da possibilidade de exercer atividades familiares, sociais, de lazer ou de, simplesmente, usufruir tempos livres e desvinculados de qualquer trabalho.

Trata-se, pois, de notória violação a um direito que assiste a todo trabalhador: o direito à desconexão, segundo o qual este pode gozar livremente de tempo fora do

ambiente de trabalho, empregando-o em seu benefício próprio, seja para realizar atividades pessoais, familiares, ou quaisquer outras desvinculadas do universo do seu trabalho.

A intensidade da rotina de trabalho, muitas vezes, acaba por subtrair do indivíduo toda a energia de que dispunha para dedicar-se a qualquer outra atividade visando o lazer, pelo que, este tenta encontrá-la, não raras vezes, a partir dos mesmos instrumentos dos quais se vale, também, para o trabalho.

No contexto atual, além da substancial modificação na forma de exercer o seu trabalho, os professores são forçados pelas circunstâncias a permanecerem recolhidos, não encontrando outros meios de socialização e diversão que não estejam necessariamente vinculados às mesmas ferramentas tecnológicas das quais fazem uso para o exercício de sua atividade laboral.

Daí porque há inarredável confusão entre os períodos de repouso e de trabalho, porquanto, ao utilizar-se de um aparelho celular ou computador, para fins particulares, de socialização ou diversão, o trabalhador está exposto às mesmas redes que viabilizam a transmissão e comunicação no ambiente laboral, levando-o facilmente, mesmo que de forma inconsciente, a exercer o trabalho.

Denota-se, pois, que o trabalho remoto facilita o dispêndio pelo trabalhador, de parcela significativa de seu tempo disponível para realização de tarefas oriundas de sua atividade profissional, reduzindo, conseqüentemente, o tempo destinado ao ócio e ao lazer.

Ainda, a ansiedade e agitação decorrentes do trabalho desenvolvido no âmbito de seu próprio lar, fazem com que o indivíduo não goze adequadamente dos intervalos destinados ao repouso ou à diversão, eis que permanece vinculado à atividade laboral, até mesmo durante os períodos livres.

Assim, com a violação do direito fundamental à desconexão que assiste a todo trabalhador, assegurando-lhe que goze de períodos de não-trabalho, ocorre, também, severa ofensa a dignidade humana, porquanto, a completude de sua existência jaz no equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, social e familiar.

Emerge, nesse cenário, a possível submissão desses trabalhadores a um dano de ordem extrapatrimonial, que consiste em verdadeiro prejuízo a sua existência, enquanto ser humano, em decorrência da limitação de sua liberdade de se autodeterminar socialmente, pois este é tolhido de exercer livremente a sua própria subjetividade e identidade.

Observa-se, assim, que no contexto atual, a submissão da categoria de trabalhadores - objeto deste estudo - a essa nova forma de labor no âmbito doméstico e de forma remota, através de plataformas e recursos tecnológicos, tem o condão de dificultar-lhes a desconexão do universo do trabalho, demandando-lhes, ainda, o emprego de novas habilidades e a necessidade de reinventar-se como profissionais, num cenário de crise e incertezas.

Tais inquietações levaram ao seguinte questionamento: a submissão do professor da rede estadual de ensino Público, vinculado ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, ao trabalho remoto para continuidade do calendário escolar do ano letivo de 2020, em razão da suspensão das aulas presenciais por conta da pandemia pelo novo coronavírus, pode acarretar violação ao seu direito à desconexão e, por consequência, levá-lo a experimentar dano existencial?

A temática em questão se relaciona com a área de concentração do Programa de Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, Cidadania e Políticas Públicas, e, notadamente, com a linha de pesquisa Estado, Direitos e Políticas Públicas, visto que se propõe a analisar as condições de trabalho e, assim, aferir a possível violação de direitos da categoria de trabalhadores pesquisada, bem como oferecer uma reflexão acerca de eventuais políticas capazes de implementar melhorias nesse cenário.

Para tal propósito, tem-se por objetivo geral: Desvelar, à luz do direito, a desconexão e dano existencial, os efeitos do trabalho remoto para profissionais da educação durante a vigência do decreto n. 4230/2020 do Estado do Paraná.

E, ainda, por objetivos específicos:

- Identificar a nova morfologia do trabalho mediada pelas novas tecnologias na educação e sua relação com a subjetividade dos trabalhadores durante a realização do trabalho remoto;

- Descrever a organização da oferta do ensino médio no Estado do Paraná, antes e depois do Decreto 4230/2020;

- Identificar, a partir da realidade educacional paranaense durante a pandemia do novo coronavírus, os elementos que fundamentam o dano existencial, sob o prisma da violação ao direito à desconexão;

- Analisar os efeitos do trabalho remoto para os profissionais da educação do Estado do Paraná, durante a vigência do Decreto 4230/2020;

Assim, considerando os objetivos de estudo do presente trabalho, empregou-se a pesquisa qualitativa, a qual é utilizada para descrever a complexidade e a

interação das variáveis que permeiam dado problema de pesquisa, propiciando, ainda, a compreensão dos processos dinâmicos vivenciados pelo grupo social abrangido pelo estudo.

No caso da presente pesquisa, o grupo social que se pretende estudar é o dos professores da rede estadual de ensino que estão ligados ao Núcleo Regional de Ponta Grossa, que, em razão das medidas de distanciamento social ditadas pelas autoridades sanitárias para contenção da pandemia do coronavírus, foram levados a aderir às aulas de forma remota, através de plataformas tecnológicas virtuais.

Dessa forma, a pesquisa qualitativa permitirá, através do trabalho de campo, extrair informações dos dados coletados, acerca das condições de trabalho dos sujeitos pesquisados. Tal método revela-se adequado ao contexto do presente estudo, dado o objeto de estudo das Ciências Sociais Aplicadas, que se mostra essencialmente qualitativo, visto que se funda na própria realidade social e seu dinamismo, de onde se podem extrair variados significados.

Ainda, foi utilizada a pesquisa bibliográfica e documental, mediante a consulta a variadas fontes, tais como teses e dissertações, cujo objeto se aproxima da temática ora pesquisada, publicações em periódicos, revistas acadêmicas, além de livros capazes de oferecer conceitos e definições acerca do trabalho remoto e do dano existencial a partir da violação ao direito à desconexão.

Eis que, visando pensar o mundo do trabalho e as novas tecnologias, foram utilizados os autores que mais comum e recentemente têm estudado essas categorias, tais como: Giovanni Alves, notadamente a obra *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*, Ricardo Antunes, através das obras *Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil*, “*O Caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*”, *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, Guy Standing, especificamente a partir da obra *O Precariado*, dentre outros. Ainda, acerca do dano existencial e o direito à desconexão foram consultados, principalmente, autores como Carlos Henrique Bezerra Leite (*Curso de Direito do Trabalho*), Sérgio Pinto Martins (*Dano Moral decorrente do contrato de trabalho*), Carolina Tupinambá (*Danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho*), dentre outros.

Além disso, sobre o dano existencial, foi realizada pesquisa documental, a partir de consulta e análise de julgados proferidos pelo Tribunal do Trabalho do Estado do Paraná e pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos últimos cinco anos. Tal consulta

possibilitou uma análise acerca do entendimento que vem sendo adotado pelo Poder Judiciário, em casos em que se discute a possível ocorrência do dano existencial. De tal análise, foi possível identificar os elementos necessários à configuração do dano existencial e à sua reparabilidade civil.

Quanto à coleta de dados: os dados para construção do estudo foram obtidos através do disparo de questionários destinados aos professores que lecionam no âmbito do ensino médio e que são vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa/PR.

Para tal, utilizou-se da ferramenta *Google Forms*, aplicativo que permite a criação e gerenciamento de questionários virtuais, para a coleta e registro de dados, sendo que o respectivo endereço eletrônico foi amplamente divulgado aos sujeitos da pesquisa, empregando-se a técnica de pesquisa Bola de Neve, por meio da qual os próprios sujeitos da pesquisa convidam novos participantes da sua rede de amigos e conhecidos. (BALDIN; MUNHOZ, 2011, p. 333).

O mencionado questionário permaneceu aberto para respostas pelo período pré-determinado de 60 (sessenta) dias, tempo em que pôde ser acessado e respondido mediante computadores ou aparelhos celulares com acesso à internet.

Quanto aos sujeitos pesquisados: De acordo com dados obtidos junto ao seu sítio oficial - www.nre.seed.pr.gov.br -, o Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa compreende onze municípios, quais sejam: Carambeí, Castro, Imbituva, Ipiranga, Ivaí, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Porto Amazonas, São João do Triunfo e Tibagi.

Ainda, conforme dados extraídos do portal da Secretaria da Educação do Estado do Paraná¹, o NRE Ponta Grossa gerencia um total de 113 (cento e treze) escolas estaduais, que perfazem 2.812 (duas mil oitocentos e doze) turmas, especificamente, acerca dos professores vinculados ao NRE Ponta Grossa:

De acordo com dados constantes do mencionado Portal, observa-se que há um total de 2.837 (dois mil oitocentos e trinta e sete professores) professores do ensino médio vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, dos quais, a grande maioria (2.720 profissionais) exerce carga horária de vinte horas semanais

¹ Disponível em: <http://www.consultaescolas.pr.gov.br/consultaescolas-ava/pages/paginas/profissionais/profissionaisLista>. Acesso em: 1 nov. 2020.

Para divulgação da pesquisa, foi empregada a técnica de pesquisa “bola de neve”, por meio da qual os próprios participantes convidam novos indivíduos com o perfil adequado a responder ao questionário. Assim, o questionário permaneceu disponível para respostas até a data de 30/05/2021, sendo que o total de respondentes foi de quarenta e quatro, quando alcançado o ponto de saturação, nas respostas obtidas.

Quanto à análise dos dados: Trata-se, pois, de pesquisa interdisciplinar, sendo que os dados coletados foram apreciados a partir do método de análise de conteúdo, de forma a elucidar o contexto social que permeia o trabalho dos professores da rede estadual de ensino do Paraná, e as condições que acarretam o dano existencial pela violação ao direito à desconexão.

Tal método contempla duas finalidades: a primeira delas a de encontrar respostas para os questionamentos formulados, de forma a confirmar ou não, as hipóteses antes estabelecidas, e, a segunda, consiste em aprofundar-se nos dados manifestados, de forma a imergir nos achados na busca de aproximar-se da realidade. (MINAYO, 1994, p. 74).

O trabalho está estruturado em três capítulos, sendo que o primeiro deles contém uma exposição acerca da gestão da política da educação pública no ensino médio do Estado do Paraná e a sua atuação no contexto da pandemia no novo coronavírus, explicitando a regulamentação da Educação no Brasil e, especificamente, no Paraná, bem como a abordagem e atuação do Estado e seus órgãos no enfrentamento da pandemia.

Ainda, o mesmo capítulo, contempla uma análise do trabalho remoto no Brasil, sua regulamentação e a sua execução no contexto atual, mediante o uso das plataformas digitais, notadamente, no âmbito da atividade docente, enquanto vigentes as medidas de distanciamento social impostas pelas autoridades sanitárias.

O segundo capítulo, por seu turno, aborda o dano existencial nas relações de trabalho, descrevendo-lhe conceito, características e fundamentos sociojurídicos, além de relacioná-lo à violação do direito à desconexão, especialmente no âmbito do trabalho remoto docente, mediante a análise de alguns precedentes jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Paraná e do Tribunal Superior do Trabalho, acerca da temática.

Por derradeiro, o terceiro capítulo, consiste em uma análise dos dados coletados, de forma a demonstrar as condições de trabalho do professor de ensino

médio vinculado ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa durante a pandemia do novo coronavírus, com o fito de aferir a possível ocorrência do dano existencial, por violação ao direito à desconexão.

Por fim, a conclusão retrata a síntese dos resultados obtidos através da pesquisa, no sentido de que as condições de trabalho impostas ao profissional da educação, no contexto da pandemia do novo coronavírus, através do ensino remoto, podem, a depender das peculiaridades de cada caso, ocasionar-lhe o dano existencial, pela violação do seu direito à desconexão do trabalho.

1 A GESTÃO DA EDUCAÇÃO PÚBLICA NO ENSINO MÉDIO DO ESTADO DO PARANÁ E A SUA ATUAÇÃO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19 E OS CONTORNOS DO TRABALHO REMOTO

O presente capítulo trará uma abordagem acerca da educação pública do ensino médio no Estado do Paraná, com o objetivo de descrever a gestão política do Estado e as medidas já adotadas no contexto da pandemia do novo coronavírus.

Pretende-se, por meio da análise de todos os atos do executivo estadual, descrever a condução da educação pública estadual durante as medidas de combate a pandemia da Covid-19.

Para tal, abordar-se-á, inicialmente, a regulamentação legal da educação no Brasil e as competências dos órgãos públicos na sua organização e gestão, passando-se, então, a elucidar a estrutura político-administrativa da educação pública, especificamente, no Estado do Paraná.

Ademais, abordar-se-á a atuação do Estado do Paraná, por meio do poder executivo, à pandemia do novo coronavírus, no contexto da educação pública, descrevendo as medidas adotadas pelo Estado no âmbito do ensino médio na rede estadual.

Nesse contexto, o presente capítulo abordará, ainda, o exercício do trabalho remoto na atual realidade, notadamente, à luz da nova morfologia do trabalho frente às novas demandas do mercado moderno e a evolução tecnológica que tem conferido recursos e ferramentas capazes de imprimir diversas transformações nas relações laborais e na forma de execução do trabalho.

Analisar-se-á, ainda, o arcabouço jurídico que permeia as relações trabalhistas, os limites legais e a proteção jurídica conferida a todo trabalhador que desempenha suas atividades laborais longe das dependências de seu empregador e/ou contratante, em ambiente remoto.

Ademais, proceder-se-á a análise do trabalho remoto na atividade docente e suas particularidades, visando compreender a dinâmica do labor a distância, no âmbito do magistério, notadamente considerado o cenário atual onde vigoram as medidas de distanciamento social em decorrência da pandemia da Covid-19.

Ora, as inovações tecnológicas imprimem substanciais modificações no mundo do trabalho, agregando-lhe facilitadores como mobilidade, flexibilidade e conectividade em tempo real. Tais características se incorporaram às relações

trabalhistas, e suas funcionalidades passaram a integrar o cotidiano de muitos trabalhadores.

Nos primeiros meses do ano de 2020, uma nova e avassaladora realidade se abateu sobre todo o mundo, em decorrência do aparecimento de uma nova doença, a Covid-19, causada pelo novo coronavírus, que rapidamente tornou-se uma pandemia de proporções globais.

Os efeitos da pandemia passaram a ser sentidos acentuadamente, também, no mundo do trabalho. Muitas categorias de trabalhadores foram abruptamente deslocadas para o trabalho remoto, executado inteiramente a distância e por meio de plataformas e/ou aplicativos virtuais.

Tais circunstâncias intensificaram o debate acerca de uma modalidade de trabalho que foi objeto de recente regulamentação pelo Poder Legislativo brasileiro: o trabalho remoto, também denominado de teletrabalho.

1.1 A REGULAMENTAÇÃO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL: O ENSINO MÉDIO A DISTÂNCIA

O arcabouço legislativo brasileiro tratou de elevar a educação ao patamar de direito fundamental quando o legislador constituinte incluiu, no artigo 6º da Constituição Federal, dentre outros, o direito social à educação.

Tem-se, portanto, que a Constituição de 1988 assegurou o direito público subjetivo à educação, como se extrai da leitura dos seus artigos 205² e 208, § 1º, segundo o qual “o acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público e subjetivo.” (BRASIL, 1988).

Nesse contexto, Cretella (1993, p. 4418) assevera:

O art. 208, §1º, da Constituição vigente não deixa a menor dúvida a respeito do acesso ao ensino obrigatório e gratuito que o educando, em qualquer grau, cumprindo os requisitos legais, tem o direito público subjetivo, oponível ao Estado, não tendo esta nenhuma possibilidade de negar a solicitação, protegida por expressa norma jurídica constitucional cogente.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que subsidia

² A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

e regulamenta o direito à Educação no Brasil. Tem-se, pois, que o acesso à educação é direito de todo cidadão e dever do Estado brasileiro.

A mencionada lei estabelece todos os contornos da educação no Brasil, garantindo a todo cidadão a educação básica obrigatória e gratuita, com a seguinte organização: a) pré-escola; b) ensino fundamental; e c) ensino médio. (BRASIL, 1996).

A educação básica, nos termos do artigo 22 da mencionada lei, “tem por finalidade desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores”. (BRASIL, 1996).

Tem-se, pois, que por disposição da LDB, bem como, da própria Constituição Federal, notadamente no seu artigo 211, União, Estados, Distrito Federal exercerão competências comuns inerentes à efetivação do direito à educação básica, atribuindo-se-lhes incumbências concorrentes, sem as quais as finalidades da lei não se realizariam.

Nesse contexto, o ensino médio, última etapa do ensino básico, possui duração mínima de três anos e deve ser oferecido, com prioridade, pelos estados da federação, conforme o inciso VI do artigo 10 da LDB.

Em regra, a educação básica deve ser ofertada de forma presencial, contudo, alguns dispositivos legais e constitucionais embasam a adoção de atividades escolares de forma remota.

Saliente-se, de início, que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no seu artigo 24, I, definiu a carga horária anual mínima da Educação Básica, nos níveis Fundamental e Médio, em oitocentas horas, a serem cumpridas em um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluindo-se o tempo eventualmente destinado aos exames finais.

Apesar disso, no artigo 23 da mesma lei, no seu parágrafo segundo, diz: “o calendário escolar deverá adequar-se às peculiaridades locais, inclusive climáticas e econômicas, a critério do respectivo sistema de ensino, sem, com isso, reduzir o número de horas letivas previsto na Lei”. (BRASIL, 1996).

Especificamente acerca do ensino médio, ainda, é de se ressaltar o disposto na Resolução CNE/CEB nº 3/2018, a qual, no seu artigo 17, § 15, autoriza o cumprimento de parte da carga horária total do ensino médio à distância (20% no Ensino Médio regular e 30% no Ensino Médio noturno), com a condição de que

possuam atividades com intencionalidade pedagógica orientadas pelos docentes. (BRASIL, 2018).

No contexto atual, em 1º de abril de 2020, o Poder Executivo federal editou a Medida Provisória nº 934, a qual flexibilizou o disposto no artigo mencionado anteriormente, para o fim de dispensar o cumprimento da carga horária mínima de 800 horas, durante o ano letivo em que se efetivaram as medidas de enfrentamento à emergência na saúde pública.

Nessa esteira, convém destacar, também, o contido no Decreto 9057/2017, o qual versa sobre a aplicabilidade da educação à distância no âmbito da Educação Básica e Superior e preconiza que, no caso do Ensino Fundamental, é admitida a modalidade à distância apenas em situações emergenciais, caso em que os sistemas de ensino estaduais, municipais e distritais deverão regulamentar a oferta desse tipo de ensino. (BRASIL, 2017).

Como se vê, a organização do ensino a nível médio, no Brasil, compete aos Estados da federação. Sendo que deverá ser ofertado, em regra, valendo-se da modalidade presencial, havendo que se ressaltar, contudo, que eventuais circunstâncias excepcionais autorizam a adoção de um modelo de ensino a distância.

Portanto, nesse cenário, onde vigoravam as medidas sanitárias de combate à pandemia do novo coronavírus, revelou-se altamente desaconselhável a continuidade das aulas presenciais. Dessa forma, o ensino remoto foi a alternativa eleita pelos governos estaduais, a fim de viabilizar a continuidade das atividades escolares e o cumprimento do ano letivo, enquanto perdurarem as condições excepcionais impostas pela pandemia.

Nesse contexto, ponderou-se que, embora o ensino remoto não se revele a forma mais adequada de ensino, até mesmo em função das amplas desigualdades que assolam os estudantes brasileiros, se revelou a única alternativa viável a continuidade das atividades escolares, neste momento.

1.2 A ESTRUTURA POLÍTICO-ADMINISTRATIVA DA EDUCAÇÃO PÚBLICA NO ESTADO DO PARANÁ

No âmbito do Estado do Paraná, o Sistema de Ensino, foi instituído pela Lei nº 4978/64, cuja redação atribui ao Conselho Estadual de Educação o ônus de regulamentar legislações e orientações emanadas a nível nacional. Ainda, no âmbito

desse sistema estadual, estão abarcadas a educação básica e a superior, nas redes estadual, municipal e privada, conforme preceitua a mencionada Lei estadual. (PARANÁ, 1964).

Tal formatação se coaduna, inclusive, com o texto da própria Constituição Estadual (PARANÁ, 1989) que, no seu artigo 179, dispõe:

Art. 179. O dever do Poder Público, dentro das atribuições que lhe forem conferidas, será cumprido mediante a garantia de:

[...]

VI- Organização do sistema estadual de ensino;

X- Ampliação e manutenção da rede de estabelecimentos públicos de ensino fundamental e médio, independentemente da existência de escola mantida por entidade privada.

[...]

§ 4º. Na organização de seus sistemas de ensino, os Estados e os Municípios definirão formas de colaboração, de modo a assegurar a universalização do ensino obrigatório.

O Conselho Estadual de Educação, por sua vez, é composto por três órgãos: o Conselho Pleno, as Câmaras e as Comissões, sendo o primeiro, constituído de um presidente e dezoito membros, nomeados pelo Governador do Estado para mandatos de seis anos. Tais conselheiros são distribuídos entre as Câmaras da Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação Profissional Técnica de Nível Médio e da Educação Superior, e devem possuir notório saber e experiência comprovada na área de atuação da Câmara correspondente.

Ainda, compete às câmaras a emissão de proposições e de pareceres acerca de matérias afetas às suas respectivas competências, sendo que, ao Conselho Pleno incumbe a função de emitir deliberações, analisar e responder recursos.

As comissões, por seu turno, são instituídas sempre que necessário e são compostas por Conselheiros designados pelo Presidente; e as suas decisões, materializadas em forma de pareceres, estão sujeitas à aprovação do Conselho Pleno. (PARANÁ, 2021).

O Sistema Estadual de Ensino, no Estado do Paraná, portanto, abarca as instituições de ensino da educação básica, públicas e privadas, também, as instituições de ensino superior, estaduais e municipais, sendo que, nesse contexto, as funções de natureza executiva são exercidas pelos órgão deliberativos, as Secretarias de Educação Básica (Secretaria de Estado da Educação do Paraná -SEED/PR) e Superior (Secretaria de Estado da Ciência e Tecnologia do Paraná - SETI/PR),

ao passo que a instituição de normas regulamentadoras é atribuição do órgão colegiado: o Conselho Estadual de Educação (CEE/PR).

Tais instituições são reguladas pela legislação estadual de ensino, a teor do disposto no artigo da Lei nº. 4978/64, sendo que, toda as ações legítimas, de cunho educacional, adotadas pelo Estado, encontram respaldo, também, nas normas emanadas dos Órgãos Oficiais do Sistema de Ensino Estadual. Com isso, a educação no Estado do Paraná é regida e organizada por deliberações, instruções e resoluções, que contemplam a íntegra do processo regulatório e que servem ao escopo de orientar, supervisionar e avaliar o processo da gestão e da organização educacional no Estado.

Quanto à Educação Básica, dados do sítio oficial, www.consultaescolas.pr.gov.br, informam de que o Estado do Paraná conta, atualmente, com 32 núcleos regionais de educação, 399 municípios, 2.117 escolas estaduais, 46.511 turmas da rede estadual e 1.071.094 matrículas da rede estadual. (PARANÁ, 2021).

Atualmente, tais turmas e matrículas, de acordo com dados extraídos do sítio oficial, encontram-se distribuídas em 105 turmas e 1.001 matrículas de educação infantil, 20.330 turmas e 549.530 matrículas de ensino fundamental regular, 11.049 turmas e 338.388 matrículas do ensino fundamental regular. (PARANÁ, 2021).

Por fim, os trinta e dois núcleos regionais de educação, possuem atuação restrita às suas respectivas jurisdições que podem compreender a área de um ou mais municípios circunvizinhos.

1.3 O NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE PONTA GROSSA/PR

No Estado do Paraná, a gestão da educação é distribuída entre os trinta e dois núcleos de educação, os quais, atualmente, encontram-se divididos conforme o mapa abaixo:

FIGURA 1 – Mapa dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná



FONTE: PARANÁ. Secretaria de Educação, 2021.

Especificamente, o Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa é chefiado, atualmente, por Luciana Aquiles Sleutjes, abrangendo um total de onze municípios, quais sejam: Carambeí, Castro, Imbituva, Ipiranga, Ivaí, Palmeira, Piraí do Sul, Ponta Grossa, Porto Amazonas, São João do Triunfo e Tibagi.

São atribuições do Chefe do Núcleo Regional de Ponta Grossa (PARANÁ, 2021):

[...] divulgar e zelar pelo cumprimento da legislação, regulamentos, normas e diretrizes relativos à educação e serviços administrativos, bem como representar oficialmente a Secretaria de Estado da Educação perante as autoridades, órgãos federais, estaduais, municipais e junto às instituições culturais, profissionais, científicas e associativas ou corporações particulares, quando solicitado. Ao referido Núcleo de Educação, ainda, compete a gestão de um total de 113 (cento e treze) escolas estaduais, que perfazem 2.812 (duas mil, oitocentos e doze) turmas. Ainda, ao mesmo Núcleo estão vinculados um total de 2.837 professores, conforme o quadro abaixo:

FIGURA 2 - Professores e pedagogos por disciplina vinculados a Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa

Disciplina de Concurso	Total de Cargos	Carga Horária			
		10 Horas	20 Horas	30 Horas	40 Horas
Portugues	311	0	306	0	5
Matematica	344	0	332	0	12
Ciencias	162	0	143	0	19
Geografia	266	0	233	0	33
Historia	244	0	232	0	12
Educao Fisica	237	0	224	0	13
Educao Artistica	56	0	52	0	4
Arte	55	0	55	0	0
Quimica	83	0	83	0	0
Turismo Rural	1	0	1	0	0
Construcao Civil	1	0	1	0	0
Fisica	68	0	67	0	1
Informatica	3	0	3	0	0
Pecuaria	9	0	9	0	0
Quimica Industrial	1	0	1	0	0
Enfermagem	9	0	9	0	0
Agrindustria	6	0	6	0	0
Seguranca do Trabalho	1	0	1	0	0
Secretariado	1	0	1	0	0
Turismo	2	0	2	0	0
Turismo E Hospitalidade	1	0	1	0	0
Formacao de Docentes	9	0	9	0	0
Agricultura	19	0	19	0	0
Biologia	77	0	76	0	1
Inglês	156	0	145	0	11
Gestao de Negocios	4	3	1	0	0
Francois	1	0	1	0	0
Espanhol	38	0	38	0	0
Alemão	1	0	1	0	0
Gestao de Recursos Humanos	2	0	2	0	0
Didatica E Pratica de Ensino	4	0	4	0	0
Contabilidade	1	0	1	0	0
Docencia 1 A 4 Serie	1	0	1	0	0
Filosofia	20	0	20	0	0
Sociologia	6	0	5	0	1
Agente Comunitario de Saude	1	0	1	0	0
Cuidados Com A Pessoa Idosa	1	0	1	0	0
Direito	1	0	1	0	0
Administracao	2	0	2	0	0
Adm Rural	1	0	1	0	0
Educao Especial	295	0	295	0	0
Ensino Religioso	1	0	1	0	0
Pedagogo	268	0	267	0	1
Orientador Educacional	49	0	49	0	0
Supervisao de Ensino	18	0	17	0	1
Total do NRE	2937	3	2720	0	114

45 registros - Página 1 de 1

Fonte: SAE
Mês de Referência: Agosto/2020

Fonte: PARANÁ, Núcleo Regional de Educação, 2021.

