

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANDRÉIA ALINE NUNES MACHADO BODENMULLER

**TEMPO DEDICADO AO TRABALHO: ANÁLISE DAS  
DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL TRABALHISTA DO  
PARANÁ SOBRE O TRABALHO REMOTO DOS TUTORES  
ELETRÔNICOS NO ENSINO A DISTÂNCIA**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**CURITIBA**

**2021**

**ANDRÉIA ALINE NUNES MACHADO BODENMULLER**

**TEMPO DEDICADO AO TRABALHO: ANÁLISE DAS DECISÕES  
JUDICIAIS DO TRIBUNAL TRABALHISTA DO PARANÁ SOBRE O  
TRABALHO REMOTO DOS TUTORES ELETRÔNICOS NO  
ENSINO A DISTÂNCIA**

**Time dedicated to work: Analysis of the labor court decisions of Paraná on  
the remote work of electronic tutors in distance education**

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Administração, no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

Orientador: Prof. Dr. José Henrique de Faria

**CURITIBA**

**2021**



[Atribuição - Uso não  
Comercial](#)

Atribuição - Uso Não Comercial (BY-NC) - Permite que outros remixem, adaptem e criem obras derivadas sobre a obra licenciada, sendo vedado o uso com fins comerciais. As novas obras devem conter menção ao autor nos créditos e também não podem ser usadas com fins comerciais. Porém as obras derivadas não precisam ser licenciadas sob os mesmos termos desta licença.

25/03/2021



**Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Câmpus Curitiba**



ANDREIA ALINE NUNES MACHADO BODENMULLER

**TEMPO DEDICADO AO TRABALHO: ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL  
TRABALHISTA DO PARANÁ SOBRE O TRABALHO REMOTO DOS TUTORES ELETRÔNICOS NO ENSINO  
A DISTÂNCIA**

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre Em Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Organizações E Tecnologia.

Data de aprovação: 25 de Março de 2021

Prof Jose Henrique De Faria, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.a Camila Bruning, Doutorado - Universidade Federal do Paraná (Ufpr)

Prof Francis Kanashiro Meneghetti, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.a Giovanna Pezarico, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 25/03/2021.

*Dedico a todos aqueles que me  
acompanharam nesta jornada*

## **Agradecimentos**

Agradeço, primeiramente, a Deus pela possibilidade de realização de mais uma conquista em minha jornada pessoal e profissional.

Sou especialmente grata pela minha família que me incentivou e apoiou ao longo dessa árdua caminhada rumo aos meus objetivos. Obrigada por compreenderem minha ausência, minhas ansiedades, meu estresse. A meus pais (Mário e Rosemeire) e minha irmã querida (Jacqueline) que compreenderam a negativa de convites e aos meus sobrinhos (Victor e Nicole) que tornaram meus momentos coloridos, mesmo sem compreender muito bem o porque das minhas visitas serem cada vez mais espaçadas. Quero agradecer também o afeto que torna a caminhada mais leve: Fernando Negrão. Obrigada por tudo que você fez e faz por mim. Obrigada por compreender meus sonhos e por dividir as aflições nos momentos difíceis. Agradeço o privilégio de partilhar doces instantes contigo.

Agradeço a **Universidade Tecnológica Federal do Paraná** UTFPR, por ser uma instituição tão comprometida com a pesquisa científica do nosso país. Obrigada ao coordenador do programa, e a todos excelentíssimos mestres por toda dedicação e conhecimento compartilhado. Agradeço também aos membros que compõem a banca, por me permitirem enxergar mais longe e mais ainda ao meu orientador Prof. Dr. José Henrique de Faria, por me apoiar nesse projeto – mesmo em meio a tantas atribuições pessoais - e por me incentivar no meu caminho permitindo que eu pudesse expressá-lo no trabalho.

Agradeço o acolhimento da minha amiga Raquel, que independente da distância nunca mediu forças para me ouvir nos momentos de aflição, aconselhar e me corrigir durante os impasses da vida e dos estudos, mostrando-se sempre

presente e participativa nas conquistas pessoais e profissionais. Agradeço o apoio e ajuda necessário do meu mestre Christian Manãs que me acompanhou nos primeiros passos na carreira profissional, guiando no estágio e agora nos estudos do mestrado, seja emprestando livros ou com ricas discussões sobre as leituras. Também sou grata ao meu colega Fernando cujo apoio foi essencial nesse final de caminhada. Gratidão aos meus colegas da turma de mestrado por formarem uma rede de apoio incrível e por todo o crescimento que alcançamos juntos, ao longo desses anos. Não poderia deixar de citar em especial Cláudia, Vanessa, Lilian e Danielle, por estarem presente e receberem com paciência e atenção minhas dúvidas e compartilharem seus questionamentos comigo. Juntas somos mais fortes!

Agradeço as amigas, família que a vida permitiu que eu escolhesse: Adrianas! Por me incentivarem, por me ajudarem a insistir em mim e no que fez sentido e ainda faz.

Enfim, não conseguiria citar nominalmente cada pessoa que contribuiu para a consolidação desse projeto, mas gostaria de registrar meu agradecimento a todos que direta ou indiretamente o tornaram possível. Sem todos vocês eu até poderia escrevê-lo, mas não do mesmo modo. Não somos ilhas e o apoio de cada um foi fundamental para tornar o ponto final, um final feliz. Muito obrigada!

*“Crie ânimo. Tenha ânimo.  
O ânimo é a fonte de uma vida feliz”.  
(autor desconhecido)*

## RESUMO

BODENMULLER, Andreia Aline Nunes. **Tempo dedicado ao trabalho: Análise das decisões judiciais do tribunal trabalhista do Paraná sobre o trabalho remoto dos tutores eletrônicos no ensino a distância.** Dissertação (Mestrado em Administração) -Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

O objetivo do presente estudo é analisar como as organizações, o trabalhador e o Tribunal Trabalhista do Paraná (TRT/PR) definem o tempo dedicado ao trabalho dos docentes tutores que trabalham na modalidade Ensino a Distância (EAD) na ótica da Administração e Estudos Organizacionais. Para tanto foi desenvolvida uma pesquisa com delineamento qualitativa e de caráter descritivo, respaldada na pesquisa documental de acórdãos coletados do TRT/PR de ações ajuizadas por docentes tutores em face de uma mesma instituição de ensino. A análise dos dados secundários adotou a técnica de análise de conteúdo, de Bardin (2011). A partir dos resultados da pesquisa, emergiram três categorias relacionadas a temporalidade temporal destes profissionais: tempo de trabalho, tempo disponível, jornada de trabalho e disponibilidade sem ou com continuidade. As ferramentas tecnológicas, no exercício da tutoria, sugerem a falsa percepção de autonomia e liberdade para organização individual do trabalho, pois o controle se torna mais sutil e intenso. Os julgados demonstram que os horários flexíveis favorecem a invasão dos tempos de trabalho sobre o tempo de não trabalho, de modo que a livre distribuição da carga horária aumenta a apropriação e expansão do tempo vivo, reduzindo e anulando os tempos mortos e, por consequência, resultando em mais-valor absoluto (alongamento de jornada) e mais valor relativo (redução de tempos perdidos).

**Palavras chaves:** trabalho remoto; teletrabalho; tempo de trabalho; tutor eletrônico; ensino à distância.



## ABSTRACT

BODENMULLER, Andreia Aline Nunes. **Time dedicated to work: Analysis of judicial decisions of the Paraná labor court on the remote work of electronic tutors in distance education.** Dissertation (Masters in Administration) - Federal Technological University of Paraná, Curitiba, 2021

The objective of this study is to analyze how organizations, workers and the Paraná Labor Court (TRT/PR) define the time dedicated to the work of tutor teachers who work in the Distance Learning (EAD) modality from the perspective of Administration and Organizational Studies . Therefore, a research with a qualitative and descriptive character was developed, supported by the documentary research of judgments collected from the TRT/PR of actions filed by tutor professors in the face of the same educational institution. The analysis of secondary data adopted the technique of content analysis, by Bardin (2011). From the survey results, three categories emerged related to the temporal temporality of these professionals: working time, available time, working hours and availability without or with continuity. Technological tools, in the exercise of tutoring, suggest the false perception of autonomy and freedom for individual work organization, as control becomes more subtle and intense. The judgments show that flexible hours favor the invasion of working hours over non-work, so that the free distribution of the workload increases the appropriation and expansion of living time, reducing and canceling dead time and, consequently, resulting in plus absolute value (lengthening the journey) and plus relative value (reducing lost times).

**Key-words:** remote work; teleworking; working time; electronic tutor; distance learning.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico Ilustrativo Crescimento EAD.....	53
---	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resultado da Busca por Palavras - Chaves.....	23
Quadro 2 -Aspectos Metodológicos e Classificação .....	69
Quadro 3 - Dados Coletados por Tribunal.....	72
Quadro 4 - Técnica de Coleta de Dados: Análise de Conteúdo .....	77
Quadro 5 -Sistematização os Dispositivos da Lei: Possibilidades e Impossibilidades de Controle de Jornada.....	129
Quadro 6 - Variantes para mensuração do tempo de trabalho disponível .....	133

## LISTA DE ABREVIATURAS

Sigla	Significado
<b>ACT</b>	Acordo Coletivo de Trabalho
<b>CAPES</b>	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal De Nível Superior
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis Do Trabalho
<b>EAD</b>	Ensino a Distância
<b>INEP</b>	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
<b>LDB</b>	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
<b>MEC</b>	Ministério da Educação e Cultura
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OMS</b>	Organização Mundial De Saúde
<b>SANEPAR</b>	Companhia de Saneamento Do Paraná
<b>SCIELLO</b>	Scientific Eletronic Library Online
<b>SOBRATT</b>	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
<b>SPELL</b>	Scientific Periodicals Electronic Library
<b>TIC</b>	Tecnologias da Informação e Comunicação
<b>TRT/PR</b>	Tribunal Regional do Trabalho do Paraná

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
1.1	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA .....	18
1.2	OBJETIVOS DA PESQUISA.....	18
1.2.1	Objetivo geral.....	18
1.2.2	Objetivos específicos .....	18
1.3	JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA .....	19
1.4	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	27
2	<b>TRABALHO REMOTO</b> .....	29
2.1	PANORAMA HISTÓRICO DA REORGANIZAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITALISMO.....	33
2.1.2	Conceito de Trabalho Remoto/Teletrabalho/Home Office.....	33
2.1.3	Tipologia do Teletrabalho.....	36
2.1.4	Enquadramento Legislativo da Jornada do Teletrabalhador .....	40
2.1.5	Reforma Trabalhista até a Contemporaneidade .....	43
2.1.6	Pandemia Covid-19.....	49
2.2	TUTOR NO ENSINO EAD .....	51
2.2.1	Papel do Tutor.....	54
2.2.2	Competência Tutor.....	58
2.3	DISPUTAS DE TEMPO DE TRABALHO E TEMPO LIVRE .....	60
2.3.1	A Invenção do Tempo Moderno .....	60
2.3.2	Tempo Dedicado ao Trabalho e Tempo Livre .....	62
2.3.3	Ardil da Flexibilidade .....	65
3	<b>METODOLOGIA</b> .....	69
3.1.	DELIMITAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA .....	69
3.1.1	Delineamento e Etapas da Pesquisa .....	70
3.1.2	Procedimentos de Coleta de Dados (TRT/PR) .....	76
3.1.3	Procedimentos de Tratamento e Análise dos Dados .....	79
3.1.4	Facilidades da Pesquisa .....	83
3.1.5	Limitações da Pesquisa .....	83
4	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	84
4.1	PRIMEIRO OBJETIVO – ARGUMENTOS APRESENTADOS PELOS TUTORES E ORGANIZAÇÃO .....	84
4.2	SEGUNDO OBJETIVO – TELETRABALHO X TRABALHO REMOTO X HOME OFFICE .....	86
4.3	TERCEIRO OBJETIVO - JORNADA DE TRABALHO .....	87
4.3.1	Jornada para os Tutores Eletrônicos .....	87
4.3.2	Jornada para a Instituição de Ensino .....	88
4.3.3	Jornada de Trabalho para Judiciário Pré- Reforma .....	90

4.3.4	Jornada de Trabalho - Judiciário Pós-Reforma.....	90
4.4	TERCEIRO OBJETIVO- TEMPO DEDICADO AO TRABALHO.....	91
4.4.1	Tempo de Trabalho – Concepção Trabalhador:.....	92
4.4.2	Tempo de Trabalho – Concepção Organização.....	95
4.5	TERCEIRO OBJETIVO -TEMPO DE TRABALHO DISPONÍVEL PARA O ESTADO JUIZ .....	99
4.5.1	Período Pré-Reforma .....	99
4.5.1.1	Processos que reconhecem o controle de horários .....	100
4.5.1.2	Processos que não reconhecem o controle.....	107
4.5.2	Período Pós-Reforma .....	122
4.6	TERCEIRO OBJETIVO: DISPONIBILIDADE .....	130
4.7	QUARTO OBJETIVO: MEIOS DE CONTROLE.....	132
5	<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b> .....	139
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	143

# 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma análise descritiva para refletir como as organizações, o trabalhador e o Tribunal Trabalhista do Paraná definem o tempo dedicado ao labor dos tutores eletrônicos que trabalham na modalidade de ensino à distância (EAD). O intuito é trazer uma investigação sobre o posicionamento destas instituições em relação às mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, que introduziu o teletrabalho na norma celetista.

No final dos anos 1960 a crise do modelo fordista de acumulação de capital, inserido no ambiente fabril, ocasionou processo de reorganização do modelo produtivo capitalista e o surgimento de novas formas de gestão e organização do trabalho (FARIA; KREMER, 2004).

O desenvolvimento dos meios de telecomunicação e informação, a internet, o surgimento e o barateamento dos computadores deram início ao que alguns autores nomeiam como Revolução Tecnológica. As novas ferramentas tecnológicas reconfiguram as relações sociais com a criação de ciberespaço, rompendo as barreiras antes impostas pela distância, por exemplo. Com a internet, a comunicação interpessoal não exige que os indivíduos estejam simultaneamente conectados na rede, podendo esta ser realizada de qualquer localidade do mundo a qualquer momento.

Assim, o trabalho remoto surge para atender as demandas da mundialização econômica e do processo de reorganização do sistema de capital, impulsionado pelas tecnologias da informação, propiciando a flexibilidade de tempo e espaço que consequentemente interfere nas relações e métodos de gestão de trabalho, de forma mais atrativa economicamente.

A relação de trabalho que antes era caracterizada no sistema fordista por jornadas rígidas e integrais com prestação de serviço em um determinado espaço físico do estabelecimento, deu lugar aos contratos com horários flexíveis de meio período e tempo determinado, contratação para determinadas atividades, terceirização de serviços, dentre outras formas encontradas para flexibilizar o trabalho (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

Acompanhando o ritmo e as possibilidades de um novo momento social, muitas empresas optam por incentivar o uso do trabalho remoto para adotar formas de gestão e trabalhos flexíveis, além de contratos menos formais. O empregado não precisa trabalhar na sede da empresa, sendo que o local pode ser no seu domicílio, no carro etc, com alcance extraterritorial.

No mundo do trabalho, a carreira docente foi uma das influenciadas pelas novas tecnologias informacionais e de comunicação. O crescimento do ensino à distância também foi movido pelos alunos que visavam capacitação profissional para concorrer no mercado de trabalho cada vez mais acirrado, motivados pela ideia de flexibilização de horários para acesso à educação.

Contudo, os docentes também tiveram que se adaptar aos novos ditames dos chamados “horários flexíveis” e peculiaridades desse modelo de ensino, que promete um processo mais dinâmico de aprendizagem e possui complexidades diferentes daquelas já estabelecidas pelo modelo tradicional. Assim, para responder a estas demandas, há o surgimento de uma legislação emergente que foi reelaborada enquanto as tecnologias se transformavam e mudavam as relações de trabalho, deste setor, na sociedade. De acordo com Alves (2014 p. 96) “os avanços tecnológicos tem refletido fortemente na docência, seja na educação à distância (EAD), seja no uso das tecnologias como ferramentas complementares na educação tradicional presencial”.

Desse modo, um dos teletrabalhadores afetados com esse fenômeno é o tutor eletrônico, em razão da aceleração do ensino a distância. O papel do tutor eletrônico é de mediação entre os alunos e o docente com o uso das ferramentas disponíveis pela instituição a que este estudante está vinculado. Sendo assim, o MEC apenas reconhece a função do tutor enquanto mediador pedagógico, facilitador da aprendizagem, responsável em acompanhar e controlar o ensino-aprendizagem (MACHADO; MACHADO, 2004).

Importante ressaltar que o ensino a distância estava disponível para as modalidades do Ensino Superior, consideradas maduras academicamente. Contudo, em março de 2020 a pandemia da covid-19, declarada pela Organização Mundial de Saúde, acelerou o processo de expansão dessa modalidade. O distanciamento social, orientado como uma medida para contenção da doença, trouxe a realidade da educação à distância para praticamente todos os níveis escolares.



Esses fatores levaram ao questionamento sobre as dificuldades do gerenciamento do tempo de trabalho dos tutores em EAD. No trabalho destes profissionais, a relativização do tempo e do espaço e o acesso da educação em qualquer localidade é um dos diferenciais, segundo Alves (2014), porém, o tutor tem o desafio de delimitar o tempo dedicado ao trabalho.

O uso de uma plataforma virtual fornecida pelas instituições rompe com a noção tradicional de tempo e espaço, já que o processo de ensino e aprendizagem é realizado fora da sala de aula e sem necessidade do tutor, do docente e dos alunos estarem conectados em tempo real (assíncrona).

Essa flexibilização no tempo e espaço resultou em alterações legislativas com viés precarizantes. A Lei n. 12.551/2011 trouxe modificações no art. 6º da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), equiparando o trabalho a distância, com uso de meios telemáticos e informatizados, ao trabalho presencial para fins de reconhecimento de vínculo empregatício. O ato normativo tinha a finalidade de atender as demandas da revolução tecnológica, conforme consta na justificativa do seu Projeto de Lei n. 3.129, de 2004. No ano de 2017, a conhecida Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467) optou por disciplinar o teletrabalho, mas sem especificar o trabalho do docente.

As mencionadas legislações celetistas não foram editadas especificamente para o tutor, mas são aplicáveis aos trabalhadores que atuam nessa modalidade. Segundo Alves (2014), o teletrabalho docente, é um campo novo de estudo. Há falta de uma disciplina específica para a relação de emprego do teletrabalhador docente, em especial no que toca aos seus direitos trabalhistas, tais como carga horária e jornada de trabalho, números de alunos que serão atendidos, horários para os atendimentos, contratos de trabalho, remuneração etc.

Assim, a escolha do tema pela pesquisadora foi motivada pela percepção do crescimento do uso do trabalho remoto pelos servidores da Justiça do Trabalho, o que se acentuou com o contexto pandêmico. Para tanto, utilizou-se da metodologia de análise de conteúdo de Bardin (2011), de cunho analítico descritivo, com uma abordagem qualitativa, respaldada na pesquisa documental de julgados sobre a jornada de tutores no ensino a distância que trabalhavam em uma organização que é um litigante trabalhista. Os documentos foram coletados no sítio da Justiça do Trabalho do Paraná, observando o corte temporal transversal (no período antes e pós-

Reforma Trabalhista). Além disso, houve o uso do software Atlas TI para organização e a análise de dados coletados nos julgados deste Tribunal.

Ao longo do trabalho houve a análise de livros, artigos, periódicos e publicações científicas em geral para aprofundamento de cada um dos temas. Dentre as principais referências teóricas utilizadas estão as contribuições de José Henrique de Faria e Cinthia Letícia e Ramos (2014) e Sadi Dal Rosso (2017), os quais foram abordados em seções separadas do capítulo.

Isto exposto cabe pautar que o presente estudo tem natureza interpretativista, de modo que a base teórica apresenta os conceitos e elementos necessários à compreensão da pesquisa documental.

## 1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Delimitou-se o seguinte problema de pesquisa: Como as organizações, o trabalhador e o Tribunal Trabalhista do Paraná definem o tempo dedicado ao trabalho dos tutores eletrônicos que prestam trabalho remoto na modalidade de ensino a distância (EAD), no período pré e pós-reforma trabalhista?

## 1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Assim, apresentam-se os seguintes objetivos gerais e específicos que nortearam a presente pesquisa:

### 1.2.1 Objetivo geral

Realizar uma análise descritiva sobre como as organizações, o trabalhador e o Tribunal Trabalhista do Paraná definem o tempo dedicado ao trabalho dos tutores eletrônicos que prestam trabalho remoto na modalidade de ensino a distância (EAD), no período pré e pós-reforma trabalhista.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- i. Caracterizar e justificar o objeto de estudo (o trabalho remoto dos tutores em ensino a distância-EAD)
- ii. Apresentar o conceito de trabalho remoto, suas variações e tipologia encontrados na parte teórica correlacionando com as decisões judiciais;
- iii. Observar os elementos adotados pelas organizações, trabalhadores e juízes para delimitação de jornada e o tempo dedicado ao trabalho dos tutores identificados nas decisões judiciais trabalhistas;
- iv. Identificar os meios diretos e indiretos de controle considerados pela organização, trabalhadores e juízes nas decisões;

### 1.3 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA

O interesse pelo estudo decorre da expansão do trabalho remoto como forma de prestação de serviços nas organizações capitalistas, o que refletiu na modificação do “modus operandi” do ensino promovido pelo docente.

A pesquisa nacional da Consultoria SAP realizada no ano de 2018, divulgada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), constatou que 45% das empresas, participantes, adotavam o teletrabalho - representando um crescimento de 22% em relação ao ano de 2016 - dentro de uma amostra de 300 empresas de diversos segmentos e portes, localizadas em diversas regiões do país.

No ano de 2020, essa tendência foi acelerada com a disseminação mundial da covid-19, declarada como pandêmica pela Organização Mundial de Saúde, em 30 de janeiro do referido ano. O acontecimento resultou na transferência forçada do trabalho presencial para trabalho remoto, de acordo com cada função e categoria trabalhista, com o intuito de viabilizar a continuidade das atividades empresariais, além de minimizar os impactos socioeconômicos para a sociedade e os riscos para saúde dos trabalhadores.

Segundo pesquisa do IBGE, em 2018, antes da pandemia, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhavam “no domicílio de residência” no Brasil. Já na semana de 21 a 27 de junho de 2020, no contexto da PNAD-Covid-19, estimou-se que 8,7 milhões (isto é, 12,5%) da população de ocupados e não afastados (69,9 milhões) estavam trabalhando remotamente. Dessa forma, houve um crescimento exponencial

do uso do trabalho remoto. Os dados demonstram que no primeiro semestre de 2020, destaca-se o uso do trabalho remoto no setor público (21,4% com carteira assinada e 18,1% sem carteira)<sup>1</sup> em relação ao setor privado (13,2% empregados).

O setor da educação foi um dos afetados por esse fenômeno de difusão do trabalho remoto. No âmbito da educação, os dados do MEC demonstram que a modalidade de ensino a distância tem sido adotada progressivamente como forma de aprendizagem. Essa aderência foi o resultado da junção entre flexibilidade das Instituições de Ensino Superior privadas e as novas plataformas disponíveis com o advento das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's).

De acordo com os dados do INEP (2018), o modelo EAD alcançou quase 36% do total de matrículas realizadas em cursos de graduação no país, atingindo um contingente 1,7 milhão de alunos. Em comparação com a década anterior, houve um acréscimo de 200%. Isso sem considerar os cursos de extensão, especializações, etc., das diversas áreas de conhecimento. Inclusive, nesse ano, pela primeira vez os matriculados em cursos de licenciatura a distância (50,02%, com 816.888 alunos) foi superior ao presencial (49,8%), o que demonstra que essa modalidade foi utilizada para alavancar a formação de docentes em larga escala e baixos custos. Os dados reforçam que a “centralidade da educação como mercadoria tem o seu coroamento no ensino à distância, o EAD” (LOPES; SASSAKI; VALLINA, 2018, p. 29). Assim, é correto supor, que a lógica capitalista tem se inserido nesta área, utilizando das tecnologias da informação e comunicação para alavancar a educação como mercadoria.

Tem-se, então, um cenário propício de pessoas que precisam de constante aperfeiçoamento para ingressar no mercado de trabalho, tempo escasso e uma estrutura preparada para recebê-las. Mas se há flexibilização de horário para quem aprende como ela se dá para aquele que ensina?

O uso da tecnologia como mediadora da relação aluno e professores é um elemento que pode significar aumento da carga de trabalho. De acordo com os autores

---

<sup>1</sup> <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia/#link4>.  
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28261-pnad-covid19-13-3-da-populacao-ocupada-estava-afastada-do-trabalho-devido-ao-distanciamento-social-entre-14-e-20-de-junho>

do artigo: *Tutoria como Espaço de Interação em Educação a Distância* “é enganoso considerar que programas a distância minimizam o trabalho e a mediação do professor. Muito pelo contrário, nos cursos superiores a distância, os professores veem suas funções se expandirem.” (SOUZA et al, 2004, p. 20).