Depreende-se, pois, da análise do quadro acima, que cerca de 96% (noventa e seis por cento) do total de profissionais vinculados ao NRE Ponta Grossa, exerce carga horária de vinte horas semanais, ao passo que os demais exercem carga horária de quarenta horas semanais, e apenas três profissionais exercem carga horária de dez horas semanais.

O Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa é composto de vários setores que, por sua vez, abarcam várias competências. Eis que, o setor “documentação escolar” se ocupa de orientar quanto ao livro de registro de classe online e do preenchimento de históricos escolares, além da incumbência de emitir documentos que compõem a pasta individual dos alunos, certidão de regularidade de estudos, e a orientação acerca de preenchimento e envio de relatórios finais.

Quanto às edificações escolares, realiza levantamentos sobre a necessidade de reformas e/ou melhorias em unidades escolares, além de efetuar o acompanhamento de obras empreendidas nas instituições.

Em relação à estrutura e funcionamento, tem a incumbência de orientação e gerenciamento de Processos de Instituições de Ensino a respeito da vida legal, além de funções de credenciamento, autorizações de funcionamento e de reconhecimento, implantação, cessação, regimento escolar e calendário escolar.

No que concerne à gestão escolar, compete ao Núcleo o assessoramento pedagógico aos estabelecimentos que compõe a rede estadual de ensino, além de exercer funções afetas à documentação e capacitação de associações de pais, mestres e funcionários, organizações estudantis, conselhos e outros programas.

Ainda, no que respeita à logística, administra o cronograma de matrículas, planejamento de turmas, de vagas e outras funções correlatas, além de participar de atividades relativas ao Batalhão da Patrulha Escolar, transporte escolar e outros.

Contém, ainda, os setores de recursos humanos, ouvidoria, protocolo, registro escolar, e tecnologia educacional, exercidos por diversos meios de comunicação constantes do seu sítio oficial: www.nre.seed.pr.gov.br. (PARANÁ, 2021).

Como se vê, toda a gestão da educação estadual, nos onze municípios supre mencionados, é exercida pelo Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, órgão que cumula funções de orientação, administração e efetivação de medidas necessárias ao funcionamento das unidades escolares na região.

1.4 O CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ – CEE/PR

Ainda, dentre os órgãos de maior relevância que compõem a estrutura político-administrativa da educação pública no Estado do Paraná, pode-se destacar o Conselho Estadual de Educação, órgão de competência normativa que se ocupa da regulamentação da educação no Estado do Paraná.

Alinhado às normas emanadas da legislação federal e estadual, além daquelas oriundas do Conselho Nacional de Educação, o Conselho Estadual está incumbido de estabelecer as diretrizes que norteiam a educação no Paraná.

O referido órgão, organizado por lei estadual, é composto de membros nomeados, os quais se constituem em representantes de diversos graus do ensino e do magistério público e particular, que sejam detentores de notório saber e experiência na educação.

No contexto da pandemia, o mencionado órgão se ocupou de editar e publicar diversas deliberações, visando direcionar as atividades educacionais não presenciais, e, assim, possibilitar a conclusão do ano letivo.

A deliberação nº. 01/2020, aprovada em 31/03/2020, aprovou, por maioria, a instituição excepcional do regime especial para o desenvolvimento das atividades escolares, a vigorar durante todo o período de suspensão das aulas presenciais, determinada pelo Decreto Estadual n.º 4.230/2020.

A referida deliberação foi aprovada por dezessete votos favoráveis, contra um voto contrário, no qual, a Conselheira Taís Maria Mendes ponderou as dificuldades de implementação no ensino remoto na realidade das escolas paranaenses, apontando, principalmente, que muitos dos alunos não teriam condições de acompanhar as aulas, seja pela falta de equipamentos ou recursos, ou mesmo em razão de carecerem de acompanhamento de familiares, na realização das atividades remotas.

A conselheira reflete, ainda, sobre os percalços a serem enfrentados pelos professores, tais com: a falta de equipamentos e programas, e a dificuldade formulação e execução das atividades não presenciais.

Ainda, a deliberação nº. 05/2020, aprovada por unanimidade, tratou de instituir as condições para o retorno das aulas presenciais, quando autorizada pelos órgãos sanitários, bem como havendo modificação ou revogação do decreto estadual n.4.230/2020. Tal deliberação determina que a retomada das aulas presenciais se fará de forma escalonada, restando autorizada a adoção de sistema híbrido, mediante a adoção, também, de atividades complementares a distância.

No ano de 2021, aprovou-se por unanimidade a deliberação nº. 01/2021, em 05/02/2021, a qual estabeleceu critérios pedagógicos para implementação do sistema híbrido, além de trazer outras orientações acerca da organização pedagógica e curricular do ano letivo de 2021.

Observa-se, pois, que o Conselho Estadual de Educação do Paraná possui a função de regulamentar e complementar as normas emanadas pelas autoridades Estaduais e Federais, exercendo atuação efetiva no sentido de orientar e regular o trabalho remoto dos profissionais da educação.

1.5 O ENFRENTAMENTO À PANDEMIA DO NOVO CORONAVIRUS NO ÂMBITO DA EDUCAÇÃO ESTADO DO PARANÁ

Com a identificação dos primeiros casos da doença no Brasil, no final do mês de fevereiro de 2020, as autoridades sanitárias passaram a orientar medidas acautelatórias para frear o contágio, sendo que, em março de 2020, o Ministério da Saúde, por meio da portaria n. 454, declarou a transmissão comunitária do vírus e, no mesmo mês, anunciou a primeira morte em decorrência da doença.

Nesse contexto, o Estado do Paraná, por meio da Secretaria da Educação, e do Esporte, publicou, inicialmente, a orientação nº. 01/2020, trazendo diversas medidas a serem adotadas no âmbito das instituições escolares, visando auxiliar a rede estadual de ensino no enfrentamento de um possível surto da doença.

Ainda, com o agravamento da crise, acompanhando as medidas sanitárias que já principiavam em outros estados da federação, o decreto nº. 4230, de 16 de março de 2020, firmado pelo governador Carlos Roberto Massa Junior, determinou, entre outras medidas, a suspensão das “aulas presenciais em escolas públicas e privadas, inclusive nas entidades conveniadas com o Estado do Paraná, e em universidades públicas. As aulas ficam suspensas a partir de 20 de março de 2020”. (PARANÁ, 2020)

Com o avanço da doença e o aumento exponencial dos casos confirmados, as medidas de prevenção se prolongaram, de forma que ao Conselho Estadual de Educação do Paraná (CEE) coube, por bem, regulamentar um regime especial de ensino em todo o estado, a ser utilizado enquanto permanecerem suspensas as aulas presenciais em função da pandemia causada pelo novo coronavírus.

Tal regime, definido pela deliberação nº. 01/2020, admite, excepcionalmente, a oferta de aulas remotas para composição do período letivo do ensino básico e superior, exceto, em relação às aulas destinadas à educação infantil, com início retroativo a 20 de março de 2020.

Essa estratégia foi adotada sob o fundamento de que a legislação específica respalda “a viabilização de alternativas metodológicas não presenciais de desenvolvimento das atividades previstas nas propostas pedagógicas e calendário escolar anteriormente aprovados”. (CEE-PR, 2020).

Ainda, a mencionada deliberação, no seu artigo 3º, facultou às instituições e redes de ensino, decisão de manter a suspensão do calendário escolar durante o

período de regime especial ou de adotar a continuidade das atividades escolares no formato não presencial.

Na mesma linha, a resolução 1522/2020 da Secretaria da Educação e do Esporte do Paraná estabeleceu, em regime especial, as atividades escolares na forma de aulas não presenciais em decorrência da pandemia causada pela COVID-19.

Em cumprimento à aludida resolução, as instituições escolares, a fim de evitar a reposição futura de aulas, passaram a oferecer o conteúdo didático através das aulas não presenciais, por meio do Aplicativo Aula Paraná, para celulares, pelo canal Aula Paraná, disponível para utilização em notebooks e microcomputadores, lançado exclusivamente para a finalidade de permitir a ministração das aulas on-line, e disponibilizar conteúdos e tarefas, através do sistema *Google Classroom*³.

1.6 A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO DIANTE DA MODERNIDADE: AS NOVAS DEMANDAS DO MERCADO DE TRABALHO FRENTE ÀS TRANSFORMAÇÕES TÉCNOLÓGICAS DA ERA DIGITAL

Desde os primórdios da humanidade, o homem segue em busca de desenvolver maneiras para prover a sua subsistência. Desenvolveram-se, então, no decorrer dos tempos, conhecimentos, técnicas, inovações e tecnologias utilizadas em prol da sobrevivência humana.

O ato laborativo, calcado no processo de trabalho, constitui-se no fator de diferenciação entre o homem, enquanto ser social, e as demais formas de vida. Eis que “é a partir do trabalho em sua realização cotidiana que o ser social distingue-se de todas as formas pré-humanas”. (ANTUNES, 2005, p. 67).

Nesse contexto, o trabalho externado através do pensamento e consciência constitui o momento fundante do ser social, na medida em que este último sobre ele reflete uma configuração previamente pensada para alcançar determinado objeto. Assim, de acordo com Lukács (1978, p.16):

Através do trabalho tem lugar uma dupla transformação. Por um lado, o próprio homem que trabalha, é transformado pelo seu trabalho; ele atua sobre a natureza; ‘desenvolve as potências nele ocultas’ e subordina as forças da natureza ‘ao seu próprio poder’. Por outro lado, os objetos e as forças da natureza são transformados em meios, em objetos de trabalho, em matérias-primas etc.

³ O *Google Classroom* consiste em um sistema de gestão de conteúdo didático, destinado a criação, distribuição e avaliação de trabalhos escolares.

Ainda, de acordo com Marx (1985, p. 50), o trabalho consiste em “uma condição da existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana”.

O sentido original atribuído historicamente ao trabalho, portanto, está atrelado à própria condição humana e a sua capacidade de reflexão para, conscientemente, ingerir na natureza em busca de um fim específico: o de produzir valores de uso, úteis ou necessários à sua própria existência.

Contudo, as sociedades em sua trajetória, têm passado por sucessivas e grandes transformações sociais nas últimas décadas, no que concerne ao mundo do trabalho, bem como, à organização das instituições detentoras dos meios de produção. Sobre a temática Antunes (2005, p. 70) assinala:

Desse processo de trabalho na sociedade capitalista, tem-se como resultante a desrealização do ser social. Desenvolve-se um trabalho que se desefetiva em seu processo de trabalho. O resultado do processo de trabalho, o seu produto, aparece junto ao trabalhador como um ser alheio e estranho ao produtor. Tem-se, então, que essa realização efetiva do trabalho aparece como desefetivação do trabalhador.

Com a imersão do trabalho no modelo capitalista, entretanto, verificou-se substancial modificação no seu sentido original, porquanto, a concepção do labor passou a ser entendida como meio de acumulação e valorização do capital, passível de ser alienado e seu produto desvencilhado, então, do ser social.

A ideia da força de trabalho como mercadoria e a sua alienação imprime seus efeitos sobre o próprio ato de produção, culminando no estranhamento do indivíduo em relação à atividade produtiva, “o trabalhador não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, mas se nega”. (ANTUNES, 2005, p. 70).

Denota-se, a partir desse cenário, que a noção de trabalho humano sofreu fortes influências e profundas alterações a partir da ascensão do modelo capitalista, passando a ser entendido como valor monetário passível de ser alienado e desvinculando-se do seu sentido natural, concernente à própria identidade do homem, enquanto ser social.

No contexto brasileiro, a tendência à precarização do trabalho passou a ser percebida a partir da década de 90, quando, após longo período de estagnação durante os anos 80, principiou-se a abertura comercial e financeira.

Tais mudanças de conjuntura, no entanto, enfraqueceram a representação política da classe trabalhadora, em função dos impactos da implantação do modelo de acumulação de capital já intrincado em escala mundial. Estabeleceu-se, assim, um novo paradigma produtivo, calcado em um modelo de gestão e organização do trabalho, adequado à nova ordem internacional de acumulação capitalista. (LIMA, 2003, p. 45-46)

O novo mercado de trabalho, portanto, pós-moderno e competitivo, acabou por flexibilizar garantias da classe trabalhadora, desencadeando um novo paradigma denominado de acumulação flexível, calcado em um processo de superexploração da força de trabalho humano, mediante a junção dos baixos salários com a intensificação do ritmo de trabalho e elastecimento das jornadas.

O paradigma da acumulação flexível, portanto, advém da exigência capitalista para majorar a lucratividade ou mesmo superar situações de crise, reduzir ao máximo os custos de produção, permitindo, assim, melhor reprodução do capital.

Pensar o trabalho sob a ótica do paradigma da acumulação flexível, portanto, importa em caracterizá-lo como mercadoria alienável, influenciada pela competitividade do mercado e tendo por norte a máxima lucratividade.

O avanço tecnológico emerge, nesse cenário, como forte aliado do sistema capitalista, por propiciar versatilidade, mobilidade e facilidade de comunicação instantânea no mundo do trabalho, oferecendo, ainda, ferramentas capazes de dinamizar a atividade laborativa, bem como relativizar as características do vínculo trabalhista, conferindo nova roupagem algumas formas de labor.

Sobre esse cenário, pondera Antunes (2018, p. 153-154):

Trata-se de uma hegemonia da lógica financeira que, para além de sua dimensão econômica, atinge todos os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo aos modos de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, na efemeridade e na descartabilidade sem limites. É a lógica do curto prazo, que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia, dos novos produtos financeiros e da força de trabalho, tornando obsoletos e descartáveis os homens e mulheres que trabalham. São tempos de desemprego estrutural, de trabalhadores e trabalhadoras empregáveis no curto prazo, por meio das (novas e) precárias formas de contrato [...].

Vê-se, pois, que a atual conjuntura social reduziu o exercício do trabalho estável a uma condição quase que virtual, desmantelando as bases contratuais e regulamentares que o sustentavam, mediante a criação de novos modelos e configurações de labor humano, flexibilizado e, muitas vezes, precarizado.

De tal cenário, emerge inafastável constatação: a de que, mergulhados no mundo digital, estamos a vivenciar a era da informatização do trabalho, a qual desencadeou a intensificação da exploração da força do trabalhador pela cobrança de metas e demandas, a rotinização do trabalho, as demasiadas exigências dos superiores hierárquicos, circunstâncias que, não raras vezes, culminam em adoecimentos e padecimentos em razão de tais condições de trabalho. (ANTUNES, 2014).

Tais transformações têm alcançado fração significativa de trabalhadores, notadamente nas atuais circunstâncias em que as medidas de distanciamento social, ditadas pelas autoridades sanitárias, impeliram muitos segmentos para o regime de teletrabalho, mediante o emprego de recursos e ferramentas tecnológicas a viabilizar o exercício do labor à distância.

Sobre essa forma de trabalho, Dallegrave Neto assinala que existem algumas vantagens a serem consideradas, tais como “a desnecessidade de deslocamento diário até a empresa, flexibilidade de horário de trabalho, maior convívio com os familiares ou até mesmo a redução de custos com vale-transporte e investimento na infraestrutura da empresa”. (2014, p. 24).

Contudo, o mesmo autor pontua que o teletrabalho apresenta, também, diversas desvantagens como a ausência de entrosamento com colegas de trabalho, a confusão entre o espaço profissional e o espaço privado do lar e o surgimento de doenças ocupacionais em decorrência da utilização contínua de computadores e outros recursos tecnológicos.

Além disso, o trabalho em tais moldes pode favorecer o aumento do ritmo e volume de trabalho e, também, acirrar as possibilidades de controle pelo empregador, como elucida Melo (2019, p. 74):

O excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo.

Essas novas configurações do trabalho, portanto, requerem do profissional, além da simples adaptação, a aquisição de novas competências e habilidades indispensáveis à sua inserção e/ou manutenção do mercado de trabalho competitivo.

Observa-se, portanto, que tais transformações incitaram a complexificação dos processos de trabalho, submetendo o trabalhador a um universo ilimitado de informações transmitidas e compartilhadas em tempo real, reflexos do avanço tecnológico, notadamente da expansão da *internet*.

A modernidade, portanto, acarretou mudança no próprio sentido do trabalho, reformulando a sua organização e favorecendo a criação de um novo paradigma fundado, precipuamente, na desmaterialização da produção e do ato laborativo.

O fato é que, essas transformações imprimem seus efeitos nas relações humanas e valores sociais, porquanto, as novas tecnologias empregadas em favor do trabalho ocuparam os espaços no tempo de trabalho e de não trabalho, invadindo o âmbito particular do trabalhador, em algum grau, impelindo-os “a uma tensão crescente e sem perspectiva de finalização, entre polos contraditórios, em que o sujeito não encontra espaços para a sua realização”. (ABRAHÃO; SZNELWAR, 2011, p. 103).

Vê-se, pois, que o labor executado a distância, por intermédio de recursos tecnológicos, apesar de apresentar diversas vantagens, viabilizando a continuidade de muitas atividades laborais, mesmo em tempos de restrições ao convívio social, é causa de inquietações e diversas dificuldades a serem superadas.

Especificamente, no caso da educação durante a pandemia, a nova demanda da oferta educacional exige que o trabalho seja executado a distância, por meio de atividades remotas e através de meios de comunicação diversos, notadamente a *internet* e a televisão.

Com isso, o trabalho do profissional de educação ganhou novos contornos, de forma a adaptar-se à realidade atual, e a sua produção passa a depender do manuseio de ferramentas tecnológicas capazes de transmitir o ensino ao seu público-alvo, do interior de suas residências: no presente caso, os alunos da rede pública estadual.

O trabalho do profissional da educação, notadamente no contexto da educação pública, portanto, se amolda à nova realidade do mercado de trabalho, pautado no paradigma da acumulação flexível, muito embora a tarefa do professor não se preste a produzir bens com valor econômico, mas, sim, a prestar um serviço de natureza pública.

O fato é que, essa nova configuração do trabalho, marcada pela intensificação e precarização acentuadas, exige a submissão do trabalhador aos ditames do capital,

incorporando-o a um sistema de produção onde impera a ideia de que o desempenho escolar está diretamente ligado à performance do profissional.

Há que se considerar, ainda, que a educação pública exerce papel central no processo de valorização do capital, reduzindo-se, nesse cenário, a uma forma de acumulação em determinados segmentos da economia, eis que

a escola também cumpre uma função mediadora no processo de acumulação capitalista, mediante sua ineficiência, sua desqualificação. Ou seja, sua improdutividade, dentro das relações capitalistas de produção, torna-a produtiva. Na medida que a escola é desqualificada para a classe dominada, para os filhos dos trabalhadores, ela cumpre, ao mesmo tempo, uma dupla função na reprodução das relações capitalistas de produção: justifica a situação de explorados e, ao impedir o acesso ao saber elaborado, limita a classe trabalhadora na sua luta contra o capital. A escola serve ao capital tanto por negar o acesso ao saber elaborado e historicamente acumulado, quanto por negar o saber social produzido coletivamente pela classe trabalhadora no trabalho e na vida. (FRIGOTTO, 1989, p. 224).

Portanto, embora não haja produtividade na escola pública, sob o enfoque dos interesses da classe trabalhadora, no cenário atual, sob a ótica do capital, empregam-se esforços para intensificar a sua produtividade, no sentido de aumentar-lhe o fluxo de alunos e a utilização de seu espaço para a intervenção das organizações sociais. Nesse contexto, a escola pública representa, pois, uma instituição com expressiva participação na produção e reprodução da sociedade civil.

Assim, o mesmo processo de precarização do trabalho, no contexto na reestruturação produtiva, se verifica, também, no âmbito da educação pública, alvo de enxugamentos e cortes de investimentos, o que culmina na deterioração das condições de trabalho dos profissionais da educação e em um processo de desqualificação da própria instituição escolar.

Tais dificuldades se acentuaram no contexto atual, em decorrência da necessária implantação do trabalho remoto aos profissionais da educação, mediado por recursos tecnológicos diversos e exercido do interior dos domicílios. Eis que, a nova realidade, apesar de encontrar respaldo na legislação vigente, traz à baila diversas inquietações e dificuldades.

1.7 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO BRASIL

O trabalho remoto foi recentemente regulamentado no Brasil, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 2017, a qual incluiu na Consolidação

das Leis do Trabalho um capítulo, a partir do artigo 75-A, destinado a reger as relações empregatícias que ocorrem em regime de trabalho remoto.

A esse regime de trabalho, conferiu o legislador o nome de “teletrabalho”, o qual foi conceituado como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 2020).

É de se assinalar, contudo, que antes mesmo da regulamentação específica trazida pela Lei 13.467 de 2017, que incluiu o artigo 75-A à Consolidação das Leis do Trabalho, o arcabouço jurídico brasileiro já conferia proteção ao trabalhador que exercia suas funções em ambiente doméstico ou de forma remota. Eis que, a Lei n. 12.551/2011 conferiu nova redação ao art.6º da CLT e seu parágrafo único:

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.

Como se vê, o trabalho realizado a distância e/ou do domicílio do empregado, equipara-se àquele realizado no estabelecimento, bem como é admitido o emprego de recursos tecnológicos no exercício do poder diretivo do empregador, de forma que a suprir subordinação jurídica exigida para fins de conformação do vínculo empregatício.

Assim, não obstante as recentes e contínuas transformações que têm recaído sobre o trabalho, tais relações atraem a proteção jurídica do Direito do Trabalho brasileiro, o qual emerge, precipuamente, do preceito constitucional insculpido no artigo 7º da Constituição da República.

Ainda, para além da proteção constitucional, ocupou-se o legislador infraconstitucional, de regulamentar as relações trabalhistas encetadas por via remota, através do já mencionado artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, que tratou de equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador àquele realizado à distância, bem como de reconhecer a subordinação jurídica existente no controle e supervisão exercidos pelo empregador por meios telemáticos e informatizados de comando.

Nesse sentido, ainda, Delgado (2012, p. 116) destacou como “notável e precioso avanço jurídico, permitindo que a dinâmica de expansão do Direito do Trabalho, mediante o alargamento do conceito de subordinação, adquira irreprimível e moderna energia propagadora”.

Tal alargamento é relevante na medida em que possibilita o reconhecimento da relação de emprego, embora o trabalhador não preste serviços de forma presencial, em ambiente pertencente ao empregador, e ainda que os meios de controle do empregador sejam exercidos por meio de quaisquer recursos tecnológicos.

O teletrabalho, ou trabalho remoto, portanto, é aquele que é realizado em casa, embora não se trate de um trabalho autônomo, no qual os trabalhadores se conectam e realizam suas atividades laborais fazendo uso de ferramentas tecnológicas para tal intento.

Ainda, de acordo com Leite (2015, p. 188), “o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância” que pode ser prestado em domicílio ou em qualquer outro lugar mediante o emprego de meios telemáticos e informatizados, e que “ocorre em ambiente virtual”.

Essa modalidade de trabalho, portanto, dificulta o controle de jornada de trabalho e intervalos, pois o labor é exercido longe de qualquer vigilância pessoal e direta de superiores hierárquicos ou empregadores, sendo que as formas de controle do tempo de trabalhos estão adstritas àquelas fornecidas pelos recursos tecnológicos empregados durante o labor.

Por essa razão, inclusive, Leite (2015, 188-189) alerta que, nessa modalidade de labor, há que se atentar para a possibilidade de haver ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental do trabalhador ao lazer, sendo que a utilização dos recursos tecnológicos não poderá representar ofensa à vida privada, intimidade e privacidade, que também constituem direitos fundamentais do trabalhador.

Assim, é certo que o trabalho remoto confere ao trabalhador ampla liberdade e flexibilidade na administração do seu tempo, de forma que este pode empregá-lo à sua própria maneira, desde que entregue o resultado esperado. Sob tal prisma, ao tratar dessas novas configurações do trabalho, Cardoso (2012, p. 245) pontua:

Se o tempo de trabalho fica cada vez mais flexível, o mesmo acontece com os tempos de não trabalho, ou melhor, com os tempos fora dos locais de trabalho, afinal, ambos ocupam as mesma vinte e quatro horas. Logo, a questão principal que diversos autores se colocam é saber quem decide quando o trabalhador irá trabalhar mais ou menos, pois, a depender da

resposta, essa flexibilização pode ter significados totalmente diferentes para os trabalhadores.

Nesse contexto, extrai-se que, o exercício de atividade laboral, de forma remota permite, de um lado, a flexibilização da jornada de trabalho e o emprego do tempo a critério do trabalhador, mas, de outro lado, essa liberdade pode comprometer a melhor conciliação o trabalho e a vida privada.

Assim, torna-se forçoso reconhecer que esse formato de trabalho é capaz de expandir a precariedade do labor, facilitando a supressão de direitos vigentes, eis que, são muitas as dificuldades concernentes às condições de trabalho, além da maior dificuldade de se efetivar a proteção social, dada a hipossuficiência do trabalhador.

E, sobre a temática Oitaven, Carelli e Casagrande pontuam (2018, p. 33-34):

A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo o momento. Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca por parte dos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo o momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento.

Observa-se, portanto, que o teletrabalho tende a exigir maior esforço do trabalhador, na medida em que acaba por invadir-lhe o espaço privado, aumentando o tempo e intensidade do trabalho, seja a partir da imposição de metas, aumento do ritmo do trabalho ou mesmo da extensão da jornada de trabalho. E pode tornar-se muito mais desgastante e extenuante se comparado ao trabalho na forma presencial.

Vê-se, portanto, que a dita liberdade no trabalho remoto, na prática, não se efetiva. Eis, que, os trabalhadores nesse regime são aprisionados pelo trabalho contínuo, dentro de seus lares, em horários e ritmo, por vezes, ainda mais acentuados.

Assim, considerando as mazelas que permeiam o trabalho remoto, é inafastável a responsabilidade do contratante/empregador pela saúde e segurança dos trabalhadores, muito embora o trabalho não seja executado no espaço físico da instituição, sob pena de latente ofensa à dignidade humana e aos direitos fundamentais à vida, saúde e segurança do trabalhador.

Diante disso, é necessário que o Estado, por meio de suas instituições, se ocupe de compreender, fiscalizar e regular tais formas de organização produtiva, com o fito de conferir efetividade aos direitos fundamentais ao trabalho digno, à saúde e segurança dos trabalhadores.

1.8 O TRABALHO REMOTO E O USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS NA ATIVIDADE DOCENTE

O emprego de tecnologias inovadoras nas relações laborais tem ocasionado um rompimento com o modelo de trabalho antes vigente e, ainda, acarretado profundos impactos nos ambientes de trabalho e na forma de execução do labor humano.

Ademais, não se pode esquecer que a utilização de aplicativos digitais, em *smartphones*, computadores e outros dispositivos tecnológicos, é recorrente nos dias atuais, e, portanto, o emprego de tais recursos nas relações de trabalho é consequência inevitável da própria realidade atual.