A temática se tornou mais relevante como contexto já citado do distanciamento social. Em harmonia com a onda de expansão das funções do corpo docente, durante a pandemia, houve a edição de atos dos órgãos reguladores validando a contabilização da carga horária necessária para conclusão do período das “atividades eletivas que utilizem recursos educacionais digitais, tecnologias de informação e comunicação ou outros meios convencionais” (BRASIL, 2020). Nesse processo de digitalização de aulas online, a mensuração da jornada de trabalho continuou a se basear nos mesmos parâmetros das aulas presenciais.

Sabe-se que, tradicionalmente, o professor já tinha a jornada estendida para cumprir as atividades para correção, provas e outros instrumentos avaliativos, necessários para a condução do conteúdo. O tempo livre do professor já era invadido por essas responsabilidades. Com a pandemia, a educação, como outros setores, que antes tinham estratégias de gestão voltadas ao trabalho presencial foram obrigados a realizar as adaptações necessárias, de forma urgente e temporária, para atuar remotamente. Katia Souza et al (2020), corroboram com esta ideia, mencionando que a aula remota levou a repensar o processo de trabalho dos docentes e a relação com o aluno:

ocorre que emerge o fenômeno ‘aula remota’, termo que merece uma reflexão à parte, pois, em substituição à educação presencial, ainda que temporária e com consequências inimagináveis, põe em questão suas diferenças com a educação à distância. A aula remota é um terreno sobre o qual docentes do ensino fundamental tinham pouco domínio, vendo-se inesperadamente obrigados a repensar seus processos de trabalho por ambiente virtual e por plataformas de videoconferência que, até então, estavam restritas ao ensino superior. (SOUZA ET AL, 2020, p.5).

O trabalho remoto dos tutores exigiu a adaptação dos espaços domésticos para proporcionar um ambiente virtual de aprendizagem no ensino a distância, tais como, a implantação da tecnologia e ferramentas de trabalho:

a responsabilidade pela transformação do espaço domiciliar em posto de trabalho permanente para desenvolvimento do ensino remoto coube exclusivamente aos docentes. Do mesmo modo, todos os custos relacionados às condições materiais do trabalho e infraestrutura física, como computador, câmera, microfone, impressora, internet, luz elétrica, mobiliário, entre outros, ficaram a cargo dos docentes. Além dessas despesas, houve a necessidade de manutenção desses equipamentos e do próprio manuseio de tecnologias e mídias. Para aqueles docentes que não tinham formação ou familiaridade com tais tecnologias, tal instrumento foi montado com o apoio de familiares ou colegas. (SOUZA ET AL, 2020, p.5)

A discussão relacionada a delimitação da jornada dos tutores em ensino EAD é uma situação fática que tem motivado o ingresso de demandas trabalhistas. Esse fato pôde ser constatado pela pesquisadora na busca de jurisprudência realizada na Corte Trabalhista do Paraná, onde se verificou a existência de 123 casos nos últimos seis anos relativos ao corte temporal da pesquisa.

O trabalho remoto também veio acompanhado com mudanças legislativas com viés de flexibilização de direitos. No Brasil, o legislador optou por disciplinar a modalidade do teletrabalho (espécie de trabalho remoto) editando a Lei nº 13467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que modificou a CLT, inserindo novos regramentos sobre a jornada de teletrabalhadores. A pandemia também veio com a edição de medidas de emergência, como a MP nº 927 e 936/2020 que incentivaram a transposição das atividades presenciais para telepresenciais, regulamentando as peculiaridades da situação transitória e urgente.

O panorama acima descrito e a constatação da concentração de processos trabalhistas envolvendo a categoria de tutores eletrônicos no Paraná evidencia a importância de um tema que gera conflitos na sociedade. O questionamento que emerge é: como as organizações, os trabalhadores e o judiciário vêm definindo a mensuração do tempo de trabalho, no período pré e pós-reforma trabalhista?

No que tange à contribuição teórica, do tema no meio acadêmico, ressalta-se que foi realizada uma pesquisa dos últimos dez<sup>2</sup> anos na base de dados nacionais e

---

<sup>2</sup> O recorte escolhido foi para delimitação do espaço de pesquisa, bem como trazer dados mais contemporâneos para o material estudado. Explica-se também o tempo de 2010 a 2020 para que nas posteriores e possíveis consultas ao presente documentos, os pesquisadores possam ter dados mais atuais para se basearem.

internacionais, citadas a seguir, empregando as seguintes combinações de palavras<sup>3</sup>: “teletrabalho + jornada +tutores”; “trabalho remoto + jornada + tutores”; “home office+jornada +tutores” e “trabalho a distância+jornada+tutores” nas bases nacionais; e “home office+ workday + tutor” e “telecommuting work + tutor” e “workday + tutor” na base internacional. A pesquisa foi feita nas bases de dados do portal de periódicos nacionais da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior); Spell (Scientific Periodicals Electronic Library), Scielo (Scientific Eletronic Library Online) e google acadêmico (base nacional), bem como na base de dados internacionais da Scopus da Elsevier e google acadêmico (base internacional).

Na pesquisa da CAPES foram encontrados um total de 107 resultados, conforme detalhado no quadro explicativo abaixo. Na Spell, as pesquisas apresentaram 102 resultados nos parâmetros acima especificados. Na Scopus, a pesquisa nos parâmetros escolhidos não possui resultados nos últimos 10 (dez) anos.

Dessa forma, segue o quadro exemplificativo dos dados de pesquisa:

#### **Quadro 1 - Resultado da Busca por Palavras – Chaves**

---

<sup>3</sup> As escolhas das palavras baseiam-se nos conceitos estudados para presente pesquisa, no levantamento bibliográfico realizado e nos objetivos já citados nos itens 1.2.

FERRAMENTA	JUNÇÃO DE PALAVRAS	RESULTADO
GOOGLE ACADEMICO – BASE NACIONAL	“home office +jornada + tutor”	218
	“teletrabalho” + “jornada” + “tutor”;	209
	“trabalho a distancia” + “jornada” + “tutor”;	101
GOOGLE ACADEMICO – BASE INTERNACIONAL	“home office”+ “workday” + “tutor”	178
	“telecommuting work” + “workday” + “tutor”	09
SCIELO (MISTO NACIONAL + INTERNACIONAL)	“teletrabalho” + “jornada” + “tutor”	11
	“trabalho a distância” + “jornada” + “tutor”;	117
	“home office”+ “workday” + “Tutor”	36
	“telecommuting work” + “workday” + “tutor”	21
CAPES	“teletrabalho” + “jornada” + “tutores”	50
	“trabalho a distância” + “jornada” + “tutores”;	57
SPELL	“teletrabalho” + “jornada” + “tutores”	49
	“trabalho a distância” + “jornada” + “tutores”;	46
	“home office”+ “workday” + “Tutor”	05
	“telecommuting work” + “workday” + “tutor”	02

Fonte: Sites de busca citados no Quadro/ Elaboração Autora 2021

No intuito de situar o leitor sobre as publicações que foram encontradas ao fazer as combinações de palavras chaves, alguns artigos, serão sintetizados, nesta dissertação, como forma de ilustrar a busca realizada e que está demonstrada no quadro acima.

Um dos artigos localizados com o jogo de palavras propostos: home office + jornada + tutor, na base de dados nacional do Google Scholar, tem a proposta de investigar as condições de trabalho que o tutor se encontra na educação à distância diante das novas configurações do trabalho docente. Esta pesquisa chamada: *Educação a distância (EaD) num IPES brasileira: as condições de trabalho do tutor no sistema UAB. A Unimontes em questão* do autor José França Neto, em 2016, revela que prevalece condições contraditórias e conflitantes no papel do tutor. Seja nas atribuições intensificadas pela falta de parâmetro, ou a desvalorização destes profissionais, no qual não há uma medida compensatória, em termos de remuneração em face da sobrecarga.



Ao substituir a palavra *home office* por teletrabalho mantendo o restante do joguete (+ jornada + tutor), localizou-se, entre outras, a pesquisa *Uma Análise exploratória da jornada flexível de trabalho perspectiva de tutores na educação a distância* do ano de 2009, nela a autora Elvia Torres, faz uma análise positiva, através do olhar do tutor sobre a questão da produção, considerando que a flexibilização da tutoria a distância permite que sejam utilizadas estratégias no cotidiano dessas organizações educacionais, de modo a devolver para o aluno e para o tutor as compensações possíveis desta relação.

Em continuação a busca e combinações de palavras, fez-se a junção de trabalho a distância + jornada + tutor e um dos artigos localizados foi: *O tutor no ensino a distância: uma forma de precarização do trabalho docente?* De autoria de Valdelaine Mendes. No mesmo sentido dos artigos anteriores a autora trata das implicações da ampliação do Ensino a Distância (EAD) e suas consequências para a rotina do trabalho docente. Sua pesquisa foi realizada com entrevistas de uma instituição de ensino específica.

A *Scielo* que é definida como uma biblioteca digital de livre acesso e modelo cooperativo de publicação digital, agrega todos os outros buscadores, e sua organização permite que os pesquisadores encontrem títulos, dentro de outros títulos, sendo um parceiro com resultados congruentes na busca virtual. É desta biblioteca, inclusive que a maioria dos artigos consultados para a presente pesquisa, estão hospedados. Talvez por este motivo, também, que 185 publicações foram identificadas com as mesmas combinações realizadas, e com mais qualidade de filtragem que os outros buscadores. Mesmo que o *Google Scholar*, apresente um número de publicações superiores ao da *Scielo*, seus determinantes são muito abrangentes e não contemplam as particularidades necessárias de uma filtragem de qualidade.

Na plataforma Capes, utilizando os mesmos parâmetros do quadro 1, entre as 50 publicações que versavam da combinação teletrabalho + jornada + tutor, um título em especial foi separado por tratar do tema, especificamente atendo-se ao trabalho imaterial: *Experimentação do tempo e estilo de vida em contexto de trabalho imaterial*, trata-se da pesquisa de 2014 de Grisci e Cardoso. Neste estudo são trazidos conceitos sobre o prolongamento da jornada e reconfiguração das relações trabalhistas, sugerindo que a vida está sendo convertida em trabalho.

Agregando o termo de busca, trabalho a distância, e fazendo a junção com as demais palavras parametrizadas (jornada + tutor), chegou-se ao número de 57 publicações nesta ferramenta (*capex*). O título que serve como ilustração para a busca realizada, a exemplo dos demais parágrafos trazidos, chama-se *Teorias e práticas em tecnologias educacionais*, de 2016 dos autores Sousa, Bezerra, Silva e Moita. Em síntese o livro citado mostra como o EAD é ferramenta essencial para a formação continuada dos docentes e de que modo a tutoria eletrônica realizada conduz o aprendizado para este profissional, que ao escolher esta modalidade já demonstra o modo como irá conduzir o seu tempo de estudo.

Já na ferramenta agregadora Spell, ao fazer as combinações demonstradas no quadro, obteve-se números consideráveis de cada uma delas. Para ilustrar um dos títulos que foi localizado com a busca: home office + jornada + tutor, foi o artigo de administração chamado: *Estratégias e gestão em Educação a Distância: estudo de caso da Seifaj*, do ano de 2014. Nele a autora Silviane Soares, traz o *case* de uma organização específica e explica a gestão de ambientes virtuais de aprendizagem, no que tange aos recursos utilizados, bem como a adaptação da comunidade estudantil e dos docentes ao sistema proposto.

Ainda no Spell, ao colocar no buscados os termos : trabalho a distância + jornada + tutor , localizou-se 46 artigos, entre eles , o intitulado: *Competências e habilidades do tutor virtual que influenciam na aprendizagem dos alunos*, de 2014. Foi escolhido para ilustrar esta busca, por focar na formação daquele que irá conduzir o processo de aprendizagem no ambiente virtual, o tutor eletrônico. Trazendo uma análise comparativa entre o que pensa o tutor sobre o processo de capacitação e o aluno sobre o ensino e tutoria que recebe em uma plataforma de ensino específica, trazida pelos autores.

Os artigos localizados no mesmo buscador para os termos estrangeiros, tiveram menor incidência e foram quantificados apenas para demonstrar que esta junção não possui muita representatividade na referida plataforma, salvo quando traduzidos para obrigatoriedade da língua estrangeira, mas apenas em seu resumo, tratando-se às vezes das mesmas publicações já quantificadas. Sendo cinco publicações ao agregar as palavras chaves: *home office + workday + tutor* e seis publicações ao trocar *home office* por *telecommuting work*.

Como se percebe, os artigos filtrados nos parâmetros mencionados não abrangiam o mesmo escopo e a densidade do presente estudo, o qual conjuga os julgados do TRT/PR sobre a jornada de tutores eletrônicos no Ensino a distância com a doutrina e as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista. Dessa forma, a existência de pesquisas semelhantes não diminui a importância da contemporaneidade do recorte temático escolhido neste estudo. Deste modo, o resultado da pesquisa constata que a problemática merece ser explorada e aprofundada, principalmente, na área da Administração e estudos organizacionais.

O presente estudo pretende contribuir com a compreensão da ruptura do paradigma espaço temporal e os efeitos na jornada dos tutores eletrônicos nas decisões judiciais trabalhistas. Assim, a análise ampliará o entendimento sobre a delimitação da temporalidade laboral com base na teoria dos autores Faria e Ramos (2014) e as dimensões da flexibilidade na teoria do valor do trabalho, conforme estudos de Dal Rosso (2017).

Dessa forma, o presente trabalho tem relevância prática. O objetivo é despertar a atenção da sociedade e do público acadêmico acerca dos problemas enfrentados pelos tutores no ensino a distância para compatibilizar o tempo de trabalho e a vida pessoal. Com isso, pretende-se influenciar a sociedade e comunidade acadêmica a novos questionamentos a respeito dos problemas e soluções do trabalho remoto que promete revolucionar o ritmo da vida dos trabalhadores.

#### 1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A dissertação seguirá a estrutura dos seguintes tópicos:

No primeiro capítulo será realizada a apresentação do objeto do estudo, bem como os objetivos gerais e específico do trabalho para alcançar o resultado e a justificativa da relevância do tema escolhido.

O segundo capítulo tem como objetivo trazer os fundamentos teóricos do tema proposto que servirão de respaldo para tratamento e análise dos dados coletados na pesquisa.

- a) Na seção 2.1 será trazido o panorama histórico da reorganização produtiva do capitalismo. Após, passa-se a diferenciação de trabalho remoto, teletrabalho e home office. Feito isso, segue-se para a tipologia do

teletrabalho, enquadramento legislativo da jornada do teletrabalhador, tais como normas celetistas, reforma trabalhista até a contemporaneidade. Por fim, estuda-se as medidas provisórias editadas durante o momento da pandemia do covid-19.

- b) Na seção 2.2: será analisado o desenvolvimento do ensino à distância e reflexos durante a pandemia. Em seguida, aborda-se o papel do tutor e as competências necessárias que diferenciam esse profissional.
- c) Na seção 2.3 será tratado o tema das disputas de tempo de trabalho e tempo livre na sociedade atual. Para tanto, passa-se da concepção tradicional de tempo, bem como os conceitos trazidos de jornada de trabalho, tempo dedicado ao trabalho e tempo livre dos autores Faria e Ramos (2014). Finaliza-se aprofundando a noção de flexibilidade estudada pelo autor Dal Rosso (2017) na sua obra “O Ardil da flexibilidade”.

O terceiro capítulo traz a metodologia adotada na pesquisa dentro da delimitação e delineamento metodológico que nortearam a coleta de dados necessária para análise dos resultados. Serão expostas, ainda, as limitações da pesquisa.

O quarto capítulo parte de uma análise descritiva dos dados coletados, examinando as categorias analíticas extraídas da inferência dos dados de acordo com o objetivo específico alcançado na pesquisa, com base na metodologia de análise de conteúdo de Bardin (2011).

O quinto e último capítulo apresenta a síntese dos elementos constantes no texto do trabalho, trazendo um resumo do que foi concluído e fechando as questões apresentadas na introdução desta pesquisa.

## 2 TRABALHO REMOTO

Neste capítulo, o conceito de Trabalho Remoto será contemplado no seu sentido histórico, as variações de suas definições, tipologias, finalizando com o tratamento legislativo no ordenamento brasileiro.

### 2.1 PANORAMA HISTÓRICO DA REORGANIZAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITALISMO

A partir dos últimos anos do século XVIII, a sociedade sofreu profundas transformações econômicas, políticas, sociais e tecnológicas (SILVA, 2004) que serão descritas nessa seção para contextualização da pesquisa.

As inovações tecnológicas impulsionadas pela reorganização do capital trouxeram reflexos na vida dos indivíduos e no mundo do trabalho, de modo que é relevante compreender as transformações históricas ocorridas no modelo produtivo de capital que remodelaram as relações de trabalho.

No final do século XIX, o modelo taylorista estava presente nas indústrias fabris com o intuito de alcançar a máxima produtividade e a mínima perda de tempo possível por intermédio da padronização da produção, caracterizada pelas tarefas repetidas e sincronizadas, rígida hierarquia e divisão do trabalho (HERNANDEZ, 2011). A racionalização do trabalho era baseada no princípio da especialização, no qual cada trabalhador exercia uma função simples e repetitiva.

Em seguida, os princípios tayloristas serviram de inspiração para o fordismo, mais concentrado em uma produção voltada para um mercado consumidor de massas (MARTINEZ, 2019). A padronização era utilizada para atender a produção em grande escala.

No final dos anos 1960, esse modelo fordista de acumulação de capital mostrou sinais de declínio, resultando em um processo de reestruturação do modelo produtivo. Para Faria e Kremer (2004, p. 3) a reestruturação do modelo produtivo consiste em “um fenômeno que transcende a categoria de novas formas de organização do trabalho, estando inscrito em uma reordenação das forças produtivas, dos padrões de concorrência e dos próprios estados nacionais”.

Na década de 90, o termo globalização se torna popular na literatura mundial. Para o autor (2004), o termo mais apropriado para essa fase seria globalismo, visto que considera um processo de organização do capital que decorre de transformações internas das forças produtivas, resultado das relações sociais e não a causa.

Assim, o globalismo teve as seguintes mudanças de ordem econômica, social, político-jurídica e cultural (FARIA, 2004): a) a base material da sociedade é remodelada centrada nas tecnologias microeletrônicas de informação; b) a interdependência global em nível político e econômico das organizações e instituições; c) a substituição do sistema produtivo taylor-fordista pela produção enxuta ou flexível (base toyotista); d) o sistema de comunicação digital promove a integração de textos, sons e imagens universalizando a cultura; e e) há uma crise de paradigmas na sociedade.

Nesse cenário, segundo Silva (2019), há o surgimento de políticas neoliberais de flexibilização e a internacionalização do mercado que tornam o ambiente empresarial mais competitivo, enfraquecendo as cadeias produtivas e favorecendo a precarização das relações de trabalho. Nessa linha de raciocínio, o modelo fordista e taylorista marcado por uma estrutura hierárquica rígida (uniformidade de ritmo, divisão de tarefas, especialização e a repetição) e trabalhadores semi-qualificados - traços de uma sociedade de massa (MARTINEZ, 2019) - cede lugar para uma economia flexível. A concepção de flexibilidade exige um perfil de trabalhador versátil, polivalente e multifacetário para atuar em diversas máquinas e funções no âmbito de uma empresa mais enxuta (HERNANDEZ, 2011).

Esse contexto também é marcado pelo surgimento e barateamento dos microcomputadores. Levy (1999) pontua que os primeiros computadores surgiram nos Estados Unidos e na Inglaterra em 1945, inicialmente destinados ao uso do setor militar. Na década de 60, o autor afirma que se difundiu para o uso civil, bem como a criação dos microcomputadores, na década de 70, quando houve a automação da produção industrial com o uso da robótica, linhas flexíveis e controle digital. Desde então, ocorreu a incorporação do uso de aparelhos eletrônicos, computadores e redes de comunicação de dados aos outros setores econômicos para obter ganho de produtividade.

A invenção do computador pessoal deixou de ter a função direcionada somente aos serviços de processamentos de dados e de programações profissionais, passando a ser um instrumento de criação, organização, simulação e criação. Dessa forma, o computador deixa de ser um produtor de textos para se tornar “um operador de potencialização da informação”, representando “um espaço de comunicação navegável e transparente centrado nos fluxos de informação” (LEVY, 1996, p. 27). Neste sentido, Levy considera a existência de um ciberespaço, ou seja, “o espaço de comunicação aberto pela interconexão mundial dos computadores e das memórias dos computadores” (LEVY, 1999, p. 94).

Esse processo de reorganização do capital atribuído pelo desenvolvimento tecnológico-científico cria um mundo virtual, redefinindo as concepções de tempo e espaço, ocasionando reconfigurações nas relações de trabalho (ESTRADA, 2007). A tecnologia imprimiu um novo ritmo para vida e conseqüentemente para as atividades humanas.

As novas tecnologias de telecomunicação, a difusão da internet e do computador contribuíram para a considerada por alguns autores Revolução Tecnológica que serviu de base para a denominada sociedade da informação, caracterizada pelo trabalho dinâmico, flexível, desterritorializado (ou deslocalização) e atemporal (FINCATO, 2019).

Nesse sentido, Hernandez (2011, pg. 25) afirma “As máquinas de tecelagem foram o símbolo da revolução industrial, enquanto o computador é o símbolo da revolução tecnológica”. Segundo a mesma autora, a informação que antes era vista como um elemento necessário à produção passa a ser o produto.

A reorganização do sistema produtivo também interfere nos processos de trabalho e nos mecanismos de gestão de produção, a qual é evidenciada na “autonomia revelada pela classe trabalhadora em benefício de uma reestruturação que, alterando a técnica de gestão organizacional, tornava-se capaz de absorver fortemente a capacidade criativa de auto-organização do trabalhador em favor do capitalismo” (FILHO; NEVES, 2017, p. 39).

No Brasil, a reorganização do capitalismo, ocorreu nos anos 1990, pautada em uma política neoliberal, consolidando-se pelas ações de privatização, desregulamentação, flexibilização das leis trabalhistas e hostilização dos sindicatos,

favorecendo a indústria da alta tecnologia, serviços comerciais e serviços financeiros sobre o produtivo (FILHO; NEVES, 2017).

Portanto, o período contemporâneo é resultado da concretização dos fenômenos da reorganização produtiva e da mundialização econômica, bem como pelo uso intensivo de tecnologias de comunicação que amplia as formas de controle e poder presentes nas organizações (FARIA, 2004).

### 2.1.1 Surgimento do Trabalho Remoto

Historicamente, segundo Bastos (2017), o teletrabalho tem origem no ano de 1857, quando Joel Edgar Thompson - proprietário da Estrada de Ferro Penn - utilizou o sistema privado de telégrafos para gerenciar pessoas que trabalhavam em locais distantes, de modo que o equipamento era delegado aos chefes de cada setor.

Contudo, a palavra foi cunhada por Jack Nilles, um ex-cientista aeronáutico, no livro *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade*, em 1973, com a palavra em inglês *telecommuting*. Ele inventou o teletrabalho quando pesquisava soluções para resolver problemas deslocamento e estresse de tráfego dos trabalhadores, impulsionado pela crise petrolífera, sendo o primeiro teste realizado na empresa de Seguros de Los Angeles (HERNANDEZ, 2011). De acordo com a mesma autora, a principal característica desse tipo de trabalho é a inversão na lógica casa-trabalho-casa, uma vez que o trabalho se direciona ao empregado ao invés da noção tradicional de que o empregado se desloca ao trabalho.

No século XIX, as empresas européias adotaram o trabalho em domicílio para produção em setores de vestuário, têxteis e calçados, e, após uma década, nos setores de embalagem e montagem de artigos eletrônicos, bebidas, cosméticos, dentre outros (BASTOS, 2017).

O trabalho em domicílio era visto, também, como uma forma de favorecer o ingresso da mulher no mercado de trabalho, permitindo conciliar as tarefas domésticas e as familiares, além de ser uma forma de empreendedorismo (FILHO; NEVEZ, 2017, p. 42).

Assim, o trabalho em domicílio, denominado de *home office*, teve origem no trabalho intelectual artesanal, da pequena indústria caseira, no qual o prestador



vendia com certa autonomia a confecção e era responsável pela entrega de mercadorias às empresas e consumidores (PORTO, 2009). A expansão surgiu com o processo de descentralização das organizações empresarial, estimulando a edição de leis protetivas para essa forma de trabalho de modo a equiparar aos direitos usufruídos pelos operários das fábricas.

Nos anos de 1970, diversos fatores contribuíram para a expansão do trabalho remoto, a saber: a) a globalização e o desenvolvimento das ferramentas de tecnologia de comunicação e informação (internet); b) a diminuição dos preços dos computadores; c) e o surgimento da telemática; e d) a crise energética do petróleo (HERNANDEZ, 2011).