A temática, contudo, ganha contornos relevantes, na medida em que alcança parcela significativa de trabalhadores, desafiando a interferência do Estado, através da adequada regulação de tais relações e da atuação do Judiciário na solução de conflitos, além de constituir fenômeno sociológico, cujos efeitos e particularidades merecem um olhar aprofundado, na medida em que o trabalho nesse formato é uma realidade cada vez mais presente no Brasil contemporâneo.

Nesse contexto, a prestação de serviços por meio de plataformas eletrônicas consiste em inovação que permite a conexão do trabalhador, de forma remota, ao seu ambiente de trabalho, bem como o controle das tarefas, jornada e produtividade pelos superiores hierárquicos.

Assim, as novas formas de organização de trabalho, vinculadas à utilização de recursos tecnológicos de informação e comunicação, emergem como estratégias execução e gestão do trabalho à distância, notadamente, em circunstâncias excepcionais como o atual momento vivenciado no cenário mundial.

Tem-se, pois que, muito embora o trabalho remoto haja sido regulamentado em 2017, antes, portanto, da pandemia da COVID-19, a crise sanitária de abrangência mundial difundiu e massificou a sua prática, refletindo na organização do trabalho desempenhado em diversos segmentos da sociedade, inclusive, no âmbito do trabalho docente.

Eis que, no campo da atividade docente no Brasil, notadamente a partir do mês de março/2020, com a emergência da pandemia do coronavírus, o trabalho ganhou nova configuração, ante as restrições impostas pelas autoridades sanitárias para contenção do contágio.

Ocorre que, com a suspensão das aulas presenciais, o emprego de recursos tecnológicos foi a medida encontrada pelos governos para necessário prosseguimento das atividades escolares. Tais atos foram respaldados pelo Ministério da Educação (Brasil, 2020), que reconheceu a validade da carga horária de ensino remoto na rotina diária de trabalho docente.

Essa nova forma de trabalho, a distância, desencadeou uma reformulação na forma de trabalho, dada a excepcionalidade das circunstâncias e a ausência da necessária preparação e qualificação destinada ao trabalhador.

Nesse cenário, portanto, o ensino passou a ser ministrado através de plataformas digitais, seja por meio de aulas em tempo real - também denominadas aulas síncronas -, ou ainda, mediante a gravação de conteúdo, as chamadas aulas assíncronas, para oportuna disponibilização e exibição aos alunos.

Além da ministração das aulas, atividades e avaliações passaram a ser disponibilizadas em ambiente virtual. O atendimento ao aluno também mudou, fazendo-se, agora, através de ferramentas tecnológicas de comunicação.

Com a migração do ensino público para as plataformas digitais, os professores tiveram de adaptar-se à nova realidade, sendo que, não raras vezes, não têm a qualificação necessária para tal, ou sequer experiência profissional para o trabalho nessas condições.

Tal cenário, portanto, exigiu do profissional uma reestruturação completa de sua forma de trabalho, obrigando-o a repensar seu método de trabalho, de forma a adequá-lo ao ambiente virtual e às plataformas digitais de videoconferência.

Além das alterações substanciais na didática do ensino e na forma de trabalhar, tais profissionais ainda precisaram criar um ambiente de trabalho dentro de seus próprios domicílios, de forma a providenciar espaço físico, estrutura e equipamentos necessários para o trabalho, de dentro de seus lares.

Itens como: serviço de *internet*, energia elétrica, computadores, câmeras, microfones, móveis e outros, se mostram indispensáveis ao trabalho e ficaram a cargo do profissional, assim como o seu manuseio, que exige, ao menos, algum conhecimento em tecnologias.

No bojo da presente pesquisa, ainda, a utilização dos recursos tecnológicos na atividade docente, tais como plataformas, aplicativos e ferramentas digitais, será melhor explanada e ilustrada no terceiro capítulo, a partir da interpretação dos dados obtidos.

Desse cenário, é irrefutável a constatação de que todas as mudanças na organização do trabalho docente, no cenário atual da pandemia, serviram para acentuar problemas já existentes na realidade docente: a intensificação e a precarização das condições de trabalho desses profissionais.

No contexto do trabalho remoto, a intensificação do trabalho pode ser identificada a partir da imposição de novas demandas aos professores, seja pelas metas impostas, por variadas exigências vinculadas à forma de execução do trabalho, ou pelo atendimento particular ao aluno, pela via remota, em dias e horários variados, sem qualquer controle de jornada de trabalho.

O tempo também é circunstância que interfere na intensificação do trabalho, eis que, com o labor executado no âmbito doméstico, aliado à necessidade de adaptação de conteúdo, materiais e avaliações às aulas remotas, há inarredável aumento do tempo de trabalho, a fim de suprir todas as demandas impostas pela nova configuração.

Para além do manuseio desses novos recursos metodológicos, agora utilizados pelos professores em seu processo de trabalho, há também mudança na organização do tempo, no contexto do teletrabalho, o que culminou na intensificação do trabalho, fenômeno explicado por Dal Rosso (2008, p. 35):

O trabalho apoiado por computadores fixos e portáteis, por sistemas de comunicação por meio de telefones celulares e mil aparelhos que se sucedem freneticamente uns aos outros no mercado tende a romper com o padrão dos tempos de trabalho separado nitidamente dos tempos de não-trabalho.

Desse contexto, extrai-se que a paralisação das atividades presenciais, com a consequente migração para o regime de trabalho remoto, agravou a precarização do trabalho docente, notadamente com a falta de capacitação e estrutura necessária ao exercício do trabalho.

Ainda, há que se considerar que, no contexto do trabalho docente executado de forma remota, as dificuldades intensificam quando considerada a preponderância da atuação feminina no magistério, eis que, essa atividade laboral foi, ao longo do tempo, feminizada, dado o consenso social de que a mulher detém características que melhor se coadunam com a função de educar e ensinar.

O trabalho docente da mulher, portanto, passou a representar uma extensão das suas atribuições de cuidado, tidas por naturais, uma vez que “socialmente, era mais fácil admitir que crianças de ambos os sexos ficassem encomendadas às

mulheres (já que nos lares, as crianças eram cuidadas também por mulheres”. (YANNOULAS, 2011, p. 285).

A concepção de trabalho feminino ao longo da história é marcada por múltiplos estereótipos que se fundam, principalmente, nos atributos biológicos femininos, tais como: gestação, parto e amamentação; atribuindo-lhe quase que exclusivamente a função da maternidade e cuidado da família.

Assim, não obstante, a mulher exerça função no âmbito privado, na grande maioria, às vezes, incumbe-lhe, ainda, a assunção das tarefas domésticas, cuidados com filhos e/ou familiares idosos ou doentes, visitas, ainda nos dias de hoje, como funções típica ou, ao menos, preponderantemente femininas.

Eis que “a divisão do trabalho entre os homens e as mulheres é em primeiro lugar a imputação aos homens do trabalho produtivo – e a dispensa do trabalho doméstico – e a atribuição do trabalho doméstico às mulheres”, não obstante seja crescente a parcela de mulheres que procuram ingressar e permanecer no mercado de trabalho. (HIRATA; MARUANI, 2003, p. 113)

Nesse ínterim, uma nova configuração social emergiu, outorgando novos sentidos de trabalho e de não trabalho, sendo o primeiro, denominado produtivo e remunerado, tipicamente masculino e, o segundo, gratuito e privado, feminino. (YANNOULAS, 2011, p. 276).

Nesse contexto, é relevante a distinção entre o trabalho produtivo e o reprodutivo, sendo que este último está ligado à própria reprodução social e irradia implicações sobre a gestão de recursos econômicos ao longo das gerações, no âmbito das instituições familiares. Assim, a teoria da reprodução social está atrelada ao processo integrado que se interliga entre a produção da vida humana e a produção de bens e serviços. (BHATTACHARYA, 2019).

O trabalho de reprodução é, ainda, majoritariamente exercido pelas mulheres, e constitui o necessário respaldo ao sistema capitalista, embora não exercido nos ambientes de trabalho remunerado. Apesar disso, “em 2019, as mulheres representaram 43,2% da população que efetivamente trabalha no Brasil, segundo dados da PNAD Contínua (IBGE)”. (COSTA, 2021).

Assim, observa-se que, apesar do ingresso massivo das mulheres no mercado de trabalho, assim como da preponderância feminina no magistério, as metamorfoses na divisão sexual do trabalho não foram capazes de dissipar as desigualdades e

discriminações entre homens e mulheres porque a responsabilidade feminina pelo trabalho de reprodução ainda prepondera.

Os efeitos dessa divisão desigual foram evidenciados pelo trabalho remoto no âmbito da docência, porquanto, dados demonstram que as mulheres professoras são substancialmente mais afetadas pelas atuais circunstâncias do que os homens, como se depreende dos resultados obtidos em recente levantamento intitulado “Produtividade acadêmica durante a pandemia: efeitos de gênero, raça e parentalidade”. (PARENT IN SCIENCE, 2020).

A referida pesquisa evidenciou que as mulheres docentes têm encontrado maiores dificuldades para laborar de maneira remota, porquanto, apenas 8% (oito por cento) das respondentes afirma estar conseguindo trabalhar remotamente, ao passo que é de 18,3 o percentual de homens que afirmou ter podido fazê-lo. (PARENT IN SCIENCE, 2020, p. 3).

O mesmo se observa em relação à produção acadêmica, onde as mulheres docentes apresentaram resultados inferiores aos homens, sendo que tal diferença se acentua quando se trata de mulheres com filhos, eis que apenas 49,8% das mulheres conseguiram submeter artigos científicos como planejado, sendo que, entre os homens, o percentual é de 68,7.

Ademais, entre os pesquisados que possuem filhos, apenas 47,4% das mulheres o fizeram, ao passo que 65,3% dos homens conseguiram cumprir o planejado. (PARENT IN SCIENCE, 2020, p. 5).

Observa-se, pois, que o trabalho remoto tem representado maiores percalços para a mulher docente, eis que

[...] além dos desafios até então observados nesse contexto excepcional de trabalho, dividi-lo em um espaço exclusivamente doméstico tornou ainda mais relevante a problematização das relações sociais de gênero, na medida em que as mulheres têm enfrentado o cotidiano de jornadas opressivas e exaustivas. Em termos concretos, trata-se de uma natureza conflituosa no que diz respeito à conciliação de responsabilidades profissionais e familiares. (SOUZA, 2021, p. 7).

Tem-se, portanto, que as desigualdades de gênero afetam a mulher docente, atuante no ensino remoto, subtraindo-lhe maior tempo de trabalho e impondo-lhe maiores dificuldades para o exercício do trabalho em ambiente doméstico, em relação aos homens nas mesmas condições. Tal discrepância decorre da própria construção

social ao entorno dos papéis e comportamentos distintos entre homens e mulheres trabalhadores.

Ocorre que, não raras vezes, as professoras, além de assumirem mais de uma jornada de trabalho, em diferentes instituições de ensino, ainda, no contexto do isolamento social imposto pela pandemia, acabam por assumir “[...] as atividades domésticas de cuidado que garantem as condições materiais para atender (ou “dar conta”) às (das) necessidades básicas dos seres humanos, especialmente crianças, idosos e pessoas com deficiência”. (ARAÚJO; YANNOULAS, 2020, p. 767).

De qualquer modo, inarredável a constatação de que a obrigatória substituição do modelo de ensino presencial pela forma remota, impactou, de muitas maneiras, a organização do trabalho docente, ressignificando a atividade de ensinar e trazendo consigo inevitável sobrecarga de trabalho no ambiente, de forma a reorganizar a composição do tempo de trabalho e de não trabalho, para toda essa categoria de profissionais.

2 DIREITO A DESCONEXÃO E DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Este capítulo tem por objetivo elucidar o conceito do dano existencial, especificamente, no contexto das relações de natureza trabalhista, abordando a sua conceituação e principais aspectos, propiciando um debate acerca dos contornos sociojurídicos que permeiam a matéria.

Ademais, abordar-se-á o dano existencial sob o prisma da violação ao direito à desconexão, que assiste a todo o trabalhador. Também denominado direito ao não-trabalho, que consiste na garantia de que ele possa gozar de intervalos de tempo completamente desvinculados de sua atividade laboral, desligando-se, por completo, de qualquer tarefa inerente ao exercício de suas funções.

Preliminarmente, com o fito de situar a discussão ora encetada, acerca da temática no âmbito da pesquisa acadêmica brasileira, procedeu-se uma busca no banco de teses e de periódicos da Capes, pontuando-se os principais achados que apresentaram conexão e relevância para a presente pesquisa.

Em busca efetuada junto ao Portal de periódicos da Capes, por meio do sítio www.periodicos.capes.gov.br, no *link* “busca avançada” e mediante a inserção das palavras-chave “dano existencial” e “trabalho remoto” ou “teletrabalho”, não foram achadas quaisquer publicações nos últimos cinco anos.

Ademais, a pesquisa realizada por meio das palavras-chave “danos existenciais” e “magistério”, nos últimos cinco anos, também não retornou quaisquer resultados.

O mesmo procedimento foi realizado, inserindo-se, então, as palavras-chave “dano existencial” e “trabalho” no campo “busca avançada”, sendo que, então, foram encontrados 16 (dezesesseis) artigos. Desses, foram selecionados 8 (oito) artigos que guardam relação com o objeto da presente pesquisa, descartando-se os demais

A temática em voga é, portanto, debatida no âmbito da pesquisa acadêmica brasileira, sendo que os principais achados dão conta de que grande parte da produção científica trata tão somente da conceituação e características do dano existencial, tendo por base, principalmente, a atual legislação e o posicionamento da jurisprudência dos Tribunais Brasileiros.

Dentre os textos analisados, Carvalho e Séllos-Knoerr (2015) desenvolveram um estudo acerca da ocorrência do dano existencial causado ao empregado celetista, em razão do trabalho em regime de sobrejornada. Apontam a possível violação à

dignidade humana do trabalhador, além da ofensa aos seus direitos fundamentais, sociais e humanos, concluindo pela necessidade de se garantir a fixação de uma jornada de trabalho digna, que permita ao trabalhador o livre exercício dos direitos ao lazer, saúde, convívio social, entre outros.

Ainda, no mesmo sentido, Carvalho Neto e Silva (2015) elucidam, através da pesquisa bibliográfica, numa análise puramente jurídica, o conceito, classificação e parâmetros do dano existencial, à luz da legislação atual, no contexto da responsabilidade civil, evidenciando a sua autonomia em relação a outras espécies de danos extrapatrimoniais.

Ademais, o artigo publicado em 2015, por Franco, analisa o dano existencial sob o prisma da violação ao direito à desconexão do trabalho, tendo por base o excesso de jornada e a supressão dos períodos de descanso do emprego. Sustenta que tais violações comprometem projetos e hábitos de vida do trabalhador, além de impedir-lhe o convívio social, fatos que caracterizariam o dano existencial indenizável.

Nesse diapasão, Darcanchy (2016) desenvolveu um estudo mediante pesquisa bibliográfica e documental, com o fito de compreender o assédio existencial praticado pelo empregador em detrimento do empregado, como ensejador do dano existencial. Segundo a autora, o assédio existencial se caracteriza pela conduta do empregador, que exige do empregado demasiada presença física ou virtual, tolhendo-lhe o direito ao convívio familiar e social, lazer, saúde e dignidade, dentro outros. Nesse contexto, a autora analisa a conduta à luz da reparabilidade do dano existencial decorrente de tal assédio.

Afonso e Silva (2017) perfazem uma análise acerca do dano existencial, no âmbito das relações empregatícias, à luz da doutrina e da jurisprudência. Perpassa pelas condutas adotadas pelos empregadores, em detrimento do empregado, e que lhe subtraem o direito ao convívio social e familiar e lhe frustram o projeto de vida, esclarecendo a diferenciação entre o dano existencial e o dano moral.

Nesse contexto, em artigo publicado em 2017, Almeida e Sabongi, traz a conceituação do dano existencial, elucidando os cenários em que este se configura, para, então, proceder uma análise, à luz da doutrina e da jurisprudência, acerca da percepção dessa modalidade de dano extrapatrimonial no âmbito do direito e do processo trabalhista. Em conclusão, a autora apontou que o dano existencial é, ainda, pouco aplicado pelo Judiciário brasileiro, sendo que há bastante controvérsia acerca

de seus fundamentos e aplicabilidade, além de escassa produção bibliográfica sobre do tema.

O estudo de Felten (2017), por sua vez, analisa a violação dos direitos fundamentais, a partir da utilização de recursos tecnológicos no exercício das atividades laborais, notadamente recursos para conexão remota (grupos no aplicativo *WhatsApp*) que propiciam e/ou facilitam a comunicação entre empregados e empregador e que acabam por invadir o espaço particular do trabalhador, privando-o do convívio familiar, lazer e intimidade.

O artigo de Pereira e Castro (2018), por fim, pondera o aumento das ofensas perpetradas contra a dignidade dos trabalhadores no Brasil e a necessária discussão acerca da ocorrência do dano existencial no âmbito trabalhista e consequente violação aos direitos fundamentais, em decorrência dos abusos e excessos cometidos no exercício do poder diretivo.

Da análise de tais achados, observa-se que, nos últimos anos, diversas pesquisas foram produzidas abordando as condições de trabalho no âmbito do magistério, inclusive, no que concerne a utilização de ferramentas tecnológicas que propiciam o trabalho remoto.

Ainda, acerca do dano existencial, os achados demonstram que grande parte da produção científica trata da sua conceituação e características, tendo por base a atual legislação e o posicionamento da jurisprudência dos Tribunais Brasileiros.

Observa-se, portanto, que as pesquisas encetadas com a temática “dano existencial” apresentam viés preponderantemente jurídico, sendo que, nenhuma delas abordou a possível ocorrência dessa modalidade de dano extrapatrimonial no âmbito da atividade docente.

Ademais, embora exista produção abordando o trabalho remoto e/ou teletrabalho, não foi encontrada nenhuma pesquisa que tenha estabelecido a ligação entre essa forma de trabalho e a ocorrência do dano existencial, tampouco que contemple a nova morfologia do trabalho do professor no atual contexto.

Constata-se, assim, que as categorias que compõe o objeto da presente pesquisa, embora já estudadas separadamente, não o foram conjuntamente, pelo que resta demonstrada a originalidade e ineditismo do tema de pesquisa ora proposto.

2.1 DANO EXISTENCIAL: ORIGEM E CONCEITO

O dano existencial emergiu da jurisprudência italiana, em decorrência da aplicação do princípio *danno alla vita di relazione*,⁴⁵ empregado pela literatura jurídica local desde 1960, para designar a necessidade de interação e relação social do homem, bem como usufruir de atividades prazerosas, que seriam capazes de reduzir os malefícios oriundos do trabalho. (MARTINS, 2018, p.41).

A adoção e aperfeiçoamento do conceito de dano existencial na jurisprudência italiana decorreu, inicialmente, de uma lacuna na lei. Eis que, no direito italiano, existem tão somente duas espécies de dano apto a ensejar a reparação: o dano patrimonial, com previsão no artigo 2.043 do Código Civil e o dano extrapatrimonial, fundado no artigo 2.059 da mesma lei. Ainda, a legislação italiana estabelece que eventual indenização depende de expressa previsão legal ou do cometimento de uma conduta criminosa.

Portanto, a ausência de amparo legal a embasar a reparabilidade do dano de natureza imaterial despertou o interesse da literatura jurídica italiana, no início dos anos 60, sobre uma nova espécie de dano extrapatrimonial causado à pessoa. O qual, inicialmente, fora designado dano à vida de relação e, resumidamente, caracteriza-se pelo prejuízo físico ou psíquico causado a determinado indivíduo, que lhe subtrai, total ou parcialmente, a faculdade de gozar de atividades recreativas, convívio social, lazer e diversão.

Essa ofensa propicia profunda ingerência do estado de ânimo da vítima, prejudicando-lhe os relacionamentos no âmbito social e profissional, e o seu crescimento pessoal. (LORA, 2013, p. 19).

De início, tal modalidade de dano extrapatrimonial fora aplicada em julgamentos onde se discutiam questões capazes de acarretar prejuízos de ordem fisiológica ou à saúde do indivíduo, tais como, erros médicos que comprometem o bem-estar, qualidade de vida e higidez física do indivíduo e que demandam a respectiva reparação. (LORA, 2013, p 19)

O embasamento legal do dano existencial no ordenamento jurídico italiano encontra-se, inicialmente, no artigo 2.059 do Código Civil italiano, que estabelece a

⁴ Dano à vida de relações. (SOARES, 2009, p. 42).

responsabilidade civil por danos de natureza imaterial e a reparabilidade desse tipo de prejuízo. Com amparo, também, no que dispõe o artigo 185 do Código Penal italiano, o qual atribui ao culpado a obrigação de reparar o dano causado através da conduta ilícita. (SOARES, 2009, p. 42).

Nesse sentido, Martins (2018, p. 42) ressalta, a título de exemplo, um dos primeiros casos em que a Justiça Italiana reconheceu a ocorrência do dano existencial:

[...] uma mulher teve necrose na vesícula em razão de que foi um exame de citoscopia e o médico não limpou corretamente o instrumento utilizado. Posteriormente, passou a sofrer de frequentes infecções urinárias. Seu marido postulou reparação, pois não podia manter relações sexuais com a mulher e ficou privado da comunhão material decorrente do casamento. Foi deferida a indenização.

Ademais, Martins (SOARES, 2009, p. 42), ainda, cita o caso apreciado pelo Tribunal de Milão, em 22 de julho de 1999, onde o ofendido reclamava dos ruídos excessivos produzidos pelo seu vizinho e, para deferir a reparação pleiteada, a sentença ponderou que, não obstante os ruídos não tenham causado efetivamente uma doença, provocaram irritação, ansia e dificuldade de concentração nas atividades cotidianas.

Na sua gênese, portanto, o dano existencial estava intimamente ligado aos prejuízos de ordem biológica, ao bem-estar e ao pleno gozo do convívio social e familiar. Nesse sentido, a Sessão Única Suprema da Corte de Cassação da Itália, através da sentença 6.572/2006, apresentou a seguinte definição de dano existencial:

Consiste em cada prejuízo (de natureza não meramente emotiva e interior, mas objetivamente avaliável) provocada por uma ação de fazer do sujeito, que altera o seu costume e a sua relação própria, induzindo-o a escolha de via diversa quanto à expressão e realização da sua personalidade no mundo externo. (MARTINS, 2018, p. 44).

A temática ganhou notoriedade nas academias italianas em 1990, pela atuação dos professores Paolo Cendon e Patrizia Ziviz, os quais encabeçaram diversos encontros acadêmicos e artigos científicos abordando a matéria, até que se consolidou a utilização da denominação “dano existencial” que, posteriormente, veio a se disseminar para outros diversos países, dentre eles, o Brasil.

Desde então, passou-se a enxergar o dano existencial como aquele que ocasiona o sacrifício de atividades prazerosas e realizadoras para o indivíduo, submetendo-o à substancial mudança na sua interação com a sociedade, e

implicando, por vezes, a sua renúncia às circunstâncias, hábitos e condutas até então rotineiras. (Soares, 2009).

Com a evolução do conceito italiano primitivo do dano à vida de relação, abandonou-se a ideia de que a configuração dessa ofensa demandava, necessariamente, a ocorrência de um prejuízo de ordem econômica, reconhecendo-se que assiste a todo o indivíduo o direito de ter preservada a sua própria existência, consubstanciada na sua dignidade, paz de espírito, liberdade para executar os seus projetos pessoais e profissionais. Nesse sentido, Almeida Neto (2005, p. 19) pontua:

As discussões que se seguiram em torno do reconhecimento do dano à vida de relação propiciaram significativo avanço no campo da responsabilidade civil no direito italiano e, inegavelmente desses estudos se originaram as linhas mestras do que hoje se conhece como dano existencial; este, a bem da verdade, constitui uma ampliação do conceito de dano à vida de relação, com o acréscimo de que para sua configuração não é necessário que o prejuízo tenha repercussão econômica para a vítima. Deu-se ênfase, destarte, ao princípio segundo o qual toda pessoa tem o direito de não ser molestada na sua existência, em suma, a viver com dignidade, o que inclui o direito de não ser coartada na prática das suas atividades recreativas, praticadas em busca de lazer, em busca da paz de espírito, mesmo que disso tudo não resulte um déficit na sua capacidade laborativa ou de produzir quaisquer rendimentos, como o exigia a exegese do dano à vida de relação.

Trata-se, portanto, de um dano capaz de criar obstáculo ao projeto de vida da pessoa, impedindo-a, conseqüentemente, de desenvolver livremente sua personalidade e identidade. Eis que alcança o emaranhado de relações interpessoais estabelecido pelo indivíduo ao longo de sua vida. Frise-se que tais relações contribuem para o desenvolvimento da própria essência do sujeito.

Desse modo, tem-se que os seus efeitos negativos atingem, temporária ou permanentemente, total ou parcialmente, as atividades cotidianas normalmente desempenhadas pela vítima, subtraindo-lhe a faculdade de exercê-las livremente, a seu próprio gosto. Em suma, a vítima é obrigada a modificar sua rotina, abdicando de seus próprios planos e projetos.

Nesse sentido, Bebbber esclarece que o dano existencial pode ser, também, denominado de dano ao projeto de vida ou *prejudice d'agrément*⁶, na medida em que subtrai a liberdade de o indivíduo empreender suas próprias escolhas, tolhendo-lhe da realização enquanto ser humano e submetendo-lhe a um vazio existencial.

Designa-se, portanto, dano existencial, aquela lesão que pode subjugar as decisões pessoais do ser humano, destituindo-o de sua posição natural de gestor da

⁶Perda da graça, do sentido. (BEBBER, 2009, p. 28)

própria vida e vontades. A gravidade desse dano é inquestionável, na medida em que é intrínseco à própria natureza humana o desejo de explorar suas potencialidades, arquitetar o futuro e impulsionar as próprias atitudes em busca da plena satisfação pessoal. (BEBBER, 2009, p. 28).

Nesse contexto, o efeito nefasto do dano existencial é a frustração, a perda do ânimo, motivação e, conseqüentemente, da qualidade de vida do indivíduo, tolhido de seu poder de escolha e de aplicar-se às suas atividades rotineiras.

De acordo com Cesar e Monti Junior (2019, p. 34), são dois os elementos que caracterizam o dano existencial, além dos elementos que compõe a responsabilidade civil (conduta ilícita, nexo de causalidade e dano): o projeto de vida e a vida de relações. Ora, o projeto de vida está atrelado ao próprio desejo de autorrealização do indivíduo, pelo qual este define metas, objetivos e atitudes concretas que norteiam toda a sua existência, ao passo que a vida de relações consiste nos vínculos e ligações que estabelece com terceiros, independente do contexto e finalidade.

Vê-se, portanto, que o dano existencial não ocasiona reflexos econômicos e/ou patrimoniais, apresentando-se para o ofendido como uma forma de privação, seja do convívio social/familiar, ou mesmo de atividades corriqueiras de singular relevância para a pessoa. (MARTINS, 2018, p. 44).

Na seara as relações de trabalho, o dano existencial ganha contornos variados, caracterizando-se pela submissão do trabalhador à rotina laboral tão exaustiva, a ponto de não lhe restar tempo e/ou energia para realização de suas atividades particulares, ou, ainda, pela imersão completa do indivíduo no universo de sua atividade laborativa, de forma que este encontre dificuldades em desligar-se do trabalho e dedicar-se a momentos de lazer, repouso ou simplesmente, de ócio.