Os setores pioneiros do uso do teletrabalho foram: seguros, telecomunicações, o desenvolvimento do software, a publicidade, a arquitetura, o jornalismo, o marketing, a contabilidade, a tradução e etc (HERNANDEZ, 2011). Atualmente, pode ser admitido em empresas que necessitem de atividades informacionais ou de escritório, relativos à produção de informação, tratamento de informação (digitação, secretariado, tratamento de texto e edição eletrônica, corretagem, relatórios, programação etc), distribuição de informação (educação, publicidade, vendas, marketing etc) e exploração dos sistemas de informação (HERNANDEZ, 2011).

### 2.1.2 Conceito de Trabalho Remoto/Teletrabalho/Home Office

O trabalho remoto pode ser conceituado como trabalho realizado à distância e por intermédio do uso das novas tecnologias de comunicação (NOGUEIRA; PATINI, 2012). Segundo os autores, o trabalho remoto pode ser desempenhado na sede da empresa, desde que seja mediado por meios eletrônicos, e que a supervisão deste trabalho seja feita a distância.

Além disso, o conceito pode abranger a possibilidade de o trabalhador prestar serviços em pólos da empresa, exceto na residência do trabalhador ou na sede física da empresa, como, por exemplo um centro satélite<sup>4</sup>, no qual trabalhador e gestores se comunicam pela tecnologia, conforme descrito pela Sociedade Brasileira de

---

<sup>4</sup> Pequenos escritórios da empresa localizados próximos as residências de funcionários que podem utilizá-los para que não precisem ir até o escritório principal.

Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT) na definição de teletrabalho. Nesse caso, a empresa é responsável pela segurança e saúde do trabalho, ergonomia, acesso à tecnologia e custos com a atividade.

A definição de trabalho remoto também pode ser abstraída do artigo 6º da CLT. Existem várias definições que trazem as mesmas noções. No Brasil, o legislador optou por legislar o teletrabalho – espécie de trabalho remoto - que se encontra prevista nos artigos 62, III<sup>5</sup>, e 75 –B da CLT<sup>6</sup>. Nesse caso, a legislação se preocupou de legislar sobre a jornada, custos e ferramentas de trabalho, que podem ser objeto de negociação entre as partes.

O teletrabalho deve ser realizado predominantemente fora das dependências da empresa, sendo plenamente possível que eventualmente o funcionário compareça na empresa, para reuniões pontuais ou outras demandas que se façam necessárias. Deste modo, pode-se dizer que trabalho remoto (ou trabalho a distância) e teletrabalho não são sinônimos, de modo que o primeiro instituto é gênero que abrange o segundo.

Neste sentido, o teletrabalho não deixa de ser uma espécie de *home office*, mas é importante ressaltar que nem todo *home office* é uma forma de teletrabalho, baseado nos autores consultados para esta dissertação. De acordo com o autor Guilherme Feliciano<sup>7</sup>, o *home office* é caracterizado pela realização de atividades fora da estrutura corporativa, em ambiente doméstico. Ele implica trabalhar “de casa” (como sua tradução literal da língua inglesa para o português: escritório em casa). O *home office* não exige contrato específico sobre essa modalidade, bem como a empresa não precisa prover as ferramentas, arcar com os custos da produção (luz, água etc.) e ergonomia. É uma política de trabalho acordada, entre partes, previamente, que pode funcionar como um benefício ou por adesão. Diferentemente, o teletrabalho é um *home office* com uso de tecnologia, no qual a legislação exige a

---

<sup>5</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

<sup>6</sup> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>7</sup> Entrevista concedida ao site da Uol, na coluna de Direito do Trabalho em 19/08/2020. Disponível em : <https://6minutos.uol.com.br/economia/qual-a-diferenca-entre-teletrabalho-home-office-trabalho-remoto-e-officeless/>, último acesso em 10 de fevereiro de 2020.

formalização do contrato e traz o regramento da responsabilidade de cada uma das partes.

A palavra teletrabalho foi cunhada de diversas formas, a saber, (HERNANDEZ, 2011, p. 53): *telework* ou *telecommuting* (Estados Unidos), *teletrabajo* (Espanha), *téletravail* (França), *telearbeit* ou *fernarbeit* (Alemanha) e *telelavoro* (Itália).

Trata-se de um conceito polissêmico no âmbito da literatura nacional e internacional. Nesse estudo, serão expostos os conceitos trazidos pelos autores Rocha e Amador (2008), Alves (2007) e Fincato (2019).

Para Rocha e Amador (2018), a literatura internacional utiliza os termos *telecommuting* (Estados Unidos) e *telework* (Europa), sendo que ambos correspondem a atividades laborais “com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador” (ROCHA; AMADOR, 2018). Nesse aspecto, o *home office* enquadra-se como uma espécie dos gêneros *telecommuting* e *telework*.

Para o conceito de telemática, apresenta-se o conceito de Maria Helena Diniz (2002, apud CAVALCANTI; NETO, 2017, p. 34) trazidos nos itens abaixo:

1. Tecnologia que abrange o fax, que transmite imagens por via telefônica; o modem, que requer modulação, ao converter a informação digital que sai de um computador em sinais que viajam pela linha telefônica, e de modulação, ao realizar processo inverso quando esses sinais chegarem ao outro computador. Pelo modem (*modulation* e *demodulation*) podem conectar computadores distantes por uma linha telefônica; (...) 2. Procedimento da elaboração das informações a distância e movimento de circulação automática dos dados informativos, que ocorrem no diálogo com calculadores eletrônicos, utilizando terminais inteligentes, capazes de receber e transmitir dados/informações.

O autor Alves (2007) define com base em três elementos: a) critério espacial: prestação de serviço fora do estabelecimento do empregador; b) critério qualitativo: a utilização de uma plataforma de tecnologia da comunicação (computadores, correio eletrônico, celulares e fax) que transmite informações codificadas de forma eletrônica; e c) critério quantitativo: vínculo relacional da prestação de trabalho com uso intensivo de equipamentos de tecnologia e informação, ao invés de produção de bens materiais ou manufaturados, como mediador da distância e espaço virtual de trabalho.

De forma semelhante, Fincato (2019, p. 64) apresenta os seguintes elementos caracterizadores do teletrabalho:

geográfico (ou topográfico): o teletrabalhador desempenha suas atividades fora do espaço tradicional (físico) da empregadora (matriz e filiais, comumente);

tecnológico: o teletrabalhador desenvolve suas tarefas mediante o emprego de tecnologia da informação e comunicação que poderá, ainda, ser identificada como a mediadora da relação ou como o próprio espaço de trabalho;

organizativo: o empregador deverá estar organizado, em sua estrutura produtiva e de recursos humanos, para o teletrabalho, visualizando o trabalhador remoto como integrante de sua rede de empregados em todas as ações e estratégias (ambiência laboral, medicina do trabalho, capacitações e promoções, etc).

Basicamente, as diversas variações conceituais de teletrabalho têm três pilares: a) exercício de atividade predominantemente fora da sede física da organização empresarial; b) mediação de tecnologia de informação e telecomunicação; e c) estrutura produtiva voltada ao trabalho remoto. Dessa forma, uma das características é uma fiscalização não presencial da execução da prestação de serviços.

### 2.1.3 Tipologia do Teletrabalho

A tipologia do teletrabalho é classificada de diversas formas a depender da doutrina adotada pelo autor. Nesse estudo, serão apresentadas algumas classificações recorrentes que servirão de base para interpretação dos dados coletados na pesquisa documental com base nos critérios apresentados pelos autores Fincato (2019) e Hernandez (2011).

A tipologia trazida por Fincato se divide em:

- a) quanto ao local de prestação de serviços: a.1) em domicílio (home office); a.2) em centro satélites; a.3) em telecentros; a.4) em telecottages; e a. 5) móvel (ou nômade)
- b) quanto ao grau de conexão: b. 1 *offline*; b.2) *oneway line*; e b.3) *online*.

Em relação ao local de trabalho, Fincato (2019) define as categorias, acima mencionadas, da seguinte forma:

1) em domicílio (*home office*): quando o trabalhador presta serviço em sua residência por intermédio de uma pequena estação, com acesso a meios de comunicação, consistindo em uma estrutura própria ou fornecida pela empresa para prestar os serviços contratados.

2) em centros satélites: locais para trabalho pertencentes ao empregador, mas não são consideradas filiais (em seu conceito civil-fiscal). Trata-se de espaços de apoio operacional para prestação de serviços direcionados exclusivamente à empregadora, não havendo estrutura organizacional administrativa de chefias ou subordinados.

3) em telecentros: diferem-se dos centros satélites pelo fato de que a estrutura e recursos presentes no local são compartilhados (estrutura e recursos) entre duas ou mais empresas. Os telecentros satélites são considerados um “local descentralizado da própria empresa” (HERNANDEZ, 2011, p. 38) de fácil acesso ao trabalhador, favorecendo a descentralização produtiva e a redução de congestionamentos, evitando o isolamento do trabalhador de seus colegas de trabalho.

Logo, os denominados centros compartilhados ou comunitários são espécies de telecentro satélites, com a diferença que reúnem pessoas de diversas empresas e profissionais autônomos, que formam parcerias para estruturar o local (HERNANDEZ, 2011).

4) em *telecottages*: semelhante com os telecentros, mas voltados a atender regiões de difícil acesso ou profissionais que normalmente tem menor escolaridade, sendo geralmente construídos na periferia das grandes cidades ou zonas rurais. É comum a realização de parcerias público privadas para sua instalação de modo que servem para promover a educação e a capacitação da população regional, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas de emprego, por exemplo, notoriamente na modalidade EAD. O objetivo é retenção da mão de obra qualificada, naturalmente migrante aos grandes centros urbanos, para regiões que potencialmente sofrem com o êxodo laboral.

Os *telecottages* são estruturas com equipamentos modernos de tecnologia criados pela iniciativa pública ou comunidade para dar acesso ao trabalho, tecnologia e capacitação para a comunidade local (HERNANDEZ, 2011).

5) móvel (ou nômade): o local de prestação do serviço é indeterminado, podendo compreender qualquer espaço de trabalho, desde que o teletrabalhador seja munido das ferramentas necessárias (atualmente, um smartphone é bastante utilizado para atender essas necessidades).

Em relação ao teletrabalho nômade (local de trabalho não fixo), cita-se as subespécies escritórios virtuais (escritórios com recursos telemáticos que são móveis ou fixos), *hoteling* (reserva de espaço semelhante com hotel na *workstation* de um escritório tradicional, como uma mesa ou sala de reunião), móvel (utilizado de forma temporária em bicicletas, carros, hotéis, aviões etc.) e escritório turístico (localizados em áreas de férias para trabalhadores mesclarem trabalho, recreação e área com a família).

Outra modalidade são as telecabanas, isto é, empresas de porte médio e grande que, individualmente ou em conjunto, estão inaugurando centros tecnologicamente avançados de emissão de faturas, preenchimentos de dados e de cartões de crédito, em locais onde a propriedade dos imóveis é mais barata, a mão de obra disponível e os salários são mais baixos (HERNANDEZ, 2011).

Ainda, Hernandez (2011) acrescenta a categoria internacional/*offshore* ou transnacional. Nesse tipo, as atividades laborais são realizadas por meio de ligações eletrônicas e transmissão de dados, de forma descentralizadas, para serem executadas por pessoas localizadas em diversos países (HERNANDEZ, 2011).

No que tange à conexão entre empregador e trabalhador, Fincato (2019) observa três categorias, resumidas a seguir:

1) *offline*: alguns não consideram como teletrabalho, tendo em vista que a tecnologia serve para o armazenamento dos dados e informações (matéria prima do teletrabalho), descaracterizando a essência de tráfego de informações. Essa forma de prestação se assemelha ao trabalho domiciliar.

2) *oneway line*: consiste na comunicação de forma unilateral, ou seja, apenas para transmissão ou recebimento da tarefa/trabalho. Nessa hipótese, o trabalhador recebe a tarefa por e-mail, *whatsapp* ou outro sistema eletrônico, mas a entrega da tarefa é realizada posteriormente fisicamente ou por mensageiro ou pelo sistema de correios tradicional, sem necessidade de conexão síncrona (em tempo real) das partes.

3) online: é o típico teletrabalho, uma vez que se caracteriza pela interatividade de maneira imediata, síncrona e simultânea. Como exemplo, cita-se o trabalho desenvolvido em *webspaces* corporativos (intranets de acesso remoto) que tem sido espaços inovadores. Registre-se pois, já existentes inúmeros estudos e demonstrações nesse sentido, que nessa modalidade de teletrabalho é possível administrar formas de controle da duração de jornada, embora a legislação tem optado por entendimento contrário.

Em suma, o teletrabalho é uma forma de prestação de serviço executada fora do domínio da organização empresarial, sem controle presencial e rígido de horário, podendo ser executado fora da jornada convencional. Todavia, os autores Machado (2003), Barros (2009), Porto (2009) consideram que a tecnologia pode ser uma forma de intensificar a fiscalização.

No caso do teletrabalhador, Machado (2003) defende que o teletrabalho é um trabalho de rede, flexível e à distância, com uso intensivo de tecnologia de informação. Assim, essa forma de prestação de atividade substitui uma obrigação de meio para uma de resultado, com a proposta de redução de custos de mão-de-obra e de despesas com imobilizado, dando abertura para um enquadramento de trabalhador independente (não empregado). No teletrabalho, a subordinação jurídica pode ser considerada telesubordinação (BARROS, 2009) ou teledisponibilidade (MACHADO, 2003), de modo que a ausência de controle visual é substituída pelo controle de atividade pelo resultado.

Para Porto (2009), no teletrabalho a subordinação é mitigada, mas persiste como se observa: a) no modo *on line*, pelo controle de execução, quantidade e qualidade da tarefa, de forma instantânea, pela conexão direta e diálogo interativo, o empregador cumpre horário e recebe instruções digitais; b) no modo *off line*, pelo registro de tempo por sistemas de toque de teclado e registro de horário; c) e *one way line*, pelo recebimento prévio de instruções e envio de relatórios de resultados.

Porto (2009) salienta que as inovações tecnológicas permitem maior controle e de forma imperceptível quando comparado aos meios tradicionais. Na forma interativa *on line*, o trabalhador está em contato direto com o sistema informático, de modo que o controle do empregador ocorre em tempo real. Mesmo na forma *off line*, o trabalhador pode estar utilizando um *software* da empresa que registra tempo efetivo

de trabalho, pausas, número de operações e erros cometidos. Outra forma de controle são as mensagens eletrônicas por email ou telefonemas, podendo o empregador cobrar resultados e metas.

No teletrabalho, a possibilidade de fiscalização do trabalho pela conexão direta pela internet entre a empresa e o trabalhador tem sido considerada para fins de “indícios de subordinação” (PORTO, 2009, p. 87). O controle no trabalho tecnologizado não é menos intenso, mas oculto e sofisticado, por vezes, até mais invasivo adentrando na esfera pessoal do trabalhador.

A inserção física do trabalhador é substituída pelo trabalho de conexão à distância com a empresa, assim como, a remuneração não tem mais como base a unidade de tempo, mas a “quantidade de informações recebidas, elaboradas e transmitidas” (a unidade de obra), incentivada por prêmios e gratificações vinculadas a produtividade individual e coletiva. A obrigação deixa de ser de meio para se tornar obrigação de resultado. A propriedade dos instrumentos de trabalho não é critério suficiente para distinguir o trabalho subordinado em relação ao autônomo, em razão do barateamento dos equipamentos informáticos, bem como a competitividade do mercado de trabalho que obriga o trabalhador a adquirir os instrumentos laborativos. Assim, o parâmetro que mais se aproxima para detectar os denominados indícios de subordinação é a titularidade do software (“*know-how* da empresa”) que representa a dependência tecnológica – “o computador é do autor, mas o *software* é da empresa”, (PORTO, 2019, p. 89).

Portanto, o controle eletrônico da organização passa a ser desverticalizado e incorporado na máquina e no sistema. A organização pode acompanhar em tempo real os comportamentos dos teletrabalhadores.

#### 2.1.4 Enquadramento Legislativo da Jornada do Teletrabalhador

Os dados coletados consistem em julgados extraídos do sítio oficial da Justiça do Trabalho, sendo que estes são decisões que interpretam a legislação vigente ao caso concreto dos tutores eletrônicos. Diante disso, é importante o estudo do enquadramento legislativo para a realização das inferências das categorias analíticas. Assim, divide-se a exposição em análise do ordenamento internacional e nacional.



Na ordem internacional, um dos princípios da Declaração de Filadélfia de 1944, anexo da Constituição da OIT, prevê: “*o trabalho não é mercadoria*”. Com os avanços dos sistemas de informática e tecnologia, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) disciplinou o trabalho à domicílio com o intuito de evitar a precarização do trabalho.

No âmbito da OIT, destaca-se que inexistente norma que verse especificamente sobre o teletrabalho, mas, para suprir a lacuna é possível a aplicação das normas pertinentes ao trabalho a domicílio em razão da proximidade temática. Assim, foram editadas a Convenção nº 177 a: *Home Work Convention* e Recomendação 184 *Home Work Recommendation*, sendo que ambas não foram ratificadas pelo Brasil.

A Convenção nº 177 da OIT, adotada pela 83ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, datada de 20 de junho de 1996, somente entrou em vigor em 22 de abril de 2000, trazendo o conceito de trabalho doméstico no seu artigo 1º, da seguinte forma: a) desenvolvido em casa ou em outros lugares que o empregado escolher, fora da sede da empresa; b) para desenvolvimento de produto ou serviço de acordo com especificações do empregador, independente do fornecimento de equipamentos, materiais ou insumos; c) mediante contraprestação pecuniária.

Os artigos 4º e 7º determinam que a legislação nacional garanta a igualdade de tratamento legal entre o trabalhador doméstico e presencial, tais como: criação e participação de organização; proteção ao emprego e na ocupação; proteção da segurança e saúde; a remuneração; segurança nacional; acesso à capacitação; idade mínima para admissão a emprego ou trabalho; h) a proteção de maternidade; e i) e segurança e saúde.

No seu artigo 9º estabelece regras de inspeção para assegurar o cumprimento de regras de segurança do trabalho, sob pena de punição.

A OIT na Conferência Internacional do Trabalho, na 82ª Reunião, utiliza o termo *telework* (em inglês), conceituando o teletrabalho como: “a forma de trabalho realizado em lugar distante do escritório central ou do centro de produção, tornando viável a separação física e induzindo à utilização de tecnologias inovadoras e facilitadores de comunicação”, conforme menciona Gunther e Busnardo (2017, p. 201).

Assim, a norma internacional não traz subsídios relacionados a jornada do trabalhador em domicílio, de modo que é necessário análise das legislações nacionais.

No campo do ordenamento jurídico brasileiro, verifica-se que a CLT de 1940 não tinha previsão legal sobre o tema. O trabalho telemático foi reconhecido pela legislação brasileira em 2011 e o teletrabalho na reforma trabalhista de 2017 (FINCATO, 2019).

O artigo 6º da CLT imputou uma igualização legal-formal do trabalho presencial e o realizado a distância exercido sob supervisão e controle de meios telemáticos, afastando os questionamentos em relação à existência de subordinação jurídica deste no reconhecimento do vínculo empregatício (FINCATO, 2019).

Para Fincato (2019), a norma celetista não distingue 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.

Nesse sentido, dispõe o parágrafo único do artigo 6º da CLT: “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”. Deste modo, esse dispositivo legal já nasceu de forma obsoleta frente aos avanços tecnológicos, pois nada especifica sobre o teletrabalho.

Por isso, no Brasil, antes da aprovação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, o teletrabalhador era enquadrado no artigo 62, I, da CLT, o mesmo dispositivo que regula o trabalho externo, de modo que ambos estavam excluídos do regime de duração de trabalho e do pagamento de horas extras (ROCHA; MUNIZ, 2013).

Esse fato já era questionado pela doutrina em razão da detecção da possibilidade de controle pelos meios de informática (*webcâmera*, intranet, telefone, tarefas diárias etc.) em alguns casos de forma mais eficiente que o presencial.

Com o advento da denominada Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017), que entrou em vigor em 10 de novembro de 2017, houve o redimensionando do conceito de jornada de trabalho do empregado relacionado ao teletrabalho. Assim, passa-se na próxima seção ao estudo da legislação reformadora focando nos aspectos da jornada dos teletrabalhadores e norteadores sobre o controle de jornada.

### 2.1.5 Reforma Trabalhista até a Contemporaneidade

O capitalismo flexível tem uma política de racionalidade produtiva das empresas, redução de custos e aumento da competitividade estimulando a flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas, bem como a expansão do setor de serviços voltado ao trabalho informal, a precarização da mão-de-obra e o aumento do desemprego estrutural (FILHO; NEVES, 2017).

O teletrabalho é um instituto que atende aos anseios do modelo capitalista flexível: 1) o incremento da flexibilidade organizativa e pessoal; 2) o aumento das possibilidades de contratação – dado que as barreiras do distanciamento e dos condicionantes geográficos foram quase totalmente superados; 3) a redução de custos, como, por exemplo, na aquisição e/ou aluguel de imóveis e de transportes; 4) a ampliação das comunicações; e 5) maior mobilidade e melhoria da produtividade e da competitividade (STOLZ; FORTALEZA, 2017).

Para Hernandez (2011), a preocupação da economia atual é de melhor produzir, distribuir e utilizar a informação e conhecimento utilizado das TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação).

As políticas neoliberais, vem acompanhadas com um processo de implementação de sanções e de medidas econômicas que efetivamente conduzem à disciplina e ao controle de gastos, este controle é definido por António Casemiro Ferreira (2011) como: “ato de austerizar”. Essa circunstância leva à um discurso de contenção de despesas por parte do Estado, com uma série de regras e tomadas de decisões que visam privatização do setor público, aumento das taxas tributárias, redução de saldos dos trabalhadores, além de leis flexibilizadoras de direitos protetivos. Esse cenário favoreceu a aprovação da Lei nº 13.467/17 no Brasil, conhecida como Reforma Trabalhista.

Deste modo, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) atingiu os princípios basilares e a estrutura essencial do Direito do Trabalho conquistada historicamente, surgindo, assim, o que se chama de “Direito do Trabalho de Exceção” (FERREIRA, 2011, n. p.).

Para Ferreira (2011) o Direito do Trabalho de Exceção é uma ruptura nos seus pressupostos que “elimina o conflito enquanto elemento dinâmico das relações

laborais e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade”. Diante disto, há a desregulação de figuras protetivas trabalhistas, tais como aquelas relacionadas ao tempo de descanso e tempo de trabalho, as quais deixam de ser cláusulas rígidas para possibilitar a entrada da flexibilização pelo instrumento de negociação coletiva.

O desalinho regulatório, ou a desestruturação normativa, bem como as flexibilizações já citadas, cria um Direito do Trabalho de Exceção que pode ser verificado pela Reforma Trabalhista. A regulamentação legal antes em vigor já era insatisfatória. A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) acrescentou o inciso III no artigo 62, o artigo 611-A, VIII, e um capítulo (artigos 75-A a 75-E) na CLT destinado ao tema, versando sobre aspectos consolidados no direito comparado, tendo em vista que Itália, Portugal, Espanha e Colômbia já tinham leis mais avançadas.

A referida lei carrega, incentiva e induz modelos de contrato que atendem a interesses flexibilizatórios, e abre espaço para diminuir a intervenção legislativa no que tange negociação coletiva, por vezes, privilegiando a autocomposição dos conflitos de modo a extrair deles o viés mais positivo.

Ferreira (2011) menciona ainda que essa legislação oculta a intenção de legalizar práticas extracontratuais de direito, legitimando as práticas ilegais extracontratuais em Direito, isto é, fazendo a passagem do Direito do Trabalho subversivo ao Direito do Trabalho de exceção.

O autor Miziara (2019, p. 85), um dos pioneiros no estudo da nova lei, critica que a Lei 13.467/2007 deixou de disciplinar situações jurídicas corriqueiras na rotina das relações trabalhistas, favorecendo a insegurança jurídica.

Uma inovação foi a exclusão expressa do teletrabalhador do Capítulo *Da Duração do Trabalho*, como já acontecia com trabalhadores exercentes de cargo de confiança (gerentes) e trabalhadores externos, excluindo dos direitos de intervalo intrajornada, hora noturna, adicional noturno e hora extra. Nesse sentido, prevê o inciso III, do artigo 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

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

**III - os empregados em regime de teletrabalho. (grifos nossos)**

Para Toledo Filho (2019) o preceito suplementar do inciso III do artigo 62 da CLT equipara o trabalho a distância ao trabalho externo e de cargos de confiança para retirar a incidência das regras ordinárias de duração do trabalho. A regra reconhece o vínculo empregatício dos teletrabalhadores, excetuando os direitos ordinários relacionados à jornada, de modo que a concepção de salário-hora é alterada para ser concebida como salário-productividade. O autor menciona é uma regra de exceção que exige o preenchimento dos requisitos informadores, podendo ser afastada na hipótese do caso concreto.

No Brasil, o autor Delgado (2019) faz uma análise do teletrabalhador em comparação ao trabalhador externo (inciso I, do artigo 62 da CLT), trazendo três possíveis categorias de trabalho remoto: 1) trabalho em domicílio (tradicional), como no caso de costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de serviços, as doceiras etc.; 2) o *home-office*, com base em recursos da informática e telecomunicação; e 3) o teletrabalho, pode conjugar com o *home-office*, mas é realizado em diversos lugares. As duas últimas hipóteses estão inseridas no inciso III do artigo 62 da CLT.