2.2 FUNDAMENTOS SÓCIOJURÍDICOS DO DANO EXISTENCIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O ordenamento jurídico vigente no Brasil, pautado na Constituição Federal de 1988, atribui ao indivíduo a obrigação de reparar o dano que causar, ainda que este possua caráter exclusivamente imaterial. Emerge, neste cenário, a denominada responsabilidade civil, que decorre de um descumprimento obrigacional, ou da prática deliberada de ato contrário à legislação vigente, capaz de causar prejuízo a outrem. (TARTUCE, 2014, p. 210).

De acordo com Venosa “o termo ‘*responsabilidade*’ é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio danoso”. Nesse cenário, em regra, tem-se que todo aquele que causar a alguém, por sua própria ação ou omissão, prejuízo de ordem patrimonial ou extrapatrimonial, ficará obrigado a reparar o dano, se observados, no caso concreto, os elementos que caracterizam a responsabilidade civil. (VENOSA, 2017, p. 390).

São eles: o dano, consistente no efetivo resultado da conduta indevidamente praticada; o nexo de causalidade, que se constitui no liame entre a ação do ofensor e o resultado lesivo e, por fim, o elemento volitivo, atrelado à intenção do ofensor, que exige a demonstração da existência de dolo ou culpa na prática do ato. Sendo ressalvadas algumas circunstâncias pontuais elencadas em lei, onde se dispensa a comprovação de tal elemento subjetivo para caracterização da responsabilidade civil. (VENOSA, 2017, p. 390-391).

Na seara dos danos de natureza moral, estão compreendidos aqueles que ofendem bens que compõe o patrimônio imaterial do indivíduo, também chamados de direitos de personalidade, tais como a honra, imagem, dignidade, bem como sentimentos intrínsecos a todo o ser humano como a felicidade, realização pessoal, satisfação, dentro outros.

Trata-se, portanto, de lesão de valor imensurável, visto que não ocasiona diminuição do patrimônio material do ofendido. Em razão disso, a reparação pecuniária, nessa espécie de dano, objetiva compensar a vítima pelos dissabores suportados em virtude da conduta do ofensor. Sendo que a quantificação compete ao magistrado, mediante análise do caso concreto e observada a razoabilidade.

No âmbito das relações de trabalho, igualmente, o cometimento de ato ilícito, ou mesmo o abuso no exercício de determinado direito ou faculdade legítima, atrai a responsabilidade civil ao causador do infortúnio, ao mesmo tempo em que, ao ofendido, garante a correspondente reparação do prejuízo suportado.

Especificamente, na seara dos danos de ordem extrapatrimonial, o dano existencial consiste em uma espécie dessa categoria que, de forma simplória, pode ser definida como aquela que desencadeia a perda ou redução da qualidade de vida do ofendido, o qual, em razão da conduta praticada pelo ofensor, é tolhido de desfrutar integralmente de suas atividades cotidianas.

Trata-se, pois, de uma forma de dano imaterial que se caracteriza sempre que há frustração do projeto pessoal do ofendido, ou cerceamento de suas atividades corriqueiras, sejam estas de natureza pessoal, familiar, recreativa, profissional/acadêmica, ou, ainda, de qualquer outra que detenha particular relevância para o indivíduo, atraindo-lhe a atenção e os esforços.

No Brasil, portanto, a reparabilidade do dano de ordem imaterial encontra fundamento na Constituição da República, de 1988 que, em seu artigo 5º, inciso V, dispõe que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. Ainda, o inciso X, do mesmo artigo, preconiza que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Ademais, no âmbito da legislação civil, atual Código Civil tratou da temática, através do artigo 186, segundo o qual “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Nessa esteira, o mesmo Código, ainda, estabelece, no seu artigo 927, “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Portanto, a lesão ao patrimônio imaterial do indivíduo é reconhecida pela legislação brasileira e dela decorre a obrigação indenizatória imputada ao ofensor. Eis que, a proteção legal aos bens que compõem o acervo pessoal do indivíduo abarca também os valores de natureza extrapatrimonial, conforme esclarece Almeida Neto (2005, p. 5-6):

É mister então deixar claro que o patrimônio do indivíduo não é formado apenas pelos seus bens suscetíveis de transformação em dinheiro. O patrimônio do indivíduo é muito mais do que isso, é a universalidade de interesses que compõem a existência do ser humano, composta por seus bens materiais, móveis e imóveis, e por seus bens imateriais.

A rigor, quando se diz que o dano material deve ser reparado porque atinge um bem de uma pessoa, estaria mais correto afirmar que a reparação é devida porque o dano material atingiu um interesse da pessoa; o que realmente importa é a perda daquilo que ele nos propiciava de bom, de útil, de prazer, etc.

Logo, à luz do conceito do dano existencial, depreende-se que, a sua caracterização está intimamente ligada à essência e à identidade da pessoa, porquanto é capaz de afetar o seu projeto de vida, irradiando seus efeitos para todos

os segmentos da vida do ofendido e dificultando e/ou obstruindo as suas relações sociais e familiares.

Importante reconhecer, portanto, que os Princípios que orientam o Ordenamento Jurídico Brasileiro, estabelecem a proteção aos valores morais do indivíduo, notadamente, a Dignidade da pessoa humana, consagrada pela Constituição Federal (artigo 1º, III) como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, e que norteia toda a atividade estatal, em todas as esferas do poder, bem como deve inspirar a ação da sociedade.

De outro norte, no que concerne às relações de cunho trabalhista, é notório que o trabalho humano compõe a identidade do homem, ocupando lugar central na vida do indivíduo que o desempenha. Isso se dá, seja em função do tempo despendido para a realização do trabalho, ou mesmo, pelo sentimento de realização pessoal e profissional, e de pertença àquele determinado meio social.

De qualquer forma, a centralidade do trabalho na formação da identidade social do homem é irrefutável, principalmente à luz do atual contexto social, caracterizado pelas peculiaridades do processo produtivo capitalista. Evidente, portanto, a relevância do trabalho na identificação e diferenciação do homem na sociedade.

Portanto, a proteção à dignidade da pessoa humana, também na esfera trabalhista, é de substancial relevância, notadamente diante dos avanços tecnológicos e científicos experimentados pela sociedade, agora, que podem acentuar os riscos e abusos perpetrados nas relações de trabalho.

É certo que o mundo do trabalho tem passado por profundas metamorfoses ao longo dos anos, uma vez que a informatização e automação cada vez mais presentes em variados ramos de atividade, têm ocasionado uma ressignificação da mão-de-obra, especialmente em virtude das mudanças no tempo, forma e na intensidade do labor.

Todas essas mudanças irradiam seus efeitos sobre o trabalhador, individualmente considerado. Contudo, uma vez caracterizado o prejuízo à própria existência humana desse indivíduo enquanto ser social, a problemática ganha contornos mais abrangentes, posto que seus reflexos não se restringem simplesmente à particularidade da relação de trabalho.

A noção do dano existencial decorrente das relações de trabalho, portanto, transcende a mera configuração da responsabilidade civil e correspondente reparação pecuniária. Perfectibilizada no caso concreto e estritamente entre as partes

envolvidas, deve, pois, ser interpretada pelo viés sociológico, situando-se o ofendido como integrante da coletividade, onde compartilha hábitos, vínculos afetivos, projetos e aspirações.

Por essa razão, Boucinhas Filho e Alvarenga asseveram que o dano existencial é capaz de propiciar modificações sociológicas que atraem prejuízos à vida social e afetiva do indivíduo, embaraçando-o no desempenho de suas incumbências no seio da coletividade em que está inserido e do núcleo familiar, bem como na interação com familiares e amigos. (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013).

Ao tratar dos contornos e desdobramentos do dano existencial decorrente do trabalho, Martins (2018, p. 55-56), descreve um caso submetido ao julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no qual, o trabalho excessivo exigido de determinada empregada, culminou no rompimento de seu casamento. No seu depoimento pessoal, ela afirmou:

[...] no período em que estava desempregada ficava bastante tempo em casa e seu marido chegava em casa por volta das 17h; quando entrou na reclamada queria muito crescer profissionalmente; que passaram a se ver pouco em razão do trabalho; que quando a depoente passou para Canoas passava muito tempo em trajeto (viagens). (MARTINS, 2018, p. 55).

Nesse caso concreto, elucida Martins que a empregada laborava de segunda a sexta-feira, das 08h às 21/22h aproximadamente e, também, aos sábados, das 08h às 16h. Sendo que, ainda, três domingos ao mês, laborava das 08h às 13h. Ao proceder a análise do depoimento pessoal da empregada, no bojo do processo trabalhista, ponderou o magistrado:

O Rodrigo que teve a ideia de se separar? A reclamante contraiu os ombros, apertou os lábios, ficou com os olhos marejados. Não respondeu de imediato. Respirou e falou que sim. Não teatralizou. Tentou esconder a emoção, mas não conseguiu. Foi contida, sincera e não deixou a menor sombra de dúvida de que sua narrativa é sincera. (MARTINS, 2018, p. 56).

No caso em questão, restou reconhecida a ocorrência do dano existencial, concluindo a Turma Julgadora que “a árdua rotina de trabalho restringia as atividades que compõem a vida privada lhe causando efetivamente um prejuízo que comprometeu a realização de um projeto de vida”. (MARTINS, 2018, p. 56).

Acerca da matéria em debate, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo do Judiciário Trabalhista no Brasil, balizou o seu entendimento no sentido de que o dano existencial se caracteriza quando, em

decorrência da atividade laboral, o trabalhador encontra dificuldades em usufruir adequadamente do convívio social e familiar.

Nesse contexto, as decisões proferidas pelo mencionado Tribunal e que contemplam o dano existencial e sua reparação, se concentram, preponderantemente, nos casos em que se exigiu do trabalhador o exercício de jornada de trabalho excessivamente longa.

Em julgamento de recurso de revista, onde se discutia o cabimento do pedido de indenização por danos morais em decorrência da jornada excessiva a que fora submetido o empregado, assim considerada, aquela que supera em muito o limite legal, o Tribunal Superior do Trabalho assinalou que “tal conduta representa prejuízo ao tempo que todo indivíduo livre detém para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais, além de recompor suas forças físicas e mentais, sendo presumível o dano causado (*in re ipsa*)”.(BRASIL, 2020).

No caso específico ao mencionado precedente, a jornada desempenhada pelo empregado era de 12 horas diárias ao longo de 20 dias durante o mês, pelo que, restou identificada a ocorrência do dano existencial consubstanciado na completa usurpação do tempo do empregado, para gozar de suas atividades particulares.

Em situação semelhante, ainda, o mesmo Tribunal, reformou o entendimento firmado pela Corte Regional, para o fim de reconhecer a ocorrência do dano existencial, quando constatada a “submissão à jornada excessiva, ocasiona dano existencial em que a conduta do empregador limita a vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar”. Assinalando que a mera demonstração da ocorrência da jornada exaustiva é suficiente para justificar a reparação pecuniária, revelando-se dispensável a comprovação dos transtornos sofridos pelo empregado. (BRASIL, 2020).

No caso do julgado acima, restou demonstrado no curso do processo judicial que a trabalhadora exercia a função de cuidadora de idoso, exercendo tal atividade em tempo integral, sem qualquer limitação de horas de labor, de forma que tal exigência implicou em limitações na sua vida social.

Por essa razão, o entendimento consolidado pelo Tribunal é de que o prejuízo imaterial decorrente de tais circunstâncias é presumível e, portanto, desnecessária a efetiva demonstração do dano.

Entretanto, há que se ressaltar que outros precedentes, oriundos da mesma Corte, assinalam que, não havendo prova de que as circunstâncias do trabalho

tenham causado prejuízos de ordem moral ao empregado, não há como se deferir a reparação pecuniária.

O mesmo entendimento é, ainda, adotado nos autos nº. 10900-74.2015.5.08.0129, 248-91.2016.5.09.0013, 20900-13.2014.5.04.028, 1704-07.2017.5.09.0013, dentre outros que, respeitadas as diferenças nas circunstâncias fáticas, reconhecem que o excesso de jornada, por si só, é insuficiente para ensejar a reparação por dano existencial. (BRASIL,2021; PARANÁ, 2021).

Tais julgados, do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no Estado do Paraná, refletem o seguinte entendimento:

[...]O dano existencial é aquele que consiste na condição pessoal e social que impede o indivíduo de desenvolver o seu projeto de vida e a vida de relações. O dano existencial no Direito do Trabalho decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. A alienação que implica dano existencial torna o indivíduo um pária, muito mais que um desassistido ou um desafortunado. É aquela situação de vida em que o simples estar no mundo torna-se um peso. Segundo Júlio César Bebbber, um dos autores a adotar essa expressão para designar as lesões que comprometem a liberdade de escolha e frustram o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano, esclarece haver optado por qualificar esse dano com o epíteto já transcrito justamente porque o impacto por ele gerado "provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital" (BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009). [..]. (PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2019, grifos da autora).

Reconhece, portanto, o Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Paraná que a caracterização do dano existencial demanda a constatação de efetivo prejuízo ao projeto de vida do trabalho que, por força das exigências de sua ocupação profissional, é tolhido de sua própria liberdade de escolha e do seu poder de se autodeterminar. Circunstância tão gravosa a ponto do submetê-lo a um profundo vazio existencial. Para isso, entretanto, incumbe ao ofendido o ônus de comprovar as alegações sob as quais se fundam o pedido de reparação.

Assinale-se, contudo, que tal prova é de difícil produção, em razão das próprias circunstâncias do trabalho, desempenhado no âmbito doméstico e familiar, longe das vistas e do controle presencial dos superiores hierárquicos. Acerca da ocorrência da violação ao direito à desconexão, de fato, há viabilidade de se produzir prova,

porquanto, o uso da comunicação via aplicativos de mensagens, correspondências eletrônicas e similares, facilita a demonstração do tempo, dias e horários de labor.

O dano existencial, entretanto, é o que demanda o maior esforço probatório, no sentido de demonstrar a ocorrência do prejuízo à vida de relações, ou seja, compete ao ofendido evidenciar, por meio da prova, que o seu projeto de vida ou a sua própria existência foram prejudicados em razão de seu trabalho.

No mesmo sentido, o julgamento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Paraná, no bojo do recurso ordinário nº. 0000188-45.2019.5.09.0068, adotou o entendimento de que:

[...] a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja, que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial.

Para que fique caracterizado o dano existencial, faz-se necessária a caracterização da efetiva supressão do direito ao lazer em decorrência da submissão do trabalhador à jornada tão extenuante a ponto de ceifar de maneira grave a desconexão a que ele faz jus. (PARANÁ, 2020).

Contudo, ao contrário do entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho, entende a Corte Regional que o acolhimento do pleito de reparação pecuniária de danos depende de efetiva demonstração do prejuízo à vida social, sendo insuficiente apenas a comprovação da intensa dedicação ao trabalho.

Ainda, no caso do recurso ordinário nº. 0001797-32.2017.5.09.0004, o Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Paraná, elencou os elementos que caracterizam o dano existencial indenizável, quais sejam: I). A conduta da empregadora seja por ação ou omissão, dolosa ou culposa; II). A comprovação do dano alegado, e; III). O nexo de causalidade, consistente no liame entre a conduta do empregador e o dano suportado pelo empregado.

Denota-se, pois, de tal entendimento, que é exigida a comprovação de tamanho abalo psicológico capaz de justificar a indenização por danos existenciais, por conta do excesso de jornada de trabalho e da supressão de períodos de repouso e de férias. (PARANÁ, 2021).

Admite-se, portanto, a reparação pecuniária pelo dano existencial, sempre que demonstradas as condições de trabalho capazes de impedir ou dificultar o pleno exercício das relações sociais e familiares do empregado e, também, o efetivo prejuízo ao projeto de vida do empregado.

Ainda, os fatores sociais que circundam o dano existencial, portanto, jazem, basicamente, no direito que tem o trabalhador de gozar adequadamente de sua vida privada, fora do ambiente laboral, compartilhando do convívio social e familiar e perpassando, inclusive, pelos seus sonhos e objetivos intrínsecos, sem sofrer interferência da sua ocupação profissional.

Ao exercício da atividade laboral, portanto, não é dado consumir todo o tempo, esforço e dedicação do trabalhador, de forma que não lhe reste energia, ânimo e condições físicas e/ou psíquicas de aplicar-se à sua própria vida.

Tal constatação implica em reconhecer que a atividade profissional do indivíduo não deve “invadir” os recônditos de sua vida privada, sob pena de se causar oneroso prejuízo à existência do trabalhador, enquanto ser humano, social e familiar.

2.3 O DANO EXISTENCIAL DECORRENTE DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO

A modernidade tecnológica que invadiu e se consolidou na sociedade atual. Seguramente alcançou as relações de ordem trabalhista, prometendo conferir agilidade, efetividade, potencializar a produtividade, favorecer a comunicação, além de várias outras facilidades no universo laboral.

De fato, não se pode esquecer de todos os benefícios oriundos dos recursos tecnológicos e sua aplicação para fins de trabalho, contudo, a avalanche de informações transmitidas em tempo real, por diversos meios, e a comunicação instantânea, remota e constante, desencadeou outros efeitos que já podem ser sentidos pela classe trabalhadora.

Eis que, “as facilidades de comunicação experimentadas no final do século passado e que constituem ‘marca registrada’ deste novo século acabam por impedir o verdadeiro exercício do direito fundamental à desconexão e, com isso, comprometem a higidez física e mental do trabalhador”. (ALMEIDA, 2014. p. 46).

O fato é que, muitas vezes, o trabalhador não consegue se desconectar de sua atividade laboral, e mesmo estando em seu ambiente domiciliar, deixa de se dedicar a tarefas exclusivamente pessoais e sem qualquer conexão com a sua ocupação profissional.

É nesse contexto que emerge o chamado direito à desconexão, consistente em uma prerrogativa que assiste a todo trabalhador, atuante na modalidade presencial ou de forma remota, e que visa desconectá-lo do arbítrio e do poder de mando de seu

empregador e das exigências de sua atividade laboral, quando gozar de necessários períodos de repouso.

Assim, ao trabalhador assegura-se o direito a desligar-se por completo de qualquer tipo de contato emanado do seu trabalho, nos períodos que se destinam ao seu descanso, lazer ou convívio social/familiar. (OLIVEIRA, 2010, p. 65).

Embora o direito à desconexão seja construção da literatura jurídica e da jurisprudência brasileira, o qual vem se consolidando, este encontra embasamento na legislação vigente, notadamente nas normas que conferem proteção à incolumidade física e psíquica do trabalhador. Dentre as quais, pode-se destacar a limitação da jornada (art. 7º, XIII da CF), o direito ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV da CF), férias (art. 7º, XVII da CF) e a redução dos riscos decorrentes do trabalho (art. 7º, XXII da CF).

Assim, embora inexista previsão específica abarcando o direito à desconexão, é certo que a sua aplicabilidade consiste em necessária atualização que busca tutelar direitos do trabalhador, frente aos novos paradigmas suscitados pelo avanço tecnológico e pela modernização das relações trabalhistas.

Objetiva-se, portanto, evitar que as ferramentas tecnológicas empregadas em benefício do trabalho, se tornem meios de proceder a demasiada exploração do trabalhador, com conseqüente prejuízo à sua intimidade, descanso e lazer (ROSEDÁ, 2007).

É certo, portanto, que ao ser tolhido de seu direito à desconexão, o trabalhador está sujeito ao aparecimento de desordens físicas e psicológicas/psíquicas. Além do mais, o exercício do labor em tais condições pode imprimir efeitos negativos, também, na sua vida privada, pois “quem experimenta tarefa e trabalho intenso descobre que mente e corpo estão ‘exaustos’ e têm pouca energia ou inclinação para fazer qualquer coisa que não seja entregar-se à ‘diversão’ passiva”. (STANDING, 2014, p. 195).

O mesmo autor, ainda, prossegue elucidando que a intensidade da rotina de trabalho, muitas vezes, acaba por subtrair do indivíduo, toda a energia de que dispunha para dedicar-se a qualquer outra atividade visando a diversão, pelo que, este tenta encontrá-la “muitas vezes assistindo a uma tela ou conduzindo um diálogo com uma série de telas”. (STANDING, 2014, p. 195).

Por essa razão, o direito fundamental à desconexão assiste a todo o trabalhador. Garente que este possa dispor e usar livremente de tempo fora do ambiente de trabalho, empregando-o em seu benefício próprio, seja para realizar

atividades pessoais, familiares, ou quaisquer outras desvinculadas do universo do seu trabalho.

Sobre a temática Almeida e Colnago lecionam (2016, p. 119):

Descansar, após exposto a determinado desgaste, é essencial para higidez física e mental de qualquer ser humano, sendo requisito para proporcionar uma saúde integral ao homem – físico, social e psíquico (conceito da OMS),¹⁰ ao qual acrescentamos a dimensão espiritual. Sendo assim, é inerente a todo e qualquer empregado o direito de se desconectar, de se desligar do ambiente de trabalho, a fim de melhor interagir com a família, com amigos, ou mesmo consigo próprio – momentos de estímulo cerebral distintos das tarefas rotineiras do trabalho, o que irá proporcionar maior disposição ao empregado, além do aumento de sua criatividade, melhora do humor, maior concentração no retorno ao trabalho, dentre outros benefícios que serão revertidos em favor do próprio empregador.

Trata-se, portanto, do direito ao não-trabalho ou do direito de desligar-se concretamente do trabalho, que, de acordo com Souto Maior (2003, p. 298) “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”.

Em síntese, trata-se do direito de dispor de tempo livre e desprendido de qualquer atividade laborativa, de gozar de intervalos e dias de repouso sem interrupções decorrentes do trabalho.

Ainda, o homem, enquanto ser social, tem a sua existência e dignidade intimamente ligadas à sua capacidade de conviver em sociedade, destinando tempo para interação com a família, amigos e membros do seu círculo. É certo que, ao trabalhar, o indivíduo é tolhido de parte desse convívio, ao mesmo tempo em que se vincula e cria laços com a comunidade do trabalho, a qual passa, também, compor sua identidade e dignidade.

A completude da existência humana está, também, no equilíbrio entre esses dois universos, o que implica em reconhecer que este necessita dispor de tempo para dedicar-se ao trabalho, mas, também, de tempo para desconectar-se do trabalho e dedicar-se a si próprio e/ou aos seus próprios interesses. (COLNAGO, 2013, p. 56).

A essa violação, contudo, não se pode compensar apenas e tão somente mediante o pagamento de uma contraprestação pecuniária, como se faz ao trabalhador que se ativa no labor em horas extras, eis que, sobrevém ao trabalhador impedido de desconectar-se do trabalho a ocorrência de dano existencial.

Tal dano, cuja natureza jurídica é extrapatrimonial, se constitui em uma ofensa à própria existência do indivíduo e seu projeto de vida, por subtrair-lhe a qualidade de vida e o próprio sentido de viver. (MOLINA, 2015, p. 114).

O prejuízo à existência do trabalhador, enquanto ser humano jaz na limitação de sua liberdade de se autodeterminar socialmente, porquanto este é tolhido de exercer livremente a sua própria subjetividade e identidade.

Observa-se, assim, que no contexto atual, a submissão da categoria de trabalhadores objeto deste estudo, a essa nova forma de labor no âmbito doméstico e de forma remota, através de plataformas e recursos tecnológicos, pode dificultar-lhes a desconexão do universo do trabalho, demandando-lhes, ainda, o emprego de novas habilidades e a necessidade de reinventar-se como profissionais, num cenário de crise e incertezas.

Todos esses fatores imprimem seus efeitos sobre a vida privada do trabalhador que, por vezes, tem frustradas as suas expectativas e projetos de cunho particular, em virtude do tempo despendido em favor da atividade laborativa que, agora, reside em seu ambiente domiciliar. O professor, portanto, acaba por manter-se todo o tempo imerso nesse universo laboral, deixando, assim, de atender às suas demandas privadas.

Esse cenário pode caracterizar a ocorrência do dano existencial, na medida em que o trabalhador nega a si próprio e aos seus interesses particulares, em razão de sua atividade profissional, que lhe consome boa parte do tempo e da energia e disposição.

Essa prática compromete a qualidade de vida e, não raras vezes, a saúde do trabalhador, como alerta Standing (2014, 184):

A tarefa excessiva faz mal à saúde. Um estudo de longa duração realizado com 10 mil funcionários públicos do Reino Unido estimou que quem trabalha três ou mais horas extras por dia tinha 60% mais chance de desenvolver problemas cardíacos do que quem trabalhava uma carga diária de sete horas (VIRTANEN *et al*, 2010). As longas horas trabalhadas também aumentam os riscos de estresse, depressão e diabetes; o estresse leva ao isolamento social, a problemas matrimoniais e sexuais e a um ciclo de desespero.

Esse quadro se agrava, ainda, em conjunturas como a atual, na qual prevalecem os sentimentos de medo e insegurança, e, principalmente, no exercício de trabalho em ambientes, formatos e circunstâncias completamente novos e/desconhecidos.

De todo modo, a supressão da vida privada do trabalhador, em razão do exercício de suas atividades profissionais, ainda, representa latente violação aos princípios e normas que compõem arcabouço jurídico de proteção ao trabalhador, notadamente porque este se ocupar de garantir as melhores condições sociais a todo o trabalhador.

Todos os direitos já conquistados pela classe trabalhadora que se prestam a tal finalidade são, por disposição constitucional, elevados ao patamar de direitos fundamentais, corroborando com o Princípio da Proteção, que norteia todas as relações trabalhistas.

Em tempo, a legislação impõe limitações ao tempo de trabalho, com o objetivo de coibir abusos e conferir proteção à vida, saúde e dignidade do trabalhador, e garantindo-lhe a faculdade de gozar de períodos de inatividade, alheios à sua atividade profissional.

Nesse contexto, resta evidente que, embaraçar ou impedir, por qualquer meio, o livre exercício, pelo trabalhador, do seu direito à desconexão do trabalho representa verdadeiro retrocesso social, na medida em que esse cenário se contrapõe às garantias trabalhistas conquistadas e consolidadas ao longo dos anos pela classe trabalhadora.

2.4 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ÂMBITO DO TRABALHO REMOTO DOCENTE

Como demonstrado em linhas anteriores, o direito à desconexão está ligado à faculdade que tem o trabalhador de dispor de tempos livres, destinados a prática de atividades particulares, seja para o lazer, convívio familiar e social, ou mesmo para aplicar-se a projetos e objetivos de ordem pessoal, completamente desvinculadas de sua atividade profissional.

Nessa linha, a atuação remota do professor, enquanto vigem as medidas de distanciamento social adotadas em decorrência da pandemia do novo coronavírus, exigiu dessa categoria de trabalhadores substanciais mudanças no modo de realizar suas atividades laborativas.

Para além da necessidade de reinventar-se como profissional e de reconfigurar material didático e a própria maneira de ensinar, o trabalho, em si, muito se modificou, a começar pelo ambiente. Ora, se antes o professor exercia suas atividades em sala de aula e, ainda, dispo do espaço físico do ambiente escolar para preparação de

materiais, agora, toda a atividade profissional foi abruptamente deslocada para dentro dos lares.

Os mesmos recursos tecnológicos que propiciam a comunicação em tempo real e o compartilhamento de materiais e informações diversas, seja por meio escrito ou audiovisual, representam, simultaneamente, um facilitador da atividade docente, aliado do professor em tempos de distanciamento social. De outro norte, uma forma de supressão do seu tempo, consumindo, inclusive, as horas das quais gozava despreocupado e desvinculado do seu trabalho.

Os limites do labor e da vida privada se confundem no âmbito do trabalho remoto, eis que, os universos pessoal e profissional foram reunidos no mesmo ambiente domiciliar, onde o indivíduo frui de sua liberdade e privacidade.

Sobre os males do uso da tecnologia no ambiente domiciliar, Almeida exemplifica “[...] estamos em casa, em horário de lazer, e, quase sem perceber, paramos o que estamos fazendo para corrigir relatórios, responder a *e-mails* ou solucionar problemas de trabalho”. (ALMEIDA, 2014, p. 46).

Observa-se, portanto, que a atividade remota tende a propiciar significativo aumento da carga de trabalho dos professores, seja em razão do ritmo empregado pelo trabalhador ou, mesmo, em razão do tempo efetivamente gasto com as atividades laborais no âmbito domiciliar, durante o ensino remoto decorrente das medidas de distanciamento social em razão da pandemia.

Assim, no trabalho remoto, é tênue a linha que separa repouso e trabalho, visto que as atividades são desenvolvidas no ambiente domiciliar. Além disso, a dita flexibilidade na jornada de trabalho, muitas vezes, acampa por imprimir maior intensidade do labor, ou até mesmo elastecimento das horas de trabalho.

Ainda, a conectividade do professor com os seus alunos, através do ambiente virtual, seja pelas plataformas destinadas à inclusão de tarefas e conteúdos, seja por aplicativos de comunicação, é constante, de forma que o adequado gozo dos períodos destinados ao descanso, muitas vezes, pode ser prejudicado.

Esse cenário, somado à solidão e incerteza do distanciamento social, é capaz de impingir ao trabalhador exagerado desgaste. Rapidamente, levá-lo à exaustão, tolhendo-lhe, ainda, a qualidade de vida e a possibilidade/disposição de desfrutar de momentos particulares, no seio familiar ou social, ou simplesmente, de destinar tempos livres ao ócio ou a qualquer outra finalidade alheia ao trabalho.

Ainda, a discussão em lume ganha contornos mais complexos quando associada ao labor feminino, normalmente exercido em dupla jornada e que culmina no elástico dos períodos de trabalho e encurtamento dos tempos de repouso, sobrecarregando e restringindo a realização da mulher enquanto ser humano em todas as suas dimensões.

Tal panorama decorre da divisão sexual do trabalho enquanto produto histórico de relações construídas e desconstruídas no cotidiano, sucessivamente, nas quais, o trabalho destinado às mulheres, preponderantemente em atividades não remuneradas e de cuidado, evidencia a educação desigual entre homens e mulheres.

Há que se considerar, ainda, que o trabalho de ordem doméstica se mostra imprescindível para a vida em sociedade, visto que é ele quem propicia o seu funcionamento e reprodução. Trata-se de uma forma de trabalho que subsiste desde o início dos tempos, resistindo, inclusive, às revoluções igualitárias. (PERROT, 2007, p. 114 - 115).

Inegável, também, que o trabalho doméstico se mantém ligado à figura feminina, ao passo que sua relevância está atrelada ao valor da própria família e da administração da vida cotidiana. Como descreve Perrot (2007, p. 114), tal trabalho é fundamental na vida das mulheres “e um peso em seus ombros, pois é responsabilidade delas. E um peso também na sua identidade [...]. O caráter doméstico marca todo o trabalho feminino: a mulher é sempre uma dona-de-casa”.

Assim, ao intentarem uma carreira profissional, as mulheres passam a acumular o trabalho externo, na maioria das vezes, em funções precárias, remunerados com salários reduzidos e sem perspectiva de ascensão na carreira, com o labor doméstico que lhe é atribuído, fruto da repartição desigual de tarefas domésticas entre homens e mulheres.

Esse acúmulo das tarefas de cuidado, no âmbito domiciliar, normalmente suportadas pela mulher, com o exercício de uma prática profissional externa, ocasiona a atuação em jornada de trabalho total muito superior àquela empreendida pelos trabalhadores do gênero masculino, em regra.

Como se demonstrou, o trabalho feminino, na sua concepção ampla, sempre existiu, muito embora os ofícios desempenhados por estas nem sempre tenham sido de reconhecimento notório, entretanto, o labor remunerado representava um óbice para que estas continuassem a exercer as funções tidas por naturais:

Condicionamentos e necessidades variadas levaram as mulheres a assumir diversas “funções produtivas”, abraçando habitualmente as possibilidades existentes, ocupando brechas no mundo do trabalho ou tomando para si postos e colocações antes vetados ou inacessíveis. Nesse processo, foram mais facilmente incorporadas antes ao mercado laboral quando assumiram ocupações para as quais eram consideradas hábeis ou vocacionadas (fiar, tecer, costurar, cuidar, servir) e enfrentaram maiores dificuldades quando foi necessário superar os preconceitos existentes, sobretudo nos setores mais conservadores, tidos como tradicionalmente masculinos. (MATOS; BORELLI, 2012, p. 127).

No âmbito do magistério, observa-se que a preponderância feminina está “[...] atrelada ao estabelecimento de características do gênero feminino para a profissão, em processos articulados, porém, não necessariamente automáticos e simultâneos”, que levam a perceber a escola como extensão do espaço privado familiar. (YANNOULAS, 2013, p. 44)

Na atualidade, consolidada a presença a feminização do trabalho docente, e nas atuais circunstâncias que obrigaram os professores a transferir a sua atividade laboral para o interior de seus lares, as desigualdades e discriminações de gênero são latentes, na medida em que um dos maiores percalços enfrentados pelas trabalhadoras está no uso do tempo para o trabalho doméstico e não remunerado.

Historicamente, são consideradas funções femininas todas aquelas que envolvem o cuidado doméstico, com os filhos e familiares idosos ou doentes. O acúmulo do tempo de trabalho remunerado e não remunerado _ no âmbito domiciliar _ ocasiona à mulher uma sobrecarga em relação aos homens, acentuando, assim, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho:

Pela pesquisa realizada foi possível concluir que a sobrecarga de trabalho produzida pela atribuição do trabalho doméstico às mulheres, reforçada pelas representações sociais de gênero, influi diretamente nas condições de inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho (capacidade de participação do mercado de trabalho, de ocupar melhores postos de trabalho), constituindo a base material de um conjunto de desigualdades no mercado de trabalho que resistem em desaparecer. (SANTOS, 2019, p. 177).

Essa disparidade na distribuição das tarefas domésticas e de cuidado familiar exige da mulher a ativação em longas jornadas de trabalho, fazendo com que estas ocupem e atribuam o seu tempo ao trabalho, remunerado e/ou domiciliar, em proporções muito superiores aos períodos despendidos por trabalhadores homens.

A discussão acerca da ocupação do tempo nas atividades laborativas se mostra relevante sob vários ângulos. Eis que, Leite (2015, p. 444) observa que “as razões para a limitação da jornada de trabalho são de ordem biológica, social, econômica,

religiosa e familiar. As jornadas estafantes foram, durante o século XIX, uma das principais causas de movimentos revolucionários dos trabalhadores”.

Nesse contexto, inclusive, Sússekind (1996, p. 774) assevera que uma das razões para a “limitação do tempo de trabalho” é a “de natureza biológica, pois que visa combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço”. Assim, a imposição de limites razoáveis à duração das jornadas de trabalho é imprescindível para a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador.

Ainda, em pesquisa acerca das desigualdades entre homens e mulheres no uso do tempo, no que respeita ao trabalho e às responsabilidades familiares, Santos (2019, p. 165) aferiu que há, de fato, uma sobrecarga laboral atribuída às mulheres e que esta decorre da sua “[...] necessidade de conciliar o trabalho que se realiza para a família e o trabalho que se realiza para o mercado”.

Portanto, considerando as significativas transformações oriundas da inserção das mulheres no mercado de trabalho, precipuamente no magistério, há que se ter em conta, também, para a aferição dos efeitos do trabalho remoto no âmbito da atividade docente, as desigualdades de gênero no que concerne à divisão sexual do trabalho.⁷

Notadamente, o ensino remoto durante a pandemia causada pelo novo coronavírus é circunstância que pode dificultar o pleno exercício do direito à desconexão pelos professores, visto que, como demonstrado, há evidências de que, tal modalidade de trabalho dificulta o completo desligamento do trabalhador de suas atividades laborais, além de diminuir os tempos destinados ao repouso.

Ainda, mesmo durante os períodos destinados ao descanso, o professor encontra dificuldades em se desvincular do trabalho, visto que as demandas dele decorrentes lhe são remetidas em tempo real, em qualquer dia da semana ou horário, não se podendo, muitas vezes, apartar os momentos destinados ao convívio familiar e social, ou ao descanso, daqueles destinados ao trabalho.

Assinala-se que, para as mulheres, o trabalho remoto como professora se torna ainda mais oneroso, eis que estas ainda se ocupam, em sua maioria, do cuidado com

⁷ De acordo com HIRATA, o conceito de divisão sexual do trabalho “trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos”. (HIRATA; KERGOAT, 2007)

os filhos, idosos, ou outros membros do grupo familiar que demandem atenção, além de serem responsabilizadas pelo trabalho doméstico, no interior de seus lares.

Logo, a atuação remota exigida do professor durante a pandemia é situação que desencadeou diversas e profundas modificações na sua forma de trabalhar, e, também, na própria vida profissional, ao subtrair-lhe parte de sua privacidade, individualidade e tempo livre, ao seu pleno dispor, desconectado de seu ambiente de trabalho.

3 O TRABALHO REMOTO DO PROFESSOR DE ENSINO MÉDIO VINCULADO AO NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE PONTA GROSSA DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVIRUS

O presente capítulo analisará os efeitos do trabalho remoto, durante a pandemia da COVID-19, para professores do ensino médio, vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa e a violação ao direito à desconexão como possível fato gerador do dano existencial.

3.1 EXPLICAÇÕES METODOLÓGICAS

Tendo em vista os objetivos de estudo do presente trabalho, a coleta de dados foi realizada mediante disponibilização de questionário, composto por 60 (sessenta) perguntas distribuídas em seis eixos temáticos: identificação, grupo familiar, vínculo trabalhista, meios de trabalho remoto, condições de trabalho no âmbito doméstico e impactos do trabalho remoto para o professor do ensino médio.

Considerando o atual cenário, onde ainda permanecem vigentes as medidas de distanciamento social, optou-se por disponibilizar o questionário em ambiente virtual, a fim de que as respostas pudessem ser oferecidas à distância.

Assim, as perguntas foram incluídas na ferramenta *Google Forms*⁸ e, a partir do *link*⁹ criado pela plataforma, amplamente divulgado por meio da rede de contatos da pesquisadora, em suas redes sociais e contatos particulares.

A estratégia adotada para a captação das respostas foi a técnica “bola de neve”, a qual parte do recrutamento do grupo de amostra através de uma referência em cadeia. (BALDIN; MUNHOZ, 2011, p. 333).

Assim, procedeu-se o envio do questionário para diversos contatos pontuais, os quais, por sua vez, promoveram a divulgação do material a outros indivíduos de sua rede pessoal de contatos e que se enquadram no objeto da pesquisa.

Nessa técnica prossegue-se com a divulgação do questionário até que se alcance o ponto de saturação, quando as respostas obtidas passam a repetir o mesmo

⁸ Formulários Google: ferramenta gratuita que permite coletar e organizar informações em pequena ou grande quantidade, através da criação e disponibilização de questionários.

⁹https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf420FybInDYRZMxYj-_2XaGBaAymDIFg7WusMzb6PVal2MA/viewform?usp=sf_link

conteúdo já aferido em respostas anteriores, de forma que já não acrescentam novas informações relevantes à pesquisa.

O questionário permaneceu aberto para respostas, pelo prazo de 60 (sessenta dias), o qual findou em 31/05/2021. Ademais, foram obtidas 44 (quarenta e quatro) respostas ao questionário, as quais constam no apêndice, com a ressalva de que, com o objetivo de preservar a identidade dos sujeitos participantes, os questionários respondidos foram classificados numericamente do número 1 (um) ao 44 (quarenta e quatro).

Para a organização e análise dos dados coletados empregou-se a análise de conteúdo, compreendendo diversas técnicas que objetivam descrever o conteúdo obtido a partir do processo de comunicação escrita.

De acordo com Mynaio (2002, p. 75-76), a análise de conteúdo se faz em três fases: pré-análise, exploração do material e, por fim, tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Na primeira fase realizou-se a organização do material obtido, selecionando-se, após a leitura, categorias e trechos relevantes para os objetivos da pesquisa.

A segunda fase é a que demanda maior tempo, pois é o momento de empregar aquilo que fora definido na fase anterior. Para tal, além da elucidação do perfil dos pesquisados, a análise dos dados foi organizada em cinco categorias: O perfil dos educadores; A rotina laboral e o trabalho remoto; O direito à desconexão e o direito ao não trabalho: excesso de jornada, prejuízo aos projetos pessoais e projeto de vida; O dano existencial no contexto do trabalho remoto de professores do ensino médio do Estado do Paraná; e, A reparabilidade do dano existencial.

Por fim, a terceira fase consiste em, de fato, descobrir o conteúdo subjacente ao que está explícito nos dados, de forma a identificar, por exemplo, ideologias, tendências e outras determinações próprias do fenômeno estudado.

Assim, através dessa técnica, foram descritos e interpretados os conteúdos de todas as respostas obtidas, com a intenção de constatar a possível ocorrência do dano existencial, nas relações de trabalho remoto de professores do ensino médio de Ponta Grossa e região.

3.2 DO PERFIL DOS EDUCADORES

O primeiro eixo do questionário compreende as seguintes indagações: nome, escola, município, gênero, raça, idade e estado civil. Tais questões serviram para traçar um perfil dos educadores pesquisados.

Observa-se, dos dados coletados, até então, que a maioria dos respondentes é de Ponta Grossa (PR), havendo, contudo, respostas advindas das cidades de Imbituva, São João do Triunfo, Castro, Telêmaco Borba e Palmeira.

Ainda, verifica-se que há significativa preponderância feminina entre os professores, dos quais, 77,3% declararam-se do gênero feminino, enquanto 22,7%, do gênero masculino. Extrai-se, pois, de tal cenário, que há notável preponderância feminina no exercício da profissão de docente, no âmbito do ensino médio paranaense.

A feminização do magistério consiste em fenômeno internacional decorrente, historicamente, de construções sociais ligados às relações econômicas e patriarcais que caracterizaram a prática da docência. (VIANNA, 2013, p. 164).

No Brasil, a expressiva presença feminina no magistério teve origem no século XIX, quando emergiram as escolas improvisadas e desvinculadas do Estado. E se intensificou após a República, com o crescimento das escolas seriadas e a expansão das escolas públicas, já em meados do século XX.

Esse processo deve, ainda, ser enxergado à luz das relações de classe e de gênero, uma vez que o magistério consiste em um dos “primeiros campos de trabalho para mulheres brancas das chamadas classes médias, estudiosas e portadoras de uma feminilidade idealizada para essa classe [...]”. (VIANNA, p. 164).

As circunstâncias que perpassam a massiva entrada das mulheres no campo do magistério, portanto, se relacionam com a construção social de que estas são mais preparadas para funções de cuidado, principalmente com as crianças, entendimento calcado nas desigualdades biológicas, sociais, culturais e econômicas.

Portanto, sob os aspectos social e cultural, há que se reconhecer que o magistério feminino foi uma das primeiras profissões a conquistar a aprovação da sociedade, visto que foi atrelada à própria maternidade. Ainda, é de se ressaltar que, à época, consistia praticamente na única opção disponível às mulheres trabalhadoras, visto que ainda não lhes fora permitido exercer outros ofícios. (HAHNER, 2011, p. 468).

Todos esses fatores, aliados aos baixos salários pagos aos docentes em escolas acessíveis às camadas economicamente inferiores, contribuíram para configurar, no Brasil, a efetiva feminização e de desvalorização do magistério.

De toda forma, a preponderância feminina da docência, ainda hoje, é uma realidade bastante evidente, fato que se confirmou no contexto da presente pesquisa, onde, mais de 77% dos pesquisados são mulheres.

Em relação à raça, 81,4% dos respondentes declararam-se brancos, ao passo que 9,3% declararam-se pardos e, por fim, 7,0% são pretos. O perfil racial dos respondentes se coaduna com as características étnicas da região, notadamente do processo de colonização do Estado do Paraná, influenciado principalmente por imigrantes Espanhóis, Suíços, Italianos, Alemães, Poloneses, Ucrânicos e Russos. (PARANÁ, 2021).

Ainda, outro fator que influencia na grande discrepância entre o percentual de respondentes brancos e pretos/pardos é a desigualdade racial, no que concerne ao acesso ao ensino superior, que ainda subsiste, apesar da série de medidas visando a ampliar e democratizar o acesso ao ensino superior, que passaram a ser adotadas no Brasil, a partir dos anos 2000. (IBGE, 2019, p. 8).

A faixa etária dos respondentes está compreendida dos 25 (vinte e cinco) aos 57 (cinquenta e sete) anos de idade, ao passo que, 60,5% dos respondentes são casados, 20,9% solteiros, 14% estão em uma união estável e outros 4,7% são divorciados/separados.

Quanto à composição do grupo familiar, 56,8% dos respondentes declaram que possuem crianças sob seus cuidados e, destes, 60% responderam que tais crianças dependem de sua orientação para realização das atividades escolares. Ainda, 29,5% declaram possuírem idosos sob seus cuidados e, outros 22% afirmaram que possuem outros dependentes que estão sob seus cuidados.

Tais dados descortinam as dificuldades do trabalho remoto docente, no âmbito domiciliar, eis que, a maioria dos respondentes é casado ou está em uma união estável, bem como parcela significativa destes possui crianças, idosos ou outros dependentes que dependem de seus cuidados.

Esse cenário representa um grande desafio para os pesquisados, na medida em que precisaram conciliar o trabalho remoto com a vivência e cuidados familiares, compartilhando o tempo, espaço e, até mesmo, equipamentos usados para o trabalho, entre os membros do grupo familiar.

Além disso, a existência de crianças ou outros familiares que, em algum grau, dependem de assistência e cuidado, é fator que influencia significativamente na própria organização do trabalho e na produtividade do professor, nos moldes do ensino remoto.

Ainda, quanto ao vínculo trabalhista, de acordo com o sítio oficial da Secretaria de Educação do Estado do Paraná (<http://www.educacao.pr.gov.br/Pagina/Ingresso>), os professores ingressam a rede paranaense de ensino, por duas formas distintas.

A primeira delas é como integrantes do Quadro Próprio do Magistério (QPM), na qualidade de servidores efetivos ou estatutários, e cujo ingresso se dá mediante concurso público. Tais profissionais são regidos por estatuto próprio, o Estatuto dos Funcionários Civis do Paraná (Lei N.º 6.174/70).

Ainda, são admitidos professores pelo regime especial (PSS), a prazo determinado, cujo ingresso se dá mediante aprovação em processo seletivo simplificado (PSS). Tais profissionais são considerados vínculos híbridos, visto que são regidos pela Lei n.º 108/2005, contudo, também estão sujeitos a algumas disposições do Estatuto dos Funcionários Civis do Paraná e estão vinculados ao Regime Geral da Previdência Social do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Acerca do vínculo trabalhista, foram obtidas respostas de professores que laboram na condição de temporários, admitidos via processo seletivo simplificado e, também, de servidores públicos que compõem o quadro próprio do magistério estadual (QPM).

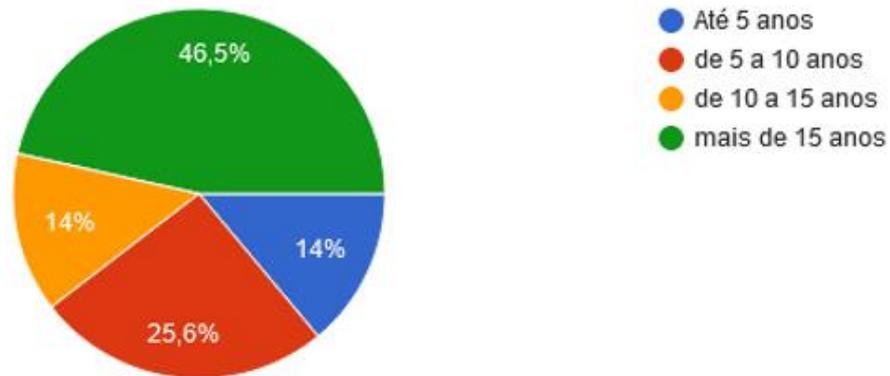
Dos sujeitos respondentes, 21 são funcionários públicos, ao passo que os demais foram admitidos mediante processo seletivo simplificado. Ainda, 21 afirmaram trabalhar em dois padrões e/ou contratos, 14 deles em um padrão/contrato, e, um deles, afirma cumular 3 padrões¹⁰.

Quanto à jornada de trabalho, percebe-se que as respostas variam entre 15 e 60 horas semanais, e algumas das respostas não souberam precisar as horas trabalhadas em razão do trabalho remoto. Tais resultados, como adiante se demonstrará, têm implicação sobre o tempo de trabalho, com o aumento da jornada de trabalho e diminuição dos períodos de repouso dos pesquisados.

¹⁰ Saliente-se que é inviável a cumulação de mais de dois cargos públicos, por força do disposto na alínea a do inciso XVI, do artigo 37 da Constituição Federal, a qual permite a cumulação de, no máximo, dois cargos públicos de professor. (BRASIL, 1988)

Acerca do tempo de exercício da função de professor (a), observa-se que há preponderância dos que trabalham há mais de 15 anos e de 5 a 10 anos:

GRÁFICO 1 – Tempo de exercício da função



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

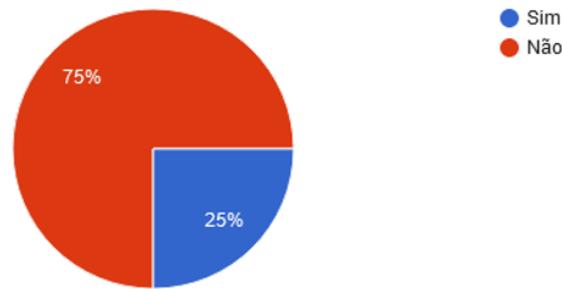
Constata-se, pois, que a minoria dos respondentes está exercendo a função de professor há mais 10 e há menos de 15 anos, e que 14% deles exerce a profissão há menos de cinco anos.

3.3 A ROTINA LABORAL E O TRABALHO REMOTO

Especificamente em relação ao exercício do trabalho remoto, 97,7% dos respondentes declararam ter aderido às aulas em ambiente virtual, em razão das medidas de distanciamento social para controle da pandemia do novo coronavírus.

Contudo, apesar da adesão massiva ao ensino remoto, significativa maioria dos pesquisados afirma que não recebeu qualquer qualificação do núcleo regional de educação, para o trabalho nesse novo formato:

GRÁFICO 2 – Recebimento de treinamento/capacitação para o trabalho remoto

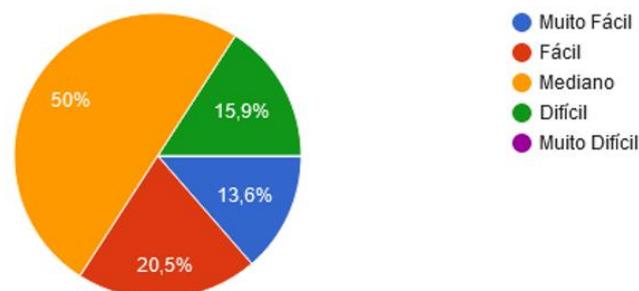


FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Ainda, 71,4% dos respondentes declararam que não tiveram suas dúvidas sanadas por meio do curso de capacitação, bem como, 57,9% responderam que não lhe foi disponibilizado nenhum contato para dirimir eventuais dúvidas posteriores.

Sobre o grau de dificuldade no manuseio dos aplicativos e plataformas para o ensino remoto, os dados demonstram que a maioria dos respondentes encontrou alguma dificuldade:

GRÁFICO 3 – Grau de dificuldade no manuseio dos aplicativos/plataformas para as aulas



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Ademais, à pergunta aberta “Em qual modalidade se sente mais à vontade para trabalhar? Caso queira, justifique”, vários respondentes preferem as aulas presenciais, contudo, muitos deles demonstram preocupação com o atual cenário, e com a possibilidade contágio no ambiente presencial.

Há, ainda, respondentes que ponderam a dificuldade de dominar os recursos tecnológicos para ministração das aulas e outras que demonstram desesperança com

o momento vivenciado, notadamente em relação aos riscos de contágio e à falta de vacinação:

Remota, visto que não há vacinação para alunos e professores no momento é a situação pandêmica ainda é alarmante. (questionário 5)
 Presencial porque tenho mais experiência, as aulas remotas ainda são muito novas para mim. Percebo que existem muitos recursos disponível, porém não tenho conhecimento para usá-los. (questionário 6)
 Sinceramente não sei, me sinto cada dia mais desmotivada ... Não temos retorno no online e presencial será uma nova realidade..., Mas nunca me imaginei em aulas online (questionário 10).

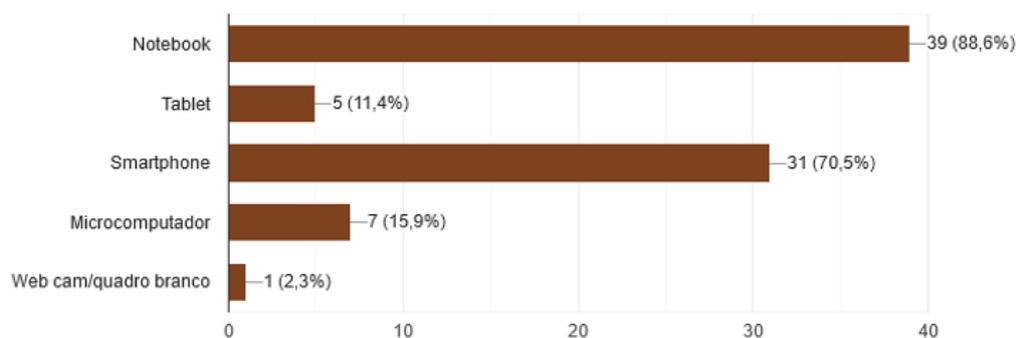
Acerca das condições físicas para o exercício do trabalho remoto, a maioria dos respondentes faz uso de *notebook* e *smartphone*, bem como 59,1% declaram não possuir espaço físico adequado para o labor. Dessa forma, grande maioria dos respondentes afirma que o local escolhido para o trabalho é parte do espaço coletivo de sua residência.

No que concerne aos equipamentos e recursos tecnológicos empregados pelos professores para o exercício do trabalho remoto, tem-se que 68,2% informaram ter substituído o serviço de internet e/ou adquirir/substituir equipamentos pessoais para viabilizar as aulas remotas.

Ainda, 65,9% dos respondentes precisam compartilhar os equipamentos utilizados no trabalho com outros membros da família, fato que, segundo os dados obtidos, interfere na organização do trabalho.