Toledo Filho (2019, p. 18) menciona que é possível a aplicação das normas de jornada de trabalho na hipótese de o trabalhador estar em conexão direta com a empresa,

que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência do empregador, sem que o teletrabalhador tenha autonomia para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Dessa forma, entendo que há presunção legal relativa de que o teletrabalhador está excluído das normas de duração da jornada de trabalho e, por consequência, do pagamento de horas extras, mas suscetível de ser afastada caso verificado no mundo fático a existência de controle ou possibilidade de controle da jornada.

Miziara (2019) também demonstra a preocupação em relação aos meios de vigilância utilizados pelo empregador como dispositivo de controle de jornada, afirmando que devem observar os seguintes requisitos: a) prévio conhecimento por parte do empregado, não podendo ser oculto ou sub-reptício; b) respeito aos direitos fundamentais; c) “observação ao princípio da proporcionalidade, de modo que seja indispensável e não haja meio menos agravame para atingimento dos fins pretendidos” (MIZIARA, 2019, p. 93).

Nesse sentido, é importante tecer comentários sobre os artigos 75-A a 75-E da CLT introduzidos pela Reforma Trabalhista. O artigo 75-A especifica que o tratamento da matéria será regulado dentro do capítulo II-A do Título: *Das normas gerais de tutela do trabalho*. Fincato (2019, p. 63) discorre que o artigo 75-B da CLT conceitua o teletrabalho como forma de prestação de serviços e não uma categoria de trabalhador diferenciada, trazendo a tríade dos elementos fático-jurídicos configuradores: geográfico (preponderante for a da sede física), tecnológico (emprego de tecnologia da informação e comunicação) e organizativo (teletrabalho integrante da estrutura produtiva e recursos humanos do empregador), já mencionado no capítulo de conceito de teletrabalho. Assim, o artigo 75-B da CLT prevê:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente for a das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

No parágrafo único do mencionado dispositivo, o texto legal destaca que o mero comparecimento do empregado nas dependências do empregador não descaracteriza esse regime, trazendo um critério subjetivo de preponderância de que as atividades laborais são exercidas fora do espaço físico. O legislador deixa a cargo da jurisprudência e doutrina a elaboração de um critério taxativo da mensuração da jornada do teletrabalho.

No artigo 75-C da CLT, o legislador estabelece que a contratação do teletrabalho tem validade condicionada ao contrato individual de trabalho na forma

expressa e escrita, não admitindo a forma verbal ou tácita, por se tratar de regime de exceção que exclui direitos trabalhistas. Nesse sentido, o texto da lei estabelece que o contrato deve ter previsão específica das atividades que serão realizados pelo trabalhador:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Toledo Filho (2019, p. 23) enfatiza a importância da “especificação consistente das atividades ou tarefas que por meio dele se objetivará atingir”, bem como a execução na prática das atividades descritas formalmente no contrato, sob pena de nulidade do regime de exceção e da aplicação das regras ordinárias de duração do trabalho.

No que tange a possibilidade de alteração ou reversão, observa-se os seguintes aspectos:

- A alteração do regime presencial para o regime teletrabalho exige concordância do empregado, por se tratar de um regime de exceção, conforme parágrafo primeiro do artigo 75-C.
- No caso de reversão do teletrabalho para o presencial, o legislador entendeu desnecessária a aquiescência formal do empregado, já que é mero exercício do poder diretivo do empregador e condição mais benéfica ao empregado (artigo 9º e 468 da CLT). Aqui, vigora o princípio protetor que orienta o direito do trabalho
- Os requisitos para a reversão exigidos por lei são: a) o o tempo prévio mínimo de 15 (quinze) dias para o empregado se adequar a medida de transição, mediante registro no aditivo contratual (parágrafo segundo do dispositivo); b) deve estar respaldado por questões fáticas de ordem organizacional, sob pena de caracterização de modalidade de abuso de

direito (artigo 187 do Código Civil), possível de revisão na esfera judicial (FILHO, 2019, p. 23).

Da mesma forma, o empregador não tem essa prerrogativa quando a prestação de serviços já iniciou em teletrabalho, devendo observar a concordância do empregado e se não representa cláusula lesiva ao obreiro (artigo 468 da CLT).

Para Fincato (2019) não há que se falar em direito adquirido ao regime de teletrabalho, sendo reversível de acordo com a necessidade e interesse empresarial.

Quanto a extensão dos poderes do empregador, autor Miziara (2019) entende que as lacunas relativas ao modo de fiscalização devem ser preenchidas por previsão contratual, seguindo alguns princípios: “(i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; ii) a visita ao local de trabalho só deve ter o objeto o controle de atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; iii) em horário comercial segundo usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado”.

Nesse sentido, ao autor menciona que o agendamento e entendimento prévio entre empregado e empregador para fiscalização já é figura prevista para o trabalhador doméstico (art. 11-A da Lei 150/2015), a qual pode ser utilizada em analogia para o teletrabalhador. Ademais, não há ato normativo específico para o teletrabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, podendo ser utilizado a seguinte norma voltada ao trabalho doméstico:

dessa forma, destaco que essa prática demandaria a delimitação de alguns limites a serem observados no que tange a horários e abrangência dos poderes impositivos do empregador em interferir na esfera pessoal do trabalhador, a ponto de poder interferir no espaço físico dentro de uma residência.

Dentro da política de flexibilização de direitos trabalhistas, o legislador permitiu a negociação coletiva em matéria de teletrabalho ao introduzir o artigo 611-A, inciso VIII: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente”.



### 2.1.6 Pandemia Covid-19

Em razão da pandemia do Covid-19 ocorrida em 2020, o governo editou as Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, como medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Esses atos normativos trazem regulamentação específica sobre o teletrabalho.

Em uma palestra lecionada para a Escola Judicial do TRT da 9ª Região, o autor Homero Batista Mateus da Silva (2020) pontua que a tese de exclusão de jornada para o teletrabalhador não pode ser instrumento aplicado de acordo com a conveniência dos interesses empresariais. O palestrante destaca que com o empresariado não pode buscar a redução de jornada daquele teletrabalhador que trabalhava presencialmente e passou para o trabalho remoto em razão da declaração de calamidade pública.

Da mesma forma, o trabalhador de produção que trabalhava em jornada excedente ou em horário noturno, mas foi transferido forçadamente para o trabalho remoto na pandemia não pode perder direitos a horas extras e adicional noturno.

Na mesma palestra citada acima, Homero expôs que entende que o critério para definir a aplicação do regime de controle de jornada é a existência ou não de compatibilidade de fixação de horário de trabalho, em analogia à disposição celetista existente para o trabalhador externo (inciso I, do artigo 62º, da CLT).

Assim, a Medida Provisória nº 927/2020 (não convertida em lei, produzindo efeitos durante a sua validade no período de 22.03.2020 a 19.07.2020) decreta o estado de calamidade pública e utiliza do instrumento do teletrabalho para minimizar os efeitos econômicos da pandemia, garantindo a preservação de emprego e de renda. Nesse sentido, observa-se o disposto no artigo 3º: “Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I - o teletrabalho (...)”.

No cenário de pandemia, o Homero (2020) defende, ainda, que o empregado não tem direito a se opor ao regime de teletrabalho, sendo prerrogativa do empregador de gerir seu estabelecimento empresarial.

Aqui, destaca-se que o artigo 4º da mencionada MP<sup>8</sup> prevê que o empregador poderá alterar o regime de trabalho de presencial para trabalho remoto, bem como a reversão, independe de acordo individual ou coletivo, ou registro prévio, por ser uma medida de exceção aplicada na pandemia, sendo apenas notificado o trabalhador no prazo de, no mínimo 48 (quarenta e oito) horas (§2º do referido dispositivo)<sup>9</sup>.

Inclusive o conceito de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância é semelhante ao adotado pela norma celelista<sup>10</sup>.

É relevante destacar que os recursos tecnológicos devem ser fornecidos pelo empregador em regime de comodato e na falta de estrutura, “o período da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador” (inciso II, parágrafo 4º, do artigo 4º).

Outro destaque que o trabalho remoto estimula o uso de aplicativos, mas a norma é expressa ao afirmar que esse tempo NÃO é computado como tempo de trabalho (parágrafo 5º, artigo 4º), o que se mostra absurdo à medida que o trabalho remoto pelas suas peculiaridades exige que o trabalhador esteja conectado à empresa por intermédio dos meios de telecomunicações disponíveis.

Inclusive, o parágrafo §3º., do artigo 6º prevê essa transferência será realizada preferencialmente para o grupo de risco, conforme previsto a seguir:

**Art.6º § 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV. (grifos nossos)**

---

<sup>8</sup> Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, **independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (grifos nossos)**

<sup>9</sup> § 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

<sup>10</sup> § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no **inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.**

Com relação à Medida Provisória nº 936, de 01/04/2020 (editada em 01/04/2020 e convertida na Lei 14.020/2020), o ato normativo prevê que a opção da empresa pela suspensão do contrato de trabalho do trabalhador impede a prestação de serviços por teletrabalho, já que são medidas incompatíveis na sua finalidade de preservação dos empregos e da saúde do trabalhador:

Capítulo II, Seção IV, Da suspensão temporária do contrato de trabalho -Art. 8º, § 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito.

Neste sentido para buscar a compreensão do recorte desta pesquisa, o próximo item pretende discorrer a respeito da profissão, que foi pauta de várias decisões judiciais a respeito de jornada de trabalho.

## 2.2 TUTOR NO ENSINO EAD

Para que se possa compreender o sujeito estudado dentro do recorte escolhido, será apresentada a figura do Tutor nos parâmetros do Ensino a Distância. Para tanto, a presente seção analisará os contornos do ensino a distância no Brasil em tempos de pandemia, além de abordar o papel do tutor eletrônico e as competências necessárias para a mediação das plataformas disponíveis e o estudante no ensino EAD no Brasil.

O Ensino a Distância no Brasil, esteve presente de diversas formas ao longo dos anos, seja com transmissão via rádio, ou através de instituições no envio de cartas, ou ainda com a transmissão televisiva. De forma mais abrangente, os institutos que se utilizavam dos Correios (como meio de distribuir seus materiais e recebê-los de volta para correção) foram os precursores desta modalidade. Segue o trecho que evidencia este dado:

os primeiros traços históricos do ensino a distância foi o desenvolvimento de cursos por correspondências em que um indivíduo produzia um conteúdo para alguns alunos - seguindo a lógica que um professor ensina e o aluno aprende-, evoluindo para um

processo de ensino-aprendizagem organizado por uma instituição escolares (FORMIGA, 2009, p. 7).

Muitos foram os decursos para que esta forma de transmissão do aprendizado tivesse o formato que possui no tempo presente. Pode-se dizer que a maior parte do ensino a distância no país, atualmente, se dá através da internet.

Não à toa, houve os incentivos para ampliação de sua adesão a partir da publicação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), nº 9.394 de dezembro de 1996 (RODRIGUES et al, 2017), sendo na mesma década em que é marcado o surgimento da rede mundial de computadores, como ferramenta para diversas áreas do desenvolvimento humano.