Dentre os equipamentos mais utilizados no labor estão o *Notebook* e o *Smartphone*:

GRÁFICO 4 – equipamentos utilizados para as aulas remotas



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Acerca das plataformas e aplicativos utilizados pelos professores para o trabalho remoto, foram mencionados o Aula Paraná, *Google Classroom*, *Google Meet*, *Google Forms*, *Google Drive*, *Google Apresentações*, *Youtube* e *WhatsApp*. Tais aplicativos/plataformas possuem funcionalidades e objetivos variados, como se observa do quadro abaixo:

QUADRO 1 – Plataformas e Aplicativos mais utilizados para o trabalho remoto.

(continua)

Plataforma Aplicativo	Definição	Fonte
Aula Paraná	É constituído de uma página na Internet, que pode ser acessado por microcomputador ou notebook (http://www.aulaparana.pr.gov.br/) e, também, de aplicativo destinado a dispositivos móveis com sistema operacional <i>ANDROID</i> e <i>IOS</i> . Através desse sistema, são transmitidas as aulas, que podem ser acessadas pelos alunos nos turnos e horários propostos, mediante <i>login</i> e senha pessoal.	http://www.aulaparana.pr.gov.br/
<i>Google Classroom</i>	É um sistema de gestão de conteúdo didático, destinado a criação, distribuição e avaliação de trabalhos escolares.	https://classroom.google.com//0/h
<i>Google Forms</i>	Permite a criação de formulários para pesquisa e coleta de informações, ou mesmo a criação de questionários, e é utilizado na prática docente, principalmente, para aplicar atividades e avaliações.	https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/

QUADRO 1 – Plataformas e Aplicativos mais utilizados para o trabalho remoto.

(conclusão)

Plataforma Aplicativo	Definição	Fonte
<i>Google drive</i>	Consiste em um sistema de armazenamento e sincronização de arquivos, que, juntamente com outros recursos da plataforma, permite a edição e compartilhamento dos arquivos, além do armazenamento.	https://www.google.com/intl/pt-br/drive/about.html
Google Apresentações (<i>slides</i>)	Possibilita a criação e edição de apresentações que podem ser transmitidas em reuniões virtuais.	https://www.google.com/slides/about/
<i>Youtube</i>	Consiste em uma plataforma para compartilhamento de vídeos, os quais podem ser disponibilizados após gravação, ou mesmo transmitidos em tempo real, permitindo a interação dos usuários.	https://www.youtube.com/
<i>WhatsApp</i>	Aplicativo que permite o envio e recebimento de mensagens instantâneas e chamadas de vídeo e de voz entre <i>smartphones</i> , possibilitando, ainda, o envio de mídias, como imagens, vídeos e documentos. Desde que haja conexão com a <i>internet</i> , permite a comunicação instantânea entre duas pessoas, ou mesmo em grupos de pessoas.	https://www.whatsapp.com/?lang=pt_br

FONTE: PARANÁ, 2021.

NOTA: Dados organizados pela autora

Ainda, das respostas obtidas, acerca da rotina laboral e organização do trabalho no contexto da pandemia, dentre as principais queixas, destacaram-se a dificuldade de manusear os recursos tecnológicos e equipamentos, a baixa participação e desinteresse dos alunos, demandas em dias e horários destinados ao repouso, o cansaço acentuado e as exigências impostas pelos superiores hierárquicos:

Não domino informática e tive que aprender a duras penas. Fiquei muito nervosa. (questionário 01)

A interação dos alunos é 0 (questionário 03)

Desde baixar os aplicativos, até fazer os formulários de atividades no Google forms. O mais complicado foi aprender a lidar com as ferramentas do Google Classroom, fazer os formulários, corrigir atividades, baixar planilhas, etc. E também aprender a utilizar os games como recurso pedagógico. (questionário 05)

Os alunos não entregam as atividades e pouquíssimos participam das meets (questionário 07)

Entender como funcionava a plataforma; a falta de interesse dos alunos que não participavam; pouca orientação entre outras (questionário 08)

A ausência de qualquer respaldo material prestado pelo Estado do Paraná aos profissionais também dificultou o exercício do trabalho de forma remota. A grande maioria não possui espaço físico adequado, equipamentos, nem sequer um serviço de *internet* adequado para o trabalho em tais condições.

Com isso, muitos dos professores apontaram a necessidade de empregar recursos próprios para adquirir equipamentos ou para contratar serviços adequados ao labor:

Uso de internet e recursos próprios; equipamentos danificados devido à quantidade de horas ligados e sem memória devido aos vários apps que tivemos que baixar; além das aulas remotas, muitas atividades para preparar para alunos que necessitavam de material impresso; desrespeito da Equipe Pedagógica que cobrava atividades e passava informações em finais de semana, inclusive mensagens durante à madrugada; alunos enviando atividades e mensagens durante à madrugada e horários sem vínculo, inclusive nas madrugadas de finais de semana; uso de recursos próprios para ligar ou mandar mensagens cobrando os alunos ou para incentivá-los a continuar; tempo curto de atividades em quarentena, pegamos materiais da mão de alunos para corrigir, desrespeitando o tempo de resguardo para evitar a disseminação de patógenos, entre outros. (questionário 5)

Internet, Falta de participação dos alunos Equipamentos. (questionário 09)

Compartilhamento de espaço de casa com outras pessoas. (questionário 30)

Outra dificuldade sentida consistiu no próprio relacionamento com superiores hierárquicos e na falta interação e orientação, além das constantes modificações na forma de trabalhar e nas funcionalidades dos recursos tecnológicos disponibilizados para o trabalho:

Compreender a funcionalidade da plataforma, pois durante o processo ela foi alterada várias vezes pela SEED. (questionário 11)
 Toda vez que eu encontrava uma organização interna a secretaria impunha uma nova mudança. Aumento da vigilância, falta de escuta e sem espaço para propor outras formas de lidar com o trabalho. Para mim a parte mais difícil é a intensificação da vigilância, do controle e a perda da autonomia. (questionário 23)

Denota-se, pois, de tal cenário, que a adoção do trabalho remoto representou profunda modificação na rotina laboral de professores do ensino médio. Além da necessária adaptação do espaço físico e dos equipamentos e recursos tecnológicos empregados para o exercício do trabalho, foi necessária uma reorganização do trabalho docente, frente às novas exigências da profissão.

Assinale-se, de início, que a grande maioria dos respondentes não recebeu qualificação para o trabalho remoto, tampouco teve oportunidade de dirimir eventuais dúvidas que decorreram desse novo processo de trabalho.

Dificuldades no manuseio das ferramentas tecnológicas e dos equipamentos empregados no labor também foram relatadas, especificamente entre os professores com faixa etária mais elevada, circunstância que, relatam, lhes trouxe nervosismo e angústia.

Denota-se, desse cenário, que a adoção do modelo de ensino remoto ressignificou a própria organização do trabalho de professores do ensino médio da vinculados à rede estadual do Paraná, na medida em acarretou nova configuração à atividade docente, permeada pelos recursos tecnológicos e pela interação à distância. Eis que:

Essas adaptações exigiram esforços que não podem ser desprezados. A maioria desses profissionais não recebeu qualquer formação para o desenvolvimento dessas atividades. Entretanto, percebe-se que o compromisso desses professores (as) com seus estudantes tem orientado a busca de meios para tornar a oferta educativa possível. Essa experiência pode significar um importante crescimento e amadurecimento profissional, mas ela também é geradora de tensões e angústias para os docentes. (UFMG, 2021, p. 714-715).

O primeiro grande desafio enfrentado por tais profissionais, além da questão dos recursos materiais, foi o de produzir e/ou adequar conteúdos para a educação remota e métodos de ensino adaptáveis ao novo aparato tecnológico.

Essa incessante demanda por novas habilidades profissionais se coaduna com um modelo mais flexível de organização do trabalho que, por seu turno, tem por

característica o encorajamento dos trabalhadores a se mostrarem colaborativos no ambiente laboral, de forma a melhor aceitar e adaptar-se a mudanças profundas, (re) aprender com rapidez e mostrar-se proativo e criativo, sob pressão, e diante de acontecimentos imprevisíveis. (ALMEIDA; WOLFF, 2008, p. 10). Eis que,

[...] as exigências (extemporâneas ou não) de cumprimento de atividades pedagógicas em atividades à distância coloca o(a)s profissionais de educação em um patamar bastante complexo de exercício da docência, reorganizando padrões, redefinindo padrões e processos, com o risco de uma extrapolação dos níveis costumeiros de estresse em razão das (novas) situações a que estão tendo que se submeter. (AZEVEDO, 2020, p. 12-13).

A atual realidade exige que o professor se aproprie de novas tecnologias para o ensino remoto. O que faz através da contínua replicação de sua imagem em plataformas e recursos digitais, sem que lhe sejam, entretanto, assegurados quaisquer direitos autorais, nem tampouco lhe sejam fornecidos requisitos de roteiro, recursos de conexão e técnicas para elaboração e divulgação do conteúdo, porquanto fazem uso de recursos privados, oriundos de seus próprios lares.

Na prática, essa nova demanda, portanto, significa que “em suma, o professor precisa comportar-se como um profissional zeloso, capaz de compatibilizar o rigor, a eficácia e capacidade de ser inovador” (CANÁRIO, 2006, p. 48), de forma a viabilizar a necessária reformulação da prática escolar exigida pelo atual momento.

Contudo, a implantação dessa nova forma de ensinar forçada pela emergência da pandemia, e a partir de políticas impostas pelos governos - sem possibilidade de ampla discussão com a comunidade escolar e docente - não se reveste de ações previamente planejadas e estruturadas, dada a própria rapidez com que foram executadas, ante as exigências do momento.

A ausência do adequado planejamento submeteu a categoria dos professores ao desafio de implementar, por si só, técnicas, estratégias e metodologias sob as quais não detinham prévio domínio e conhecimento. Vê-se, pois, que apesar dessa ausência (ou insuficiência) de respaldo do Estado, tais profissionais encamparam o desafio de viabilizar a continuidade das aulas, na modalidade remota, expondo-se continuamente às críticas e julgamentos e à mercê das próprias limitações.

Sobre tal cenário, contudo, alerta Azevedo:

Não se trata mais de se apropriar de conceitos, habilidades e competências para um futuro que não sabemos quando chegará nem para nós nem para eles. O vírus pôs em suspensão qualquer futuro, expondo os erros do nosso

modo de viver presente, construído e consolidado desde um passado não muito remoto. Se nossas aulas farão de conta que essas questões são distantes da nossa vida e de nossos estudantes, modestamente me pergunto qual a serventia de um processo pedagógico escolar: apenas garantir certificados, históricos e conferir graus mais ou menos elevados [...]? (AZEVEDO, 2020, p. 56-57).

Assim, considerando o prolongamento das medidas sanitárias, visando o controle da pandemia e a continuidade das aulas em formato remoto, ou, ao menos, em modelo híbrido, é imprescindível que sejam encabeçadas pelo Estado e suas instituições, incumbidas da Educação Pública, medidas que visem a formação docente para uso das tecnologias digitais e suas mídias na atividade docente, bem como visando oferecer infraestrutura para produção das aulas com a qualidade desejável.

É necessário, ainda, que se garanta a preservação dos direitos fundamentais à imagem, privacidade e intimidade de tais profissionais, resguardando-lhes a saúde física e mental, de forma que possam exercer suas funções com dignidade.

3.4 O DIREITO À DESCONEXÃO E O DIREITO AO NÃO TRABALHO: EXCESSO DE JORNADA, PREJUÍZO AOS PROJETOS PESSOAIS E PROJETO DE VIDA

Dos dados obtidos, ainda, extrai-se que o trabalho remoto para os professores pesquisados representou significativo aumento no tempo de trabalho (jornada de trabalho), como se extrai das respostas abaixo listadas:

Tenho 20h, mas teve semana que trabalhei 60h. Foi um período estressante (questionário 1)
 Antes: 15 _ depois: 30" (questionário 04)
 Muitas vezes cheguei a trabalhar 60 hrs (questionário 07)
 Antes: 8h durante a pandemia, o dia todo (questionário 08)
 Antes 30hs semanais / depois 50horas, mais ou menos. (questionário 14)
 36 hrs/ mais de 60 hrs (questionário 21)
 Antes 8horas diárias, depois da pandemia mais de 12 horas diárias (questionário 09)
 Antes 50 após 80 (questionário 29)

O elastecimento da jornada de trabalho, no contexto do trabalho remoto, foi reportado pela maioria dos respondentes, sendo que alguns deles chegaram a apontar a ativação em jornadas extremamente longas, como 50 e 60 horas semanais.

Além disso, outra queixa recorrente é a de que há dificuldade de gozar adequadamente dos intervalos para repouso e dos descansos semanais e/ou feriados:

O trabalho duplicou, trabalhei em horas de descanso e momentos que não tinha vínculo com o Estado, para colocar tudo em ordem e atender a demanda de documentos e atividades que a SEED impôs. (questionário 05)

Antes eram as de contrato, pós nem consigo mensurar pois foram finais de semana, feriados... (questionário 10)

Depois da pandemia não há mais horário fixo (incluindo fins de semana e feriados) (questionário 11)

Antes era apenas um dia ou dois. Agora a preparação é desenvolvimento das atividades é a semana toda. (questionário 19)

As novas demandas do ensino pela via remota também despertaram a preocupação dos profissionais, os quais se reportam à cobrança exercida pelos seus superiores e à dificuldade de completar todas as tarefas inerentes à sua função:

Agora é indeterminado, a cobrança é muita. (questionário 15)

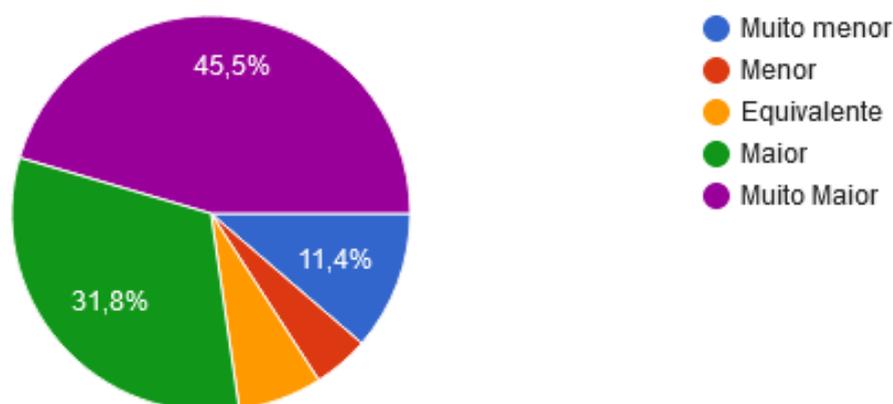
Muito tempo disponibilizado para as atividades remotas, porque tudo era muito novo e tive que despender muito mais tempo para estudar e aprender a lidar com as ferramentas, além de atender alunos por email, na plataforma e planejar aulas. (questionário 06)

Trabalho o dia inteiro inclusive finais de semana e feriados. (questionário 38)

Antes era mais fácil agora me defino como exausta. (questionário 03)

Ora, os dados evidenciam que o trabalho remoto acentuou muito a jornada de trabalho dos profissionais pesquisados, aumentando o tempo de preparação das aulas, exigindo, ainda, o labor em períodos de descanso, como se extrai das respostas acima. Especificamente, sobre o preparo das aulas, inclusive, a grande maioria dos respondentes respondeu que o tempo despendido para tal finalidade é “muito maior” ou “maior”:

GRÁFICO 5 – Tempo despendido para preparação e ministração das aulas remotas em comparação com o modelo presencial



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

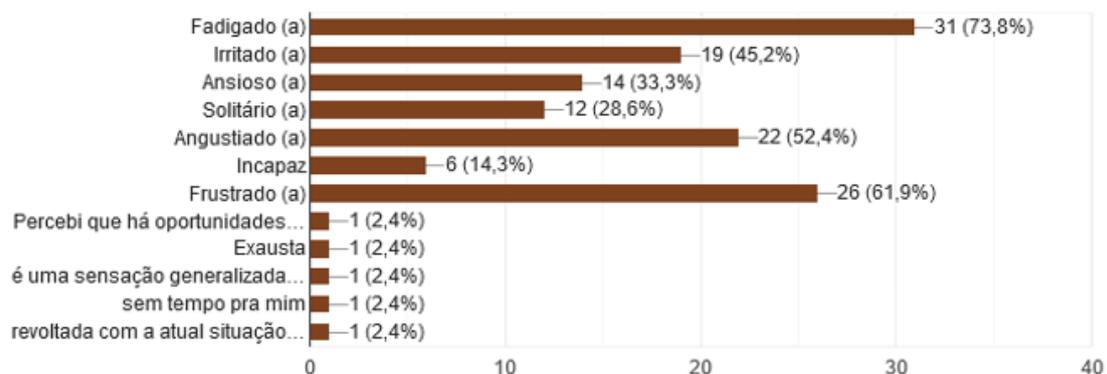
Observa-se que muitas das respostas às perguntas abertas assinalam o arrocho do tempo e a conseqüente supressão dos períodos de repouso, sendo que alguns respondentes chegaram a afirmar que o trabalho ocupa, agora, todo o seu tempo livre ou que o tempo trabalhado é incalculável.

Esse cenário evidencia a dificuldade de adaptação de tais profissionais ao novo modelo de labor, o que aumentou substancialmente o tempo destinado às tarefas desempenhadas, seja pela necessidade de readaptar materiais e conteúdo para as aulas, ou mesmo, por não dominarem completamente os recursos empregados durante o trabalho, circunstância que exige uma maior dedicação ao trabalho.

O último eixo de perguntas destina-se a aferir os impactos dessa modalidade de trabalho para os professores do ensino médio, sendo que as respostas obtidas, até então, demonstraram profundos efeitos sofridos pelos respondentes.

Saliente-se, de início, que quase 67,4% dos professores relataram ter enfrentado dificuldades para executar o seu trabalho de forma remota. Ainda, sobre a sua percepção pessoal, a imensa maioria das respostas demonstrou que os pesquisados estão, em algum nível, insatisfeitos com as circunstâncias do trabalho remoto:

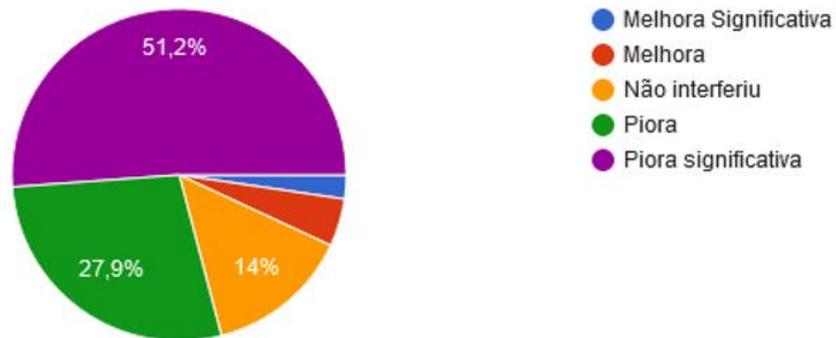
GRÁFICO 6 – sentimentos relatados pelos educadores durante o trabalho remoto



FONTE: dados da pesquisa, 2021.

A fadiga e a frustração estão entre os efeitos mais sentidos pelos pesquisados, seguidos de sentimentos como angústia, irritação e solidão. Ainda, o trabalho de forma remota representou piora significativa ou piora para quase 80% (oitenta por cento) dos pesquisados, no que respeita ao uso do tempo para atividades particulares:

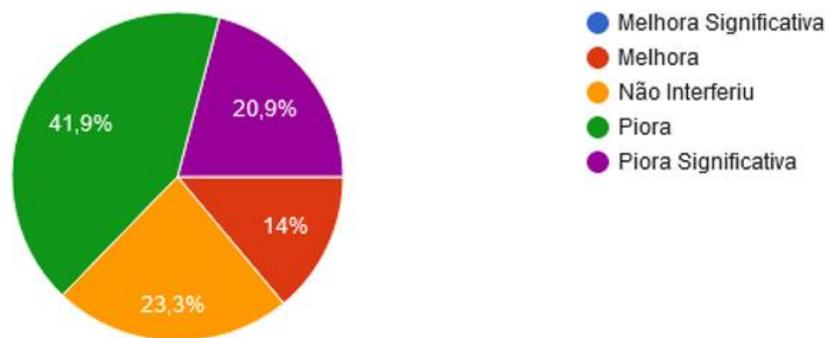
GRÁFICO 7 – Condições de uso do tempo para atividades particulares no trabalho remoto em relação ao modelo presencial



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Ainda, mais da metade dos respondentes constatou a piora/piora significativa na qualidade das relações familiares:

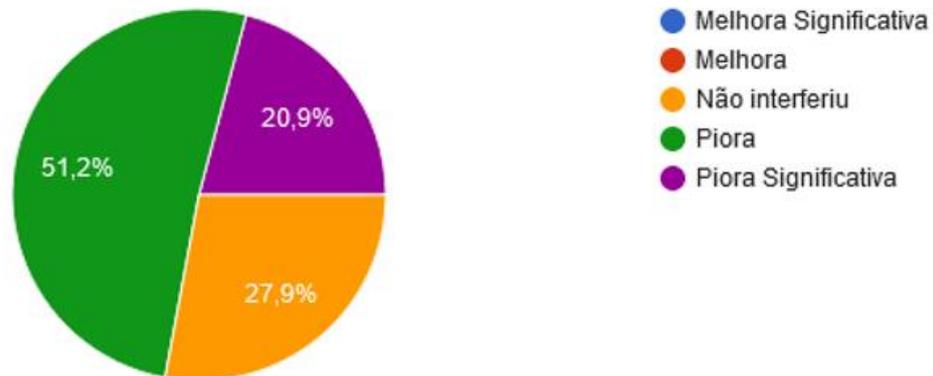
GRÁFICO 8 – Qualidade do relacionamento familiar durante o trabalho remoto em relação ao modelo presencial



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Ainda, à mesma pergunta, em relação às relações sociais, foram obtidas respostas bastante semelhantes:

GRÁFICO 9 – Qualidade do relacionamento social durante o trabalho remoto em relação ao modelo presencial



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

As justificativas apresentadas nas questões abertas dão conta de que, o trabalho remoto consumiu o tempo antes destinado ao convívio familiar e social, trazendo conflitos e impondo dificuldades às relações dos profissionais:

Não sobrava tempo para nada. No final do dia eu estava esgotada. (questionário 1)

Sem tempo e disposição. (questionário 3)

Piorou porque muitas vezes a família queria atenção e cuidados e eu estava no notebook trabalhando, a noite, sábados, domingos, fora do meu horário normal. (questionário 6)

O trabalho é praticamente integral. (questionário 14)

Estresse, infelizmente desconta na pessoa mais próxima. (questionário 15)

Não há como estabelecer rotina com os filhos, estamos debaixo de um mesmo teto, mas não nos olhamos estamos o dia inteiro com os olhos fixos em telas de computador, com a cabeça mergulhada no trabalho. (questionário 40)

Os dados demonstram que o prejuízo às relações familiares e sociais não decorre apenas do aumento da jornada de trabalho e diminuição dos períodos de repouso, mas, também, do esgotamento físico e mental dos profissionais que, mesmo nos períodos de ócio, não possuem ânimo e disposição para gozar de momentos de descontração e lazer com familiares e amigos.

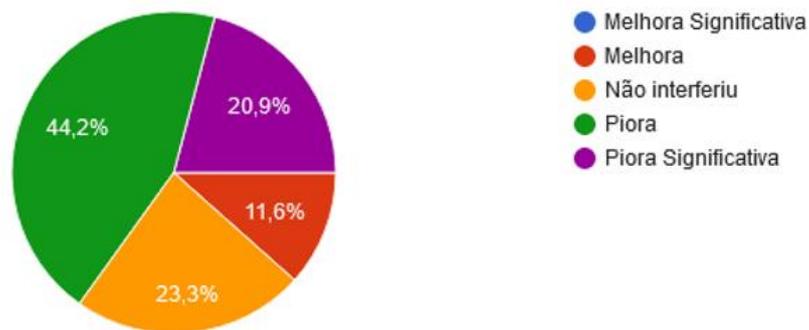
Além disso, a presença física no ambiente domiciliar não foi suficiente para promover a aproximação entre a família, pois a constante conexão com o trabalho, através dos recursos tecnológicos, prejudica a interação do grupo familiar.

Vê-se, pois, que a qualidade das relações familiares foi substancialmente afetada pelo trabalho remoto, exercido no ambiente doméstico e suas demandas. O

mesmo ocorreu no contexto dos relacionamentos sociais, onde mais de 70% das respostas apontam para a piora/piora significativa.

Ainda, mais de 60% dos respondentes admitiram que houve prejuízo aos seus projetos e atividades pessoais, em decorrência do trabalho remoto:

GRÁFICO 10 – Tempo destinado aos projetos e atividades pessoais durante o trabalho remoto em relação ao modelo presencial

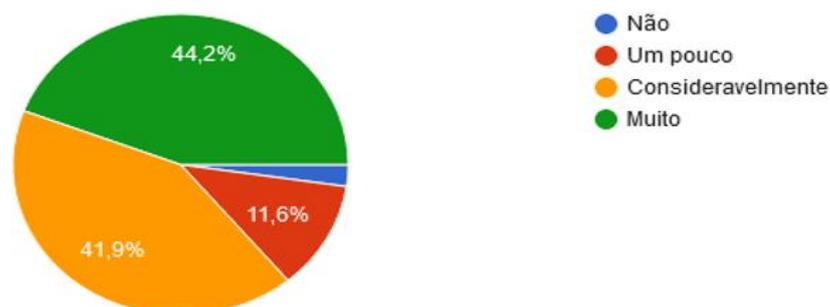


FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Constata-se, portanto, que os projetos e atividades pessoais dos professores também foram substancialmente prejudicados pela nova forma de trabalho que passaram a exercer, sendo que a maior parte das justificativas apresentadas faz alusão ao excesso de trabalho e falta de tempo livre.

O aumento no tempo destinado ao trabalho e também as exigências do trabalho em períodos antes destinados ao repouso, ainda representaram grandes inquietações dos pesquisados, conforme se extrai dos gráficos abaixo:

GRÁFICO 11 – Frequência com que o (a) professor (a) pensa sobre o trabalho em finais de semana/feriados de folga



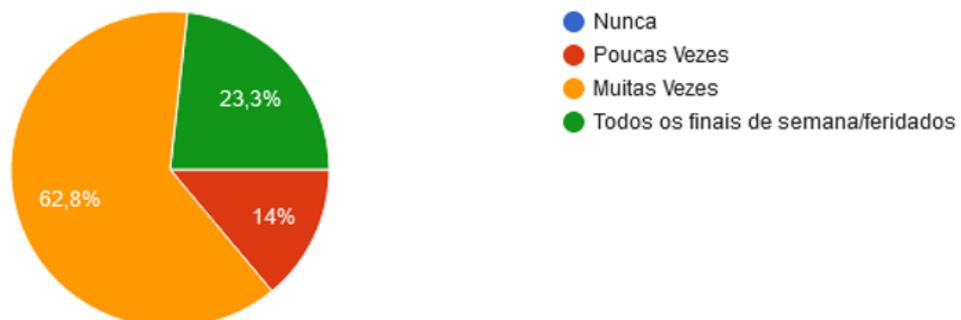
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

O percentual de respondentes que, mesmo durante os períodos de repouso, pensa sobre o trabalho é de expressivos 97,7%, ao passo que apenas 2,3% que afirmaram que não o fazem.

Tal cenário evidencia a dificuldade de tais profissionais de desconectar-se do trabalho para usufruir livremente de seus períodos de descanso. Essa dificuldade decorre, também, do fato de que os mesmos recursos empregados na comunicação rotineira ou lazer, tais como aplicativos para celular e correspondência eletrônica, são agora utilizados para o trabalho.

As atividades particulares dos respondentes também foram, não raras vezes, interrompidas em razão de demandas do trabalho, mesmo quando estes gozavam de seus períodos de repouso:

GRÁFICO 12 – Frequência com que o (a) professor (a) teve interrompidas suas atividades particulares em razão do trabalho remoto, aos finais de semana/feriados

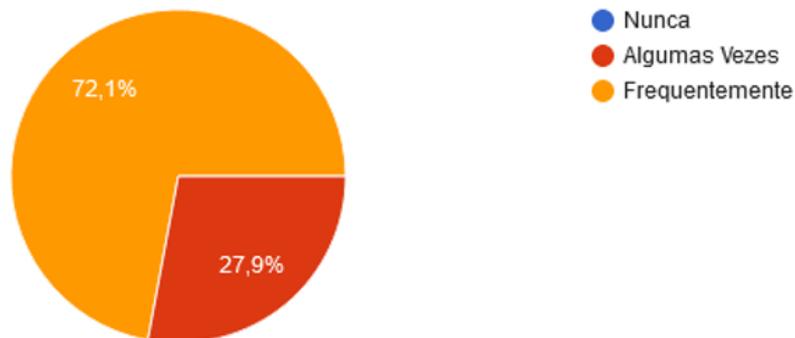


FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Observa-se que as demandas do trabalho ocupam, em algum nível, os pensamentos de mais de 97% (noventa e sete por cento) dos pesquisados, mesmo aos finais de semana e feriados e que 23,3% deles trabalharam em todos os finais de semana/feriado, ao passo que 62,8% trabalharam em muitas dessas ocasiões.

Ademais, todos os respondentes afirmaram que já foram interpelados pelos alunos em períodos de repouso:

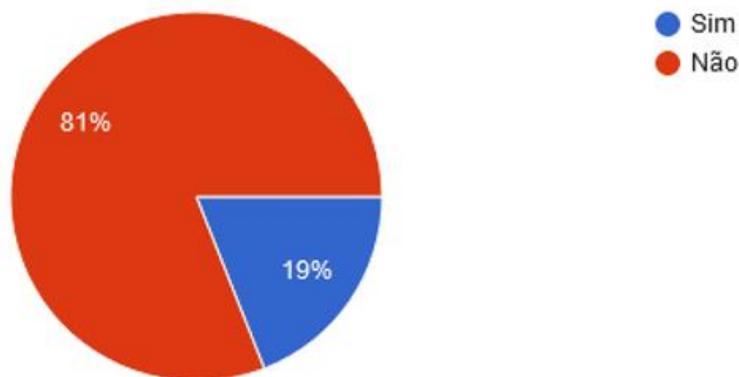
GRÁFICO 13 – Frequência com que o (a) professor (a) tem sido procurado (a) pelos alunos fora dos horários de aula, por qualquer meio de comunicação



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

Ademais, 81% deles não têm conseguido usufruir regularmente de seus intervalos para repouso e dias de folga:

GRÁFICO 14 – Adequada fruição dos intervalos para repouso e dias de folga



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

As respostas obtidas apontam para a dificuldade de desligar-se do trabalho, mesmo em momentos destinados ao repouso, visto que a comunicação com os alunos é constante e instantânea. Além disso, há dificuldade de estabelecer limites e horários para o labor:

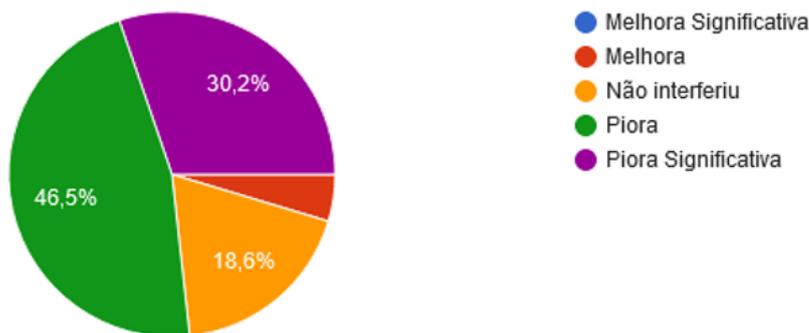
Não tive sossego, quando não era aluno era pais procurando para sanar dúvidas. (questionário 1)
 No ensino remoto é difícil estabelecer horários, o aluno ou equipe pedagógica manda uma mensagem, você está no celular, vê e imediatamente já começa a responder. (questionário 6)

Nunca houve descanso: atendimento à pais e alunos era frequente.
 Como o trabalho aumentou sempre temos afazeres. (questionário 11)
 Os alunos e pais nos procuram fora dos horários estabelecidos para eles.
 Querem o atendimento imediato. (questionário 22)
 Tenho usado [os intervalos para repouso e dias de folga] para organizar as aulas porque o tempo é insuficiente para as demandas que estão nos impondo. (questionário 23)

Os efeitos do trabalho remoto foram profundamente sentidos pelos pesquisados na sua qualidade de vida, eis que quase 80% deles apontam piora ou piora significativa, sob variados argumentos, inclusive relatando prejuízos à saúde física.

Tanto o gráfico abaixo, como as respostas transcritas em seguida ilustram o efetivo prejuízo à saúde e qualidade de vida dos profissionais:

GRÁFICO 15 – Qualidade de vida durante o trabalho remoto em relação ao modelo presencial



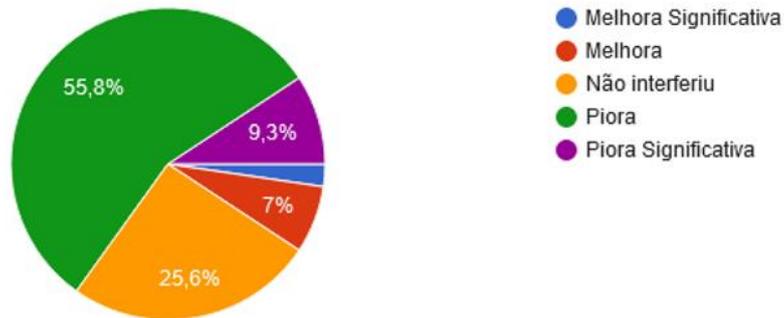
FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

As respostas à questão aberta, por seu turno, evidenciam as dificuldades sentidas pelos profissionais:

Ficava muito tempo em frente ao notebook, sentada, o que ocasionou ganho de peso. (questionário 06)
 Não tinha tempo para mais nada. (questionário 07)
 O stress me causou problemas como queda de cabelo e problemas odontológicos, os quais estou fazendo tratamento. (questionário 11)
 Parei totalmente com o exercício físico. (questionário 17)
 Sedentário. (questionário 18)

Ainda, é de ressaltar que a maioria dos respondentes se mostra frustrado com a própria qualidade de seu trabalho, eis que, mais de 60% (sessenta por cento) deles, relata piora ou piora significativa nesse quesito:

GRÁFICO 16 – Qualidade do trabalho remoto do professor em relação ao modelo presencial



FONTE: Dados da pesquisa, 2021.

A principal queixa dos profissionais, nesse sentido, é o desinteresse dos alunos, a dificuldade de alcançá-los e ensiná-los pela via remota, bem como problemas para executar aulas práticas.

Finalmente, a última questão aberta, destinada à livre expressão dos respondentes acerca do trabalho remoto durante a pandemia do novo coronavírus, trouxe variadas respostas que traduzem a perspectiva desses profissionais frente ao trabalho remoto que têm desempenhado.

Dentre elas, merecem destaque:

Foi um desafio enorme para os professores que tiveram que se reinventar. Os alunos foram no caso da minha disciplina, educação física, os que mais saíram prejudicados pois não tiveram as aulas práticas. Contudo eu ter colocado várias aulas práticas na plataforma, porém tive pouco retorno dos alunos. (questionário 06)

Trabalho remoto sem formação, com muitas coisas para serem realizadas sem opção de recusa foi extremamente prejudicial para o nosso trabalho e para os futuros profissionais, pois está sendo mascarado que aprenderam... os números não representam a realidade! (questionário 10)

Estamos em pandemia, mas a cobrança é sobre-humana. Incomparável com o trabalho presencial... Adoecemos (nós, alunos e pais de alunos). Precisamos permanecer vivos, o restante recuperamos assim que essa pandemia retroagir. (questionário 11)

Que eu não nasci, para ficar só na frente da telinha, o presencial faz toda a diferença, olho no olho. (questionário 15)

Mesmo que nós professores fossemos amparados com equipamentos para desenvolver nosso trabalho, os nossos estudantes nem todos teriam equipamentos para acompanhar as aulas, isso vai muito além de recursos físicos, eles muitas vezes não têm em casa apoio da família sem a participação do nosso aluno é impossível desenvolver um trabalho satisfatório. (questionário 16)

Nada substitui o ensino presencial, o contato professor - estudante, essa conexão que criamos em sala de aula. (questionário 18)

Os dados obtidos com a pesquisa delinearam os contornos do dano existencial causado a essa categoria de profissionais, principalmente pela dificuldade de desligar-

se do trabalho. O labor é contínuo, desgastante e demasiadamente acentuado, ao passo que, há insatisfação com a sua qualidade.

Além disso, há inegável prejuízo às relações familiares, sociais e atraso ou inviabilização de projetos pessoais, circunstância que representa efetivo dano à vida privada, realizações e anseios pessoais dos pesquisados.

A conexão contínua com o ambiente de trabalho, por meio dos celulares, computadores e outros equipamentos prejudica a adequada fruição dos tempos destinados ao repouso, fazendo com que o profissional se mantenha sempre ligado às suas atividades laborais.

É que, com o emprego das várias tecnologias disponíveis para o exercício do labor, as quais possibilitam a comunicação em tempo real, há dificuldade de separação entre períodos de trabalho e de repouso, eis que “as fronteiras passam a ficar mais difusas e o tempo de trabalho invade os tempos de não-trabalho, afetando a vida individual e coletiva”. (DAL ROSSO, 2008, p. 35).

Ainda, o arrocho do tempo é outro elemento bastante relevante, percebe-se que os pesquisados têm laborado sem usufruir dos intervalos para repouso e descansos semanais, submetidos, portanto, à jornada extenuante e destituídos de seu direito a dedicar-se a momentos de lazer, ou, simplesmente, de ócio.

Ora, o tempo de não trabalho é essencial para a manutenção da higidez física e mental do trabalho, porquanto, “[...] é verdade que o trabalho é um direito fundamental, todavia, esse direito não pode excluir o direito ao descanso, lazer, convívio familiar e social; ou seja, ao não trabalho”. (CARDOSO, 2017, p. 72).

As discussões ao entorno da duração do trabalho, contudo, se mostram relevantes por vários ângulos:

A questão tem diversas implicações, três das quais são aqui destacadas: afeta a qualidade de vida, pois interfere na possibilidade de usufruir ou não de mais tempo livre; define a quantidade de tempo durante o qual as pessoas se dedicam a atividades econômicas; estabelece relações diretas entre as condições de saúde, o tipo e o tempo de trabalho executado. Essas razões, muito além da curiosidade histórica, são suficientes para explicar por que os estudos de tempo de trabalho que se dedicam à análise da duração se tornaram socialmente tão relevantes. (DAL ROSSO, 2006).

É de se frisar que tal direito objetiva, precipuamente, restringir os tempos de dedicação ao trabalho, de forma a promover a harmonização dos tempos sociais de que goza o trabalhador, de forma a garantir que este não permaneça sob constante pressão por conta das demandas contínuas de sua atividade laboral.

Assim, no cenário da presente pesquisa, se mostra evidente a violação ao direito à desconexão consubstanciada na dificuldade de o professor desligar-se de suas funções, mesmo quando deveria gozar de seus intervalos para repouso ou folgas semanais, ou, simplesmente, de seus períodos de não trabalho, completamente isentos de qualquer pressão, demanda ou cobrança oriunda de sua atividade laboral.

3.5 O DANO EXISTENCIAL NO CONTEXTO DO TRABALHO REMOTO DE PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO DO ESTADO DO PARANÁ

Dos dados obtidos a partir das respostas aos questionários disparados, extrai-se que diversos percalços têm assombrado a atividade do professor de ensino médio de Ponta Grossa e região, em função da abrupta mudança do regime presencial para o modelo à distância.

É de registrar, neste ponto, a morosidade do processo de vacinação contra a COVID-19 destinada a categoria dos profissionais da educação, no estado do Paraná. Eis que, apesar da crescente pressão para a retomada integral das aulas presenciais, a distribuição das vacinas destinadas a tais trabalhadores se iniciou apenas em 10/05/2021. Sendo a imunização escalonada por idade, iniciando-se na faixa entre 55 e 59 anos, de acordo com os dados constantes do sítio oficial, www.saude.pr.gov.br/.

Para além dos sentimentos de medo, incerteza e sofrimento desencadeados a todos os cidadãos, em decorrência da pandemia que se arrasta há mais de um ano, a categoria dos professores, ainda, tem de lidar com as dificuldades para o exercício de suas funções.

Ora, um dos primeiros e mais relevantes marcos que caracterizam o dano existencial a que estão sujeitos tais profissionais, está o acúmulo de trabalho, e, conseqüentemente, o elástico da jornada de trabalho, encurtamento dos períodos de repouso e a necessidade de trabalhar, também, aos finais de semana e feriados.

Observa-se, das respostas obtidas, que uma parcela muito significativa dos professores respondentes tem deixado de usufruir adequadamente de seus intervalos para repouso e, também, dos dias destinados ao descanso, por estarem diuturnamente conectados às suas atividades laborais.

A conexão com o ambiente de trabalho é contínua, afinal, os recursos tecnológicos empregados para o lazer (celulares e computadores) e as redes sociais

para comunicação particular, são os mesmos empregados no âmbito da atividade laboral. Desse cenário, extrai-se que há dificuldade de o profissional desligar-se do trabalho, mesmo em dias e horários que não são destinados ao trabalho. E tal situação desencadeia prejuízos a todos os segmentos da vida particular do professor. Relações familiares e sociais são prejudicadas, seja pela falta de tempo dispensado em seu favor, ou mesmo pela falta de energia e disposição do indivíduo para simplesmente dedicar-se ao seu círculo de contatos privados.

Os projetos, atividades e costumes particulares também foram, por muitos dos professores, abandonados, como consequência da mudança na forma de exercer o trabalho. Tais renúncias desses profissionais já podem ser sentidas por alguns dos respondentes que ressaltaram o prejuízo à sua saúde física e mental.

Observa-se, ainda, que foram citados vários sentimentos, tais como: angústia, frustração, ansiedade, solidão, irritação, sensação de incapacidade, entre outros, que são comuns a boa parte dos profissionais e que demonstram a sua insatisfação com o atual cenário.

Ainda, as variadas pressões e cobranças para que o labor seja executado, apesar das dificuldades, ausência de respaldo dos superiores hierárquicos e de instalações físicas e equipamentos adequados, é causa de grande inquietação e, até mesmo, de frustração com a qualidade do próprio serviço prestado.

O fato é: os professores que compõem o público pesquisado encontram-se exaustos com o trabalho, na forma que vem sendo desempenhado, e veem-se tolhidos do tempo e disposição que antes dedicavam livremente às suas atividades particulares, fato que lhe tem sido prejudicial, em muitos níveis, como o familiar, pessoal e social.

Observa-se, ainda, das respostas obtidas, que as educadoras respondentes apontam maiores dificuldades, em razão de acumularem, também, funções de cuidado com filhos ou outros dependentes, bem como que aqueles respondentes de idade mais avançada deduzem maiores dificuldades para o domínio dos recursos tecnológicos empregados.

De tais constatações, extrai-se que o exercício do trabalho, nessas condições, é capaz de desencadear, a depender das condições pessoais, sejam elas físicas, mentais ou materiais, de cada profissional, o dano existencial pela violação ao direito à desconexão.

Isso se dá, principalmente, em razão do arrocho do tempo de trabalho, que ocupa praticamente todo o tempo de que dispõe o profissional, o qual, mesmo quando não está a dedicar-se ao trabalho, permanece ligado à atividade por meio de aplicativos de comunicação e equipamentos eletrônicos que usa, simultaneamente, para o trabalho e para comunicar-se no âmbito particular.

Além disso, a obrigatoriedade de reconfigurar e reorganizar a sua atividade profissional, num curto espaço de tempo, sem a necessária qualificação e respaldo, advinda de seus superiores, é de ser ressaltada como fator que potencializa as dificuldades inerentes ao exercício da profissão.

Nesse contexto, o dano existencial emerge como resultado dessa nova configuração do trabalho docente durante a suspensão das aulas presenciais e sua substituição pelo modelo remoto, em decorrência da pandemia da COVID-19, dadas as inúmeras dificuldades que decorreram da resignificação do trabalho docente no atual cenário.

3.6 A REPARABILIDADE DO DANO EXISTENCIAL NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

Muito embora existam fundados indícios da ocorrência do dano existencial pela violação ao direito à desconexão, durante o trabalho remoto de professores da rede estadual de ensino do Estado do Paraná, a possibilidade de reparação pecuniária de tal prejuízo demanda análise individualizada que somente poderia se dar no bojo de um processo judicial, garantindo-se às partes litigantes o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Ocorre que, a jurisprudência dominante do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Paraná, tal qual a do Superior Tribunal do Trabalho, firmou seu entendimento no sentido de que, o reconhecimento do dano existencial indenizável demanda efetiva demonstração de que as condições de trabalho, a que foi submetido o trabalhador, foram capazes de comprometer o seu projeto de vida ou de prejudicar as suas relações sociais.

Dessa forma, ainda que existam elementos que indiquem a possível ocorrência do dano existencial, a sua constatação perante o Judiciário, para fins de reparação, não é presumível automaticamente pela mera constatação da precariedade das condições de trabalho, mas demanda comprovação de que, de tal cenário, sobreveio

ao trabalhador o rompimento de suas relações sociais ou a frustração de seu projeto de vida.

Na prática, ao postular a reparação por dano existencial, incumbe ao trabalhador a prova específica de que esse prejuízo, de fato, lhe sobreveio, de forma que resulta em ofensa no âmbito pessoal, social ou familiar. Tal prova, portanto, somente pode ser aferida no caso concreto.

Nesse sentido, inclusive, tem se posicionado, em diversos julgados, o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2018):

[...] Ressalte-se, por oportuno, que a prestação de horas extras, por si só, não configura ato ilícito cometido pelo empregador a ensejar a condenação em danos existenciais. Apenas o contumaz descumprimento da legislação trabalhista, como o excesso de labor em sobrejornada além do limite legal, o que configura exploração da mão de obra, portanto, ato ilícito, juntamente com a comprovação do prejuízo ao seu desenvolvimento pessoal e às relações sociais, representa afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, o que caracteriza o efetivo dano existencial. [...]

Ocorre que, a produção de tal prova revela-se complexa, notadamente porque o dano existencial apresenta contornos subjetivos, de difícil aferição, por estar atrelado a sentimentos intrínsecos do ser humano, os quais não podem ser medidos ou constatados de forma objetiva.

Sobre a caracterização do dano existencial, Boucinhas Filho e Alvarenga (2013, p. 33) afirmam que “[...] qualquer fato injusto que frustrasse esse destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial”. Tal afirmação, contudo, deve ser ponderada à luz do conjunto probatório produzido no caso concreto. A mera suposição de que o fato alegado é injusto não é suficiente para embasar o pedido de reparação.

Do que se aferiu com a presente pesquisa, não se pode negar que existem variados indícios da ocorrência do dano existencial durante o trabalho remoto dos professores pesquisados, em decorrência da violação ao direito à desconexão. Tais elementos, entretanto, não permitem concluir que há, de fato, fundamento para eventual pretensão indenizatória dos ofendidos.

Constata-se, pois, que a aferição do dano existencial passível de reparação pecuniária demanda a submissão da controvérsia ao Poder Judiciário que, no âmbito do processo judicial e a partir das provas produzidas pelas partes, no caso específico, resolverá, por meio de decisão fundamentada, a ocorrência ou não do dano e a (im) procedência do pleito indenizatório.

CONCLUSÃO

Extraí-se, pois, dos dados preliminares obtidos através dos questionários já aplicados, que há evidente insatisfação dos professores respondentes com as atuais condições de trabalho, em especial com aulas remotas.

Dentre as queixas que mais apareceram, estão a falta de adesão e interesse dos alunos, e o prejuízo à qualidade de vida e das relações sociais e familiares. Convém ressaltar, ainda, que praticamente todos os respondentes evidenciaram não ter recebido a qualificação adequada para o labor em tais condições.

A ausência ou deficiência de condições materiais para o labor também é fator que causou preocupação a esses profissionais, principalmente, a falta de equipamentos adequados, visto que os educadores se utilizaram de recursos próprios, muitas vezes compartilhados com outros membros do grupo familiar.

Outros percalços, ainda, se abateram sobre tais profissionais durante o trabalho remoto, tais como, a ausência de um ambiente privativo para o trabalho, executado do interior dos lares e, para a maioria deles, dos espaços coletivos da casa. Além disso, muitos dos profissionais precisaram, também, dedicar-se ao cuidado de filhos ou outros dependentes sob sua responsabilidade, no mesmo espaço e tempo em que tinham de se dedicar ao trabalho.

Essas dificuldades refletiram, também, no estado de ânimo dos educadores pesquisados. A maioria das respostas aponta a existência de dificuldades variadas na atual forma de trabalho, ressaltando que esse formato os tem acarretado diversos sentimentos, tais como: fadiga, irritação, solidão, ansiedade, entre outros.

Ademais, todas as respostas obtidas indicam que houve aumento do tempo de trabalho, em comparação com as horas trabalhadas no ensino presencial e a grande maioria delas afirma que tem laborado ou pensado sobre o trabalho aos finais de semana, feriados, e durante os períodos destinados ao repouso.

Ainda, a maioria das respostas aponta que houve piora/piora significativa na qualidade do seu relacionamento familiar, social, e no seu envolvimento com projetos e atividades particulares, o que demonstra que o trabalho remoto imprimiu significativos efeitos sobre a vida privada desses trabalhadores.

Assim, a presente pesquisa demonstrou que, ao menos em relação aos pesquisados, o trabalho remoto dos professores da rede estadual de ensino de Ponta

Grossa e região atraiu dificuldades diversas e submeteu os profissionais a várias circunstâncias indesejáveis.

Nesse contexto, pode-se afirmar que, para muitos educadores, há evidente prejuízo ao projeto de vida e à qualidade das relações familiares e sociais, além de embaraços ao exercício de atividades inerentes à vida privada desses profissionais.

Isso porque, considerando o conceito e os elementos que caracterizam o dano existencial, pode-se observar que existem fortes indícios de que os professores não têm podido gozar adequadamente do seu direito à desconexão, uma vez que permanecem ligados ao trabalho, inclusive, durante os períodos que se destinam ao repouso, seja para preparar aulas, responder alunos, pais e coordenadores.

Além disso, a cobrança pela produtividade e a necessidade de rápida adaptação é causa de angústia e frustração. Submetendo o profissional à contínua insatisfação com o trabalho e consigo próprio, principalmente porque não lhes foi oportunizada a necessária e adequada qualificação para essa nova realidade.

O dano existencial, nesse cenário, emerge do prejuízo ao exercício pleno da individualidade de profissional, no que concerne às suas relações familiares e sociais, e, também, à capacidade de se autodeterminar e de aplicar-se a projetos pessoais de qualquer natureza.

Observa-se, portanto, que, dos dados obtidos, ao menos em relação aos profissionais que responderam à pesquisa, há efetivo prejuízo ao direito à desconexão. Situação que, a depender das circunstâncias, poderá acarretar-lhes o dano existencial.

Não se pode esquecer, contudo, da indispensabilidade do trabalho remoto do professor, no contexto da pandemia do novo coronavírus, eis que, dada a natureza do serviço prestado, o fechamento completo das instituições de ensino, no cenário atual, se mostra absolutamente inviável.

De todo modo, o ensino remoto permitiu a continuidade das atividades escolares, mesmo em meio às necessárias medidas de distanciamento social. As condições de trabalho relatados pelos educadores, contudo, alertam para a necessidade de implementação de políticas capazes de oferecer melhorias a tais profissionais, no exercício de suas funções.

Observa-se que não houve suficiente respaldo dos órgãos públicos tanto para a capacitação dos professores, como para o devido amparo material, no sentido de

oferecer materiais, equipamentos e recursos adequados ao exercício da atividade docente, de forma remota.

Além disso, a demora no início da vacinação dessa categoria de profissionais, prejudicou a retomada das aulas presenciais com a desejável segurança, submetendo-os a um cenário de insegurança e temor, diante das elevadas taxas de contaminação que ainda resistem.

Nesse contexto, eventual configuração do dano existencial, pela violação do direito à desconexão, para fins de reparação, dependerá de efetiva comprovação perante o Poder Judiciário. Análise que somente se faria individualmente e a depender das circunstâncias fáticas que permeiam a relação privada que se estabelece entre o trabalhador e seu empregador.

Contudo, os dados obtidos permitem por certo, ao menos, acender uma reflexão a respeito das circunstâncias a que vêm sendo submetidos tais profissionais, notadamente sobre os prejuízos de ordem imaterial que o labor, em tais condições, poderá acarretar-lhes.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade: a dor do trabalhar. *In*: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2008, p. 102-114.
- AFONSO, K. H. S.; SILVA, N. F. O dano existencial nas relações de emprego e sua autonomia. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 1, p.135-156, 2017.
- ALMEIDA NETO, A. A. de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez. 2005.
- ALMEIDA, A. E. de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- ALMEIDA, D. F. V. de; COLNAGO, L. de M. R. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 42, n. 169, p. 113-126, maio/jun. 2016.
- ALMEIDA, S.; WOLFF, S. Novas tecnologias e o trabalho docente na modalidade ensino à distância. *In*: VI SEMINÁRIO DO TRABALHO, 2008, Marília. **Anais [...]**. Disponível em:
<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/sergioantunesdealmeida.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2021.
- ALMEIDA, V. H.; SABONGI, C. M. O dano existencial aplicado ao âmbito Juslaboral: uma análise da doutrina e da jurisprudência brasileira. **Quaestio Iuris**, v. 10, n. 4, p. 2794-2824, 2017.
- ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARANÁ. **Audiência discute volta às aulas presenciais com segurança**. Disponível em
<https://www.assembleia.pr.leg.br/comunicacao/noticias/audiencia-discute-volta-as-aulas-presenciais-com-seguranca>. Acesso em: 24 abr. 2021.
- AZEVÊDO, A. A. de. **O que a pandemia interpela a professores e professoras**. Natal: Editora Feito em Casa, 2020. Disponível em:
<https://www.adurn.org.br/secretaria/arquivos/7b563780ea7fcc70fc4162e105144a50.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2021.
- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.
- ANTUNES, R. **O Caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, S. C. L. G. de; YANNOULAS, S. C. Trabalho docente, feminização e pandemia. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 14, n. 30, p. 754-771, set./dez. 2020.