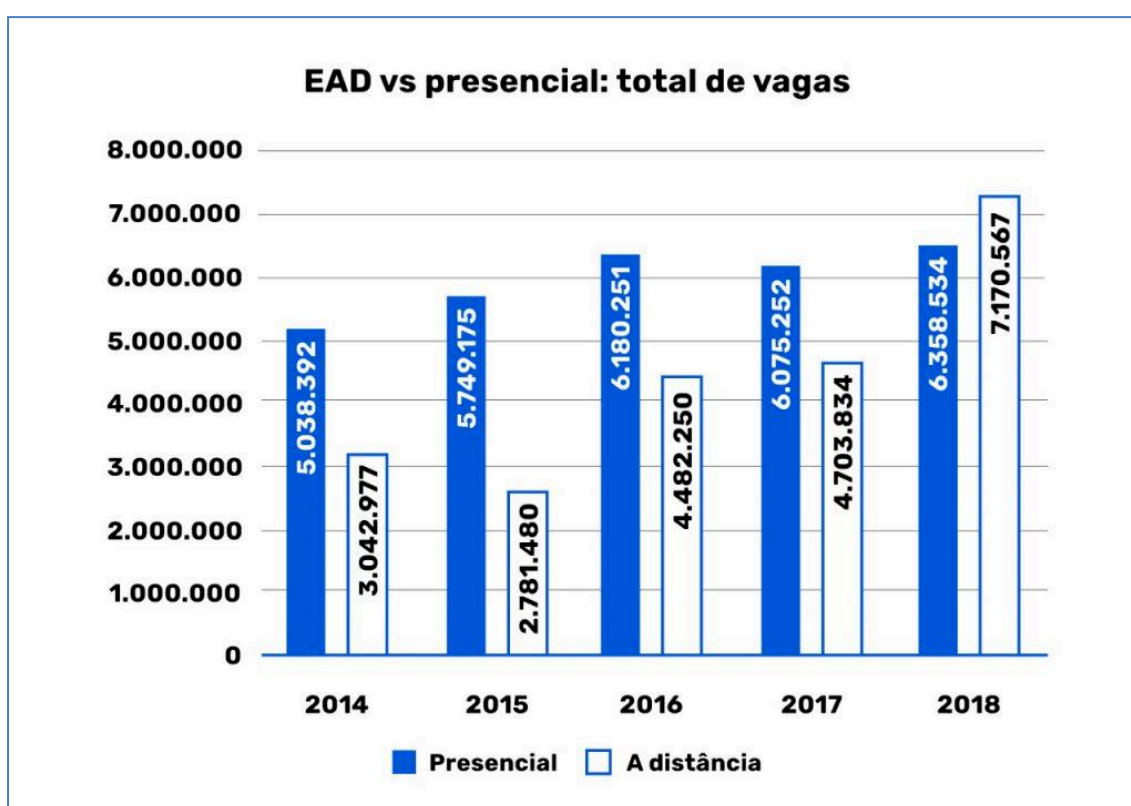
Dentro da lei citada, o artigo de nº 80, promulga que “é dever do poder público estimular o desenvolvimento da educação a distância em todos os seus níveis”. No ano de 1996, ainda, foi criada a Secretaria de Educação a Distância com o intuito de promover pesquisas e incentivar o desenvolvimento de novas tecnologias para tornar esta modalidade de ensino, mais acessível. Importante ressaltar que mesmo com a promulgação da lei e a conseqüente criação da secretaria supra citada, a regulamentação da modalidade EAD só ocorreu em 2005, através do Decreto de nº 5.622 (GOMES,2014).

O Ministério da Educação, visando atender este novo processo, editou o artigo 1º do Decreto 5.622, de 19.12.2005 (revogado pelo o Decreto nº 9.057/2017), o qual regulamenta o Art. 80 da Lei 9.394/96 (LDB) e conceitua a educação à distância:

a Educação a Distância é a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

A partir desta lei, estabelece-se uma série de critérios para que apenas os cursos credenciados possam oferecer esta modalidade e garantir a qualidade do conteúdo disponibilizado por cada um deles. É a partir desta decisão, também, que a modalidade de ensino a distância tem sido adotada progressivamente no processo de ensino e aprendizagem em complemento ao ensino presencial. Assim como atesta a figura 1:

**Figura 1** - Gráfico Ilustrativo Crescimento EAD



Fonte: Inep/Censo da Educação Superior. Arte: **Desafios da Educação**.

Em relação ao conceito de educação a distância menciona-se:

(...) o aprendizado planejado que ocorre normalmente em um lugar diferente do local de ensino, exigindo técnicas especiais de criação do curso e de instrução, comunicação por meio de várias tecnologias e disposições organizacionais e administrativas especiais (MOORE e KEARSLEY, 2007, p. 2).

Como se observa, o professor e o aluno não precisam estar no mesmo ambiente para o desenvolvimento do processo de aprendizagem. Formiga (2009) assevera que a educação que era considerada um fenômeno tipicamente sincrônico (professor e aluno dividindo o mesmo tempo e espaço) passa a ser desenvolvida de modo assíncrona (independe do tempo e espaço). Os meios de comunicação permitiram uma flexibilidade com plena interatividade.

A educação focada nos documentos impressos aos poucos foi substituída pelas fontes eletrônicas digitais de informação, havendo uma conjugação de ensino presencial e em ambiente virtual.

Considerado que é um processo que exige um nível de disciplina em relação ao tempo dedicado, além de conhecimento técnico mínimo para acessar as plataformas, esta modalidade a princípio era exclusividade dos cursos voltados para o público acima dos 16 anos, pelo menos, ou em idade universitária.

Formiga (2009) aponta ainda que na década de 70, a introdução de computadores e internet nas universidades, bem como o barateamento dos computadores pessoais ajudou a difundir o ensino a distância no sistema educacional do Brasil.

o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação permitiu que a expansão e aperfeiçoamento direcionado a uma nova geração de sistemas EAD atingindo grande contingentes populacionais, sem limitações das barreiras de espaço e critérios quantitativos, pautado nos critérios de flexibilidade e liberdade (FORMIGA, p. 2).

A presença do professor nestes espaços de ensino merece um tópico a parte, que será discutido nos próximos capítulos. Os autores, Machado & Machado (2004) mencionam que o surgimento da tutoria nas universidades foi também, uma forma de disseminação do ensino religioso aos estudantes, como um indivíduo que serve de guia ou protetor, posteriormente, assumindo o papel de orientador de atividades acadêmicas realizadas a distância.

### 2.2.1 Papel do Tutor

A educação a distância em ambiente virtual também remodelou o papel dos professores e alunos, tendo em vista que o aluno assume importância central, participando do processo de aprendizagem de forma mais interativa e estimulante (MACHADO; MACHADO, 2004).

Segundo os Referenciais de Qualidade do MEC para Educação Superior a Distância (MEC, 2007, p.21), define-se o tutor como:

um dos sujeitos que participa ativamente da prática pedagógica. Suas atividades desenvolvidas a distância e/ou presencialmente devem contribuir para o desenvolvimento dos processos de ensino e de aprendizagem e para o acompanhamento e avaliação do projeto pedagógico.

De acordo com o conceito mencionado, o tutor abrange o exercício de atividades presenciais e/ou virtuais. Para Konrath, (2009, p. 5) “o tutor a distância é aquele que está distante geograficamente do aluno e exerce o seu trabalho somente via ambiente virtual de aprendizagem”; já o tutor presencial realizaria atendimentos na sede da instituição de ensino com horários pré-estabelecidos, desenvolvendo atividades presenciais e virtuais. Nesse estudo será dado destaque ao tutor a distância que é objeto dos julgados, os quais inclusive remetem a essa categoria como tutores eletrônicos.

A tutoria assume papel essencial nos cursos promovidos a distância, consistindo em um agente mediador de atividades pedagógicas entre o aluno e o professor. Essa função inicial vem sofrendo adaptações ao contexto histórico-social, pois atualmente se exige do tutor a seleção de conteúdo, o conhecimento do processo de aprendizagem em EAD; a interatividade e afetividade com os alunos para intermediar as conversas, bem como a identificação de problemas de aprendizagem; além do desenvolvimento estratégias para desenvolvimento da autonomia do aluno e a manipulação de plataformas virtuais (MACHADO; MACHADO 2004, OLIVEIRA 2009)

No sistema de educação a distância há a necessidade de repensar o papel de cada indivíduo participante (estudante e professor), o que se aplica à figura do tutor.

O tutor integra a carreira de docência. Apesar disso, autores como Lito e Formiga (2009) especificam os papéis deste profissional em quatro áreas para

destacar algumas habilidades exigidas pelas inovações tecnológicas: pedagógica, gerencial, técnica e social. Segue os quatro itens resumidos nos seguintes tópicos:

a) Função pedagógica: diz respeito ao papel de facilitador no processo de aprendizagem, conduzindo o aluno na exploração do material e na interação com demais alunos. Aqui, o tutor age como instigador de debates e pensamento crítico sobre a matéria. Nesse sentido, o autor traz dez atos pedagógicos:

1. Dar instrução direta.
2. Realizar perguntas diretas.
3. Fazer referências a modelos ou exemplos.
4. Dar conselhos ou oferecer sugestões.
5. Promover autorreflexão no estudante.
6. Guiar os estudantes no processo de encontrar outras fontes de informação.
7. Sugerir que os estudantes expliquem ou elaborem melhor suas ideias.
8. Oferecer feedback e congratulações pelas contribuições na discussão on-line.
9. Atuar como suporte na estruturação das tarefas cognitivas.
10. Além desses atos, é importante também acrescentar a ação de ‘costurar’ comentários com o objetivo de criar um único resumo e redirecionar a discussão com os estudantes para os eixos centrais mais importantes do tema (Harasim et al., 2005).

b) Função gerencial – relaciona-se a elaboração de regras para o atingimento do objetivo das tarefas, além de estabelecer um prazo do plano de ensino, isto é, “todas as atividades realizadas para que o curso se desenvolva de maneira eficiente, no nível administrativo” (FORMIGA, 2009, p. 73-74). Trata-se de ações relativas à organização pedagógica e gerenciamento dos cursos, compreendendo a administração de discussões, dos trabalhos em grupo, das regras, das expectativas do curso e da avaliação (nota, conceito e presença).

c) Função técnica – exige o domínio técnico das ferramentas de TIC que são utilizados no ambiente virtual, bem como da funcionalidade do software.

d) Função social – envolve a compreensão da coesão do grupo de alunos como uma comunidade online aberta para troca de ideias, gerando o sentimento de trabalho em equipe. Está relacionado ao papel de “criar um ambiente de comunicação fácil e confortável, no qual o participante de uma comunidade virtual não deverá sentir-se isolado dos colegas, estabelecendo um modelo no qual as respostas são rápidas (não mais de 24 horas, se possível menos)”. O autor



menciona a importância da comunicação social para promover a participação e a hiperconexão dos participantes no processo de tomada de decisões no grupo.

Assim, o tutor é o mediador que promove a interação pedagógica entre alunos e o conteúdo do professor-autor, de modo que a existência de eficiência e imediatidade nas respostas dos alunos é essencial na construção do conhecimento, evitando a perda do interesse na aprendizagem (MACHADO; MACHADO, 2004).

Nesse sentido, o autor Konrath (2009) explica que na mediação pedagógica, o tutor é visto como facilitador, motivador ou incentivador de um processo de aprendizagem reflexivo de construção de um pensamento crítico que “pressupõe que o professor assuma um novo papel no processo de ensino-aprendizagem, no qual ele medie as interações do aluno com o objeto de estudo/conhecimento”.

O mencionado autor traz ainda a seguinte distinção do papel dos atores do EAD (docente e tutor):

O domínio comunicativo diz respeito a presença na comunicação. O professor como instigador desta comunicação, opinando, informando, estabelecendo e mantendo contato a distância, convidando alunos para participar e corrigindo. O tutor através do estabelecimento do diálogo constante com alunos e professor. O aluno através de sua participação, questionando, refletindo e posicionando-se (2009, p.8)

O ensino e aprendizado a distância provoca a mudança de foco da centralidade do professor-autor para o aluno, afastando a ideia da educação rígida de produção do conhecimento para o caminho do conhecimento contruído.

Dessa forma, Lito e Formiga (2009, p. 77-78) mencionam que as atribuições do tutor são todas as relacionadas a de suporte ao docente, quais sejam:

i) Atos pedagógicos: a) Feedback (avaliação ou julgamento); b) Orientações; c) Informações: (raciocínios, explicações e fatos); d) Opiniões/preferências/conselhos; e) Questionamentos; f) Resumo dos comentários dos estudantes; e g) Referências de fontes externas (livros, artigos, recursos, sites Web etc.)

ii) Atos de gerenciamento: a) Coordenação de tarefas da disciplina; b) Coordenação da discussão para manutenção do foco dos estudos (fóruns, chats etc.); e c) Coordenação da disciplina (definir encontros, avaliações, revisões etc.);

iii) Atos de suporte social – a) empatia; b) Alcance interpessoal agregando os alunos e motivando; e d) Humor: piadas, brincadeiras e comentários de bom humor.

iv) Atos de suporte técnico: a) esclarecimentos sobre a natureza do problema, instruções para resolver problemas técnicos; b) Problemas relacionados com o sistema; e c) Problema técnico indefinido.

Assim, os atores envolvidos precisam de capacidades mínimas que tornam o ensino a distância mais complexo que o presencial. Além disso, Konrath alerta sobre a importância da delimitação da quantidade máxima de alunos sob a responsabilidade do tutor e por turma de professor para garantir a qualidade do trabalho.

Em suma, as atribuições do tutor relacionadas à mediação pedagógica, podem ser assim definidas: garantir comunicação social entre material produzido pelo docente e alunos; acompanhamento e orientação dos estudantes visando a atividade de forma pedagógica; atendimento imediato das solicitações; feedbacks; administração das tarefas e prazos; além de esclarecimentos de problemas técnicos.

O entendimento do papel do tutor é essencial para a interpretação dos dados coletados nos