BHATTACHARYA, T. O que é a teoria da reprodução social? **Revista outubro**, n.32, jan./jul. 2019.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. *In: X CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - Educere. Anais [...]*. Curitiba, 2011.

BEBBER, J. C. Danos extrapatrimoniais: estético, biológico e existencial: breves considerações. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 73, n. 1, p. 26-29, jan. 2009.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball sampling: problems and techniques of chainreferral sampling. **Sociological Methods & Research**, Thousand Oaks, CA, v. 10, n. 2, 1981.

BOUCINHAS F. J. C.; ALVARENGA, R. Z. de. Dano Existencial e o Direito do Trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Paraná**, Curitiba, Escola Judicial, v. 2, n. 22, p. 26-51, 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 6 jun. 2020.

BRASIL. (Constituição 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer CNE/CPN. 5/2020 de 28 de abril de 2020**. Reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da Pandemia da COVID-19. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=14511-pcp005-20&category_slud=marco-2020-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 454, de 20 de março de 2020**: Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19). Ministério da Saúde/Gabinete do Ministro, 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus**. Disponível em <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 6 jun. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **RR: 3586020145040802**. 6ª Turma. Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, DEJT 09/10/2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **10900-74.2015.5.08.0129**. 1ª Turma. Relator: Walmir Oliveira da Costa, 21/08/2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **248-91.2016.5.09.0013**. 2ª Turma. Relator: Maria Helena Mallmann, 12/03/2021.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **20900-13.2014.5.04.028**. 3ª Turma. Relator: Alexandre Agra Belmonte, 11/12/2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **704-07.2017.5.09.0013**. 4ª Turma. Relator: Alexandre Luiz Ramos, 04/12/2020.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **RR-1374-15.2017.5.10.0014**. 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, 06/11/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-20439-04.2015.5.04.02822018**. 4ª Turma. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing, 09/02/2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus**. Disponível em <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 6 jun. 2020.

BRIDI, M. A. (coord.) *et al.* **Relatório Técnico-Científico de pesquisa: o trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19: trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero – parte II**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos trabalho e sociedade, 2020.

CANÁRIO, R. **A escola tem futuro?** Das promessas às incertezas. Porto alegre: Artmed, 2006.

CARDOSO, A. C. M. A construção social do tempo de trabalho no Brasil. *In* MARTINS, H. H. T. de S.; COLLADO, P. A. (org). **Trabalho e Sindicalismo no Brasil e na Argentina**. São Paulo: Hucitec, 2012, p. 239-258.

CARDOSO, A. C. M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1; 2, p. 62–85, 2017. DOI: 10.35699/2316-770X.2016.2756. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistadaufmg/article/view/2756>. Acesso em: 28 jun. 2021.

CARVALHO NETO, C. J. de; SILVA, L. P. da. Dano existencial: autonomia, comparação com alguns danos de sua espécie e circunstâncias ilustrativas de sua ocorrência. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 13, n. 1, p.15-24, 2015.

CARVALHO, R. C. de; SÉLLOS-KNOERR, V. C. de. Sobrejornada: Um Olhar a Partir da Função Social do Empregador na Prevenção ao Dano Existencial. **Revista internacional Consinter de direito**, v. 1, p.759-782, 1 out. 2015.

CEE-PR. **Deliberação nº. 01/2020**. Disponível em www.cee.pr.gov.br/arquivos/File/pdf/Deliberacoes/2020/deliberacao_01_20.pdf. Acesso em: 6 jun. 2020.

CEE-PR. **Deliberação nº. 05/2020**. Disponível em http://www.cee.pr.gov.br/sites/cee/arquivos_restritos/files/migrados/File/pdf/Deliberacoes/2020/deliberacao_05_20.pdf. Acesso em: 6 jun. 2020.

CEE-PR. **Deliberação nº. 01/2021**. Disponível em http://www.cee.pr.gov.br/sites/cee/arquivos_restritos/files/documento/2021-02/deliberacao_01_21.pdf. Acesso em: 6 jun. 2020

CÉSAR, J. B. M.; MONTI JUNIOR, C. E. Breves considerações sobre o dano existencial decorrente de doenças e acidentes do trabalho à luz das recentes alterações na legislação trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 2, p. 28-53, abr./jun. 2019.

COLNAGO, L. de M. R. Dano existencial e a jornada de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 22, p. 52-61, set. 2013.

- CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO (Paraná). **Deliberação n. 01/2020.** Instituição de regime especial para o desenvolvimento das atividades escolares no âmbito do Sistema Estadual de Ensino do Paraná em decorrência da legislação específica sobre a pandemia causada pelo Novo Coronavírus – COVID - 19 e outras providências. Aprovada em 31/03/2020.
- CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO (Paraná). **Deliberação nº. 05/2020.** Normas para o retorno das aulas presenciais no Sistema Estadual de Ensino do Paraná, no ano letivo de 2020. Aprovada em 04/09/2020.
- CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO (Paraná). **Deliberação nº. 01/2021.** Normas para a organização do ensino híbrido e outras providências, em vista do caráter excepcional no ano letivo de 2021, no Sistema Estadual de Ensino do Paraná. Aprovada em 05/02/2021.
- COSTA, J. B. da. **A exploração das mulheres para a reprodução do capital: trabalho produtivo e reprodutivo.** Disponível em <https://direitosfundamentais.org.br/a-exploracao-das-mulheres-para-a-reproducao-do-capital-trabalho-produtivo-e-reprodutivo/>. Acesso em: 19 jun. 2021.
- CRETELLA Jr., J. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988.** 2. ed. v. 8. Rio de Janeiro: Forense, 1993.
- DAL ROSSO, S. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, out. 2006.
- DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DARCANCHY, M. Do assédio existencial como causa do dano existencial e da redução do trabalho decente da OIT. **Revista Direito e Justiça**, v. 16, n. 27, p.339-358, dez. 2016.
- DELGADO, M. G. Relação de emprego e relação de trabalho: a retomada do expansionismo do Direito Trabalhista. *In*: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N **Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, Justiça Social e Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2012.
- DALLEGRAVE NETTO, J. A. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.
- DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.
- FELTEN, M. C. Os Direitos Fundamentais e as Tecnologias da Comunicação e Informação: Grupos de Trabalho do WhatsApp. **Revista Thesis Juris**, v. 6, n. 1, p.120-145, 2017.
- FRANCO, A. B. Existential Damage: The Specificity of the Institute Unveiled from the Violation to The Right of Labor Disconnection. **Revistado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, p. 72-88, 2015.
- FRIGOTTO, G. **A produtividade da escola improdutiva.** 3. ed. São Paulo: Cortez, 1989.
- HAHNER, E. J. Escolas Mistas, Escolas Normais: A coeducação e a feminização do magistério no século XIX. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 19, n. 2, p.

467-474, maio/ago. 2011. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/ref/v19n2/v19n2a10.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2015.

HIRATA, H. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa FCC**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas**. Informação demográfica e socioeconômica N41. ISBN 978-85-240-4513-4. IBGE, 2019.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LIMA, V. S. de. **Direito do Trabalho: Flexibilização e desregulamentação**. Ponta Grossa: UEPG, 2003.

LORA, I. M. B. O dano existencial no direito do trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 22, p. 10-25, set. 2013.

LUKÁCS, G. **As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem**. Os princípios ontológicos fundamentais de Max. 2. ed. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

MARTINS, S. P. **Dano Moral decorrente do contrato de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARUANI, M.; HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro 1, v. 1, t. 1. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985a.

MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. ed. rev. atual. Petrópolis: Vozes, 2002.

MOLINA, A. A. Dano existencial por jornada de trabalho excessiva: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 4, p. 107-134, out./dez. 2015

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. de L.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. MPT. Brasília: Movimento, 2018.

OLIVEIRA, C. D. D. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista Iob: Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 21, n. 253, p. 63-81, jul. 2010.

OLIVEIRA, R. **Evolução dos casos de coronavírus no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/ciencia/2020-04-15/evolucao-dos-casos-de-coronavirus-no-brasil.html>. Acesso em: 6 jun. 2020.

PARANÁ. Agência Estadual de Notícias. **Decreto Nº 4230 DE 16/03/2020**. Disponível em http://www.aen.pr.gov.br/arquivos/Decreto_4230.pdf. Acesso em: 6 jun. 2020.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **0000188-45.2019.5.09.0068**. 2ª Turma. Relatora Claudia Cristina Pereira, 22/11/2020.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **0001797-32.2017.5.09.0004**. 3ª Turma. Relator Ney Fernando Olivé Malhadas, 21/01/2021.

PARANÁ. Secretaria da educação e do esporte. **Resolução n.º 1.522/2020 – GS/SEED**: Estabelece em regime especial as atividades escolares na forma de aulas não presenciais em decorrência da pandemia causada pela COVID-19.

Disponível em:

http://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-05/resolucao_gsseed_1522_2020.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

PARANÁ. Secretaria da Educação. **Orientação nº. 01/2020 – DPGE**. Orienta os procedimentos para auxiliar a Rede Estadual de Educação do Estado do Paraná no enfrentamento de um possível surto do novo Coronavírus (COVID-19). Disponível em:

http://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-03/orientacao%2001.2020_seed_dpge.pdf. Acesso em: 24 abr. 2021.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **27369-2015-029-09-00-7-ACO-06051-2019.4A. TURMA**. Relator: Célio Horst Waldraff, 03/12/2019.

PARANÁ. Secretaria de Turismo. **Etnias**. Disponível em:

<https://www.turismo.pr.gov.br/Turista/Pagina/Etnias>. Acesso em: 19 jun. 2021.

PARENT IN SCIENCE. **Produtividade Acadêmica durante a Pandemia**: Efeitos de gênero, raça e parentalidade. Porto Alegre: Parent In Science, 2020. Disponível em:

https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_81cd8390d0f94bfd8fcd17ee6f29bc0e.pdf?index=true. Acesso em: 10 abr. 2021.

PEREIRA, E. K. G.; CASTRO, E. R. P. de. Direitos Humanos do trabalhador e os limites ao exercício do poder de direção: O dano existencial no âmbito do direito do trabalho. **Revista Thesis Juris**, v. 7, n. 1, p. 51, 2018.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

ROSEDÁ, S. O Direito à Desconexão - Uma realidade no teletrabalho. **Revista Legislação do Trabalho**, v. 71, n. 7, p. 820-829, jul. 2007.

SCHMIDT, B.; CREPALDI, M. A.; BOLZE, S. D. A.; NEIVA-SILVA, L.; DEMENECH, L. M. **Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19)**. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v37/1678-9865-estpsi-37-e200063.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2020.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE DO PARANÁ. **Retorno das aulas presenciais é suspenso temporariamente**. Disponível em:

<http://www.educacao.pr.gov.br/Noticia/Retorno-das-aulas-presenciais-e-suspenso-temporariamente>. Acesso em: 24 abr. 2021.

SOARES, F. R. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009.

SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

SOUZA, K. R. *et al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021. Disponível em: DOI: 10.1590/1981-7746-sol00309. Acesso em: 5 nov. 2021.

STANDING, G. **O Precariado: A nova classe perigosa**. 1.ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

SÜSSEKIND, A. *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 2. 16. ed. atual. São Paulo: LTr, 1996.

TARTUCE, F. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

TUPINAMBÁ, C. **Danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

UFMG. **Trabalho docente em tempos de pandemia: Relatório técnico**. UFMG, GESTRADO, 2020. Disponível em: https://www.cnte.org.br/images/stories/2020/cnte_relatorio_da_pesquisa_covid_gestrado_julho2020.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

USP. **Relatório da pesquisa sobre as condições de trabalho durante a pandemia**. Adusp 2020. Disponível em: www.relatpesqpand.pdf [adusp.org.br]. Acesso em: 2 fev. 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: obrigações e responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

VIANNA, C. P. A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade coletiva docente. *In*: YANNOULAS, S. C. (org.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília, DF: Abaré, 2013. p. 159-180.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>. Acesso em: 5 nov. 2021.

YANNOULAS, S. C. **Trabalhadoras: Análise das Profissões e Ocupações**. Brasília: Editorial Abaré, 2013.

YANNOULAS, S. Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, v. 11, n. 22, p. 271-292, jul./dez. 2011.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Universidade Estadual de Ponta Grossa

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação/Comitê de Ética em Pesquisa

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Convidamos o(a) Sr.(a) para participar da pesquisa sobre “O TRABALHO REMOTO DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO VINCULADOS AO NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE PONTA GROSSA E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO COMO POSSÍVEL FATO GERADOR DE DANO EXISTENCIAL”, tendo como pesquisadora responsável Édina Maria Machado de Mello e como pesquisadora participante a Prof.^a Dra. Lenir Aparecida Mainardes da Silva, da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Os objetivos da pesquisa são: Analisar os efeitos do trabalho remoto desempenhado pelos professores da rede estadual de ensino, vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, decorrente da suspensão das aulas presenciais pelo decreto n. 4230/2020 do estado do Paraná, à luz do direito à desconexão e do dano existencial; - Compreender o trabalho remoto como parte da nova morfologia do mundo do trabalho mediada pelas novas tecnologias na educação e sua relação com a subjetividade dos trabalhadores; Contextualizar a estrutura de gestão administrativa da Política da Educação do ensino médio do Estado do Paraná, bem como sua atuação no período de pandemia a partir do Decreto 4230/2020; Apresentar os fundamentos do sócio jurídicos que caracterizam o Dano existencial sob o prisma da violação ao Direito à Desconexão; Identificar os elementos que fundamentam o Dano existencial, à luz da violação ao Direito à Desconexão, dos professores do Ensino Médio do Estado do Paraná, vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, durante a vigência do Decreto 4230/2020; e, compreender como os professores conjugam suas atividades de trabalho remoto com o cotidiano das suas atividades domésticas e familiares.

A pesquisa terá a parte teórica e bibliográfica e haverá participação externa de entrevistados. Sua participação no estudo será no sentido de responder a um questionário em plataforma virtual, contendo os seguintes eixos temáticos: identificação, tempo e regime de trabalho, condições do trabalho e elementos que podem caracterizar o dano existencial, de forma a aferir as circunstâncias do trabalho desempenhado de forma remota durante a pandemia do novo coronavírus. A pesquisa contribui à ciência e busca evidenciar as mudanças relacionadas ao trabalho remoto, conhecer suas particularidades e seus efeitos no cotidiano do trabalho do professor de ensino médio, durante as medidas de distanciamento social.

Haverá riscos quanto à possível identificação dos entrevistados. Além disso o(a) Sr(a) poderá ter que interromper seu momento de trabalho para responder ao questionário. Ainda que seja trabalhado para evitar tais situações, por relatar situações do cotidiano, o entrevistado pode manifestar situações de embaraço ou ainda algum tipo de constrangimento. O pesquisador tomará todas as providências para evitar a ocorrência destes e de quaisquer outros riscos que possam prejudica-lo (a).

Mesmo depois de consentir em sua participação, o(a) Sr.(a) tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta de dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O(a) Sr.(a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração.

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. O(a) Sr.(a) tem a garantia de receber resposta a qualquer dúvida, questionamento ou esclarecimento sobre as temáticas relacionadas a pesquisa. Para qualquer informação, o(a) Sr.(a) poderá entrar em contato com Édina Maria Machado de Mello, pelo telefone (42) 99929-7032 e pelo e-mail edinamachado@gmail.com, com Prof.^a Dra. Lenir Aparecida Mainardes da Silva pelo telefone: (42) 99911-8184 e pelo e-mail: lenirmainardes@gmail.com e também com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Ponta Grossa, localizado na Avenida Carlos Cavalcanti, 4748, Uvaranas, Bloco M, sala 116-B, telefone: (42) 3220-3108 e e-mail propesp-cep@uepg.br.

Se o(a) Sr.(a) estiver de acordo em participar deverá preencher e firmar este documento, que é emitido em duas vias, sendo que uma via ficará com o convidado para a pesquisa e a outra com o pesquisador.

Eu, _____, CPF/RG _____, fui informado(a) sobre o que o pesquisador quer fazer e por que precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa referida neste documento voluntariamente e autorizo a utilização das informações por mim fornecidas para o resultado desta pesquisa.

Ponta Grossa, ____ de _____ de _____.

Assinatura do convidado para a
pesquisa

Assinatura pesquisador responsável

**APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO: O TRABALHO REMOTO DOS
PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO VINCULADOS AO NÚCLEO REGIONAL DE
EDUCAÇÃO DE PONTA GROSSA E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À
DESCONEXÃO COMO POSSÍVEL FATO GERADOR DE DANO EXISTENCIAL**

**Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas da
Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG**

Pesquisa: O TRABALHO REMOTO DOS PROFESSORES DO ENSINO
MÉDIO VINCULADOS AO NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE PONTA
GROSSA E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO COMO POSSÍVEL FATO
GERADOR DE DANO EXISTENCIAL

Aluna: Édina Maria Machado de Mello

Orientadora: Professora Doutora Lenir Aparecida Mainardes da Silva

QUESTIONÁRIO

A) IDENTIFICAÇÃO

Nome: (facultativo)

Escola:

Município:

Gênero: () M () F () OUTRO

Raça: () branca () preta () parda () amarela () indígena

Idade:

Estado Civil: () solteiro (a) () casado (a) () em união estável () viúvo (a) ()
divorciado/separado

B) GRUPO FAMILIAR

Com quantas pessoas convive:

Possui crianças sob os seus cuidados: () não () sim, quantas: Idade:

**Se possui crianças, estas dependem de sua orientação para as atividades
escolares:**

() Sim () não

Possui idosos sob seus cuidados: () não () sim, quantos:

Outros dependentes sob os seus cuidados: () não () sim, quantos:

C) VÍNCULO TRABALHISTA

Tipo de contrato:

Jornada de trabalho:

Quantos padrões e contratos? A quanto tempo leciona:

até 5 anos de 5 a 10 anos de 10 a 15 anos mais de 15 anos

D) MEIOS DE TRABALHO REMOTO

Aderiu às aulas on-line em razão da suspensão das aulas presenciais pela pandemia?

Sim não

Recebeu capacitação do NRE/PG, para ensino remoto/à distância no período da pandemia?

Sim não

Qual a carga horária do curso de capacitação para o ensino remoto fornecido?

Teve suas dúvidas esclarecidas durante a capacitação?

Sim não

O curso de capacitação para o ensino remoto foi realizado de forma presencial?

Sim não

Lhe foi disponibilizado um contato para dirimir dúvidas posteriores?

Sim não

Quais aplicativos/plataformas utiliza?

Conhece e compreende todos os recursos oferecidos pela Plataforma?

Sim não

Caso queira, justifique:

Sobre o manuseio dos aplicativos/plataformas disponíveis para as aulas:

Muito fácil Fácil Mediano Difícil Muito difícil

Trabalha com aulas síncronas, assíncronas ou ambas?

Em qual modalidade se sente mais à vontade para trabalhar? Caso queira, justifique:

Para sanar eventuais dúvidas que surgem no cotidiano, acerca do uso e recursos da Plataforma, além do NRE, com quem você pode contar?

De quais equipamentos dispõe para as aulas remotas?

computador notebook Tablet Smartphone Outro:

CONDIÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DOMÉSTICO

Possui espaço físico adequado para as aulas em ambiente domiciliar:

sim não

Tal espaço é privativo ou faz parte dos espaços coletivos da casa?

Acerca da qualidade da internet em seu domicílio:

muito ruim ruim mediana boa muito boa

Precisou substituir o serviço de internet ou adquirir/substituir equipamentos para viabilizar as aulas remotas? sim não

Precisa compartilhar os equipamentos com outras pessoas do grupo familiar:

sim não

Se sim, isso tem implicações na organização do seu trabalho?

Sobre a jornada de trabalho, aponte as horas trabalhadas antes e depois da pandemia:

Sobre o tempo despendido para preparação e ministração das aulas on-line em relação às aulas presenciais:

Muito menor menor equivalente Maior Muito maior

Se maior, quanto tempo tem gasto nas atividades de preparo?

IMPACTOS DO TRABALHO REMOTO PARA O PROFESSOR DO ENSINO MÉDIO

Você teve dificuldades em executar o seu trabalho de forma remota?

Sim não

Se sim, quais dificuldades?

Como tem se sentido em relação ao trabalho remoto:

fadigado (a)

Angustiado (a)

Ansioso (a)

Irritado (a)

Incapaz

Frustrado (a)

Solitário (a)

Outro:

Em relação às suas condições de uso do tempo para dedicação a atividades particulares (Lazer, família, projetos privados, descanso, entre outros), o trabalho remoto representou:

Melhora significativa Melhora não interferiu Piora Piora significativa

Caso queira, justifique:

Mesmo não desenvolvendo atividades remotas aos Finais de semana/feriados, você pensa sobre o seu trabalho?

não pouco consideravelmente muito

Com que frequência você trabalhou ou teve interrompidas suas atividades particulares em razão do trabalho, durante o período de ensino remoto, aos finais de semana/feriados?

nunca poucas vezes muitas vezes todos os finais de semana/feriados

Tem sido procurado (a) pelos alunos fora dos horários de aula, por qualquer meio de comunicação?

nunca algumas vezes frequentemente

Tem conseguido usufruir regularmente de seus intervalos para repouso e dias de folga?

Sim Não

Caso queira, justifique:

Em relação à qualidade do seu relacionamento familiar, o trabalho remoto representou:

Melhora significativa Melhora não interferiu Piora Piora significativa

Caso queira, justifique:

Em relação à qualidade do seu relacionamento social (amigos, colegas e parentes), o trabalho remoto representou:

Melhora significativa Melhora não interferiu Piora Piora significativa

Caso queira, justifique:

Em relação aos seus projetos e atividades pessoais (estudos, atividades familiares, religiosas, voluntariado, etc), se houver, qual o efeito do trabalho remoto para tais realizações?

Melhora significativa Melhora não interferiu Piora Piora significativa

Caso queira, justifique:

Em relação à sua qualidade de vida, o trabalho remoto representou:

Melhora significativa Melhora não interferiu Piora Piora significativa

Caso queira, justifique:

Em relação à qualidade do seu trabalho, você acha as aulas remotas representaram:

Melhora significativa Melhora não interferiu Piora Piora significativa

Caso queira, justifique:

Caso queira, expresse livremente nesse campo a sua percepção sobre o seu trabalho remoto em decorrência da pandemia do coronavírus:

ANEXO – PARECER CONSUBSTANCIADO DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O TRABALHO REMOTO DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO VINCULADOS AO NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE PONTA GROSSA E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO COMO POSSÍVEL FATO GERADOR DE DANO EXISTENCIAL

Pesquisador: EDINA MARIA MACHADO DE MELLO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 39136720.2.0000.0105

Instituição Proponente: Universidade Estadual de Ponta Grossa

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.447.952

Apresentação do Projeto:

Projeto O TRABALHO REMOTO DOS PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO VINCULADOS AO NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE PONTA GROSSA E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO COMO POSSÍVEL FATO GERADOR DE DANO EXISTENCIAL, CAAE: 39136720.2.0000.0105, Trata-se de uma análise acerca dos efeitos do trabalho remoto dos professores do ensino médio, da rede pública estadual, vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa (PR), durante as medidas de distanciamento social decretadas pelos Órgãos Públicos em decorrência da pandemia do novo coronavírus, que culminaram na suspensão das aulas presenciais em todo o estado do Paraná. A abordagem pretende aferir a possível ocorrência de dano existencial a tais professores em razão da violação ao seu direito à desconexão, diante o exercício do trabalho remoto, no seu âmbito domiciliar. O aporte teórico do estudo será construído através revisão bibliográfica e documental e a coleta de dados será realizada mediante aplicação de um

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22

Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900

UF: PR **Município:** PONTA GROSSA

Telefone: (42)3220-3282

E-mail: propespsecretaria@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 4.447.952

questionário, por meio de plataforma eletrônica, destinada aos professores de ensino médio, da rede pública estadual, vinculados ao Núcleo Regional de Educação. O questionário contemplará os seguintes eixos: identificação, tempo e regime de trabalho, condições do trabalho e elementos que podem caracterizar o dano existencial.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar os efeitos do trabalho remoto desempenhado pelos professores da rede estadual de ensino, vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, decorrente da suspensão das aulas presenciais pelo decreto n. 4230/2020 do estado do Paraná, à luz do direito à desconexão e do dano existencial.

Objetivo Secundário:

- Compreender o trabalho remoto como parte da nova morfologia do mundo do trabalho mediada pelas novas tecnologias na educação e sua relação com a subjetividade dos trabalhadores;- Contextualizar a estrutura de gestão administrativa da Política da Educação do ensino médio do Estado do Paraná, bem como sua atuação no período de pandemia a partir do Decreto 4230/2020;- Apresentar os fundamentos do sócio jurídicos que caracterizam o Dano existencial sob o prisma da violação ao Direito à Desconexão;- Identificar os elementos que fundamentam o Dano existencial, à luz da violação ao Direito à Desconexão, dos professores do Ensino Médio do Estado do Paraná, vinculados ao Núcleo Regional de Educação de Ponta Grossa, durante a vigência do Decreto 4230/2020;- compreender como os

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3282 **E-mail:** propespsecretaria@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 4.447.952

professores

conjugam suas atividades de trabalho

remoto com o cotidiano das suas atividades domésticas e familiares;

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os pesquisadores relatam o sigilo dos entrevistados deve ser mantido em todas as fases das pesquisas para proteção dos participantes

Benefícios:

Fomentar discussões acerca da melhoria do bem-estar e da qualidade de vida do professor no trabalho remoto, durante as medidas de isolamento social na pandemia do novo coronavírus.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de um estudo nacional, a ser realizado na Cidade de Ponta Grossa-Pr, através de questionários. Tem caráter acadêmico, com a participação de cem entrevistados.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Em anexo e de acordo com as normas 466/2012 e 510/2016

Recomendações:

Enviar o relatório final ao término do projeto por Notificação via Plataforma Brasil para evitar pendências.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após análise documental considera-se aprovado este projeto e devidamente autorizado para seu início conforme cronograma apresentado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3282 **E-mail:** propespsecretaria@uepg.br

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE
PONTA GROSSA - UEPG



Continuação do Parecer: 4.447.952

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1646260.pdf	03/12/2020 18:14:55		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_OK.pdf	03/12/2020 18:13:09	EDINA MARIA MACHADO DE MELLO	Aceito
Folha de Rosto	folhadeRosto.pdf	13/10/2020 14:12:53	EDINA MARIA MACHADO DE MELLO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	09/10/2020 17:38:39	EDINA MARIA MACHADO DE MELLO	Aceito
Outros	sumario.pdf	09/10/2020 17:14:46	EDINA MARIA MACHADO DE MELLO	Aceito
Outros	questionario.pdf	09/10/2020 17:14:29	EDINA MARIA MACHADO DE MELLO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	09/10/2020 17:11:08	EDINA MARIA MACHADO DE MELLO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PONTA GROSSA, 08 de Dezembro de 2020

Assinado por:
ULISSES COELHO
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Gen. Carlos Cavalcanti, nº 4748. UEPG, Campus Uvaranas, Bloco da Reitoria, sala 22
Bairro: Uvaranas **CEP:** 84.030-900
UF: PR **Município:** PONTA GROSSA
Telefone: (42)3220-3282 **E-mail:** propespsecretaria@uepg.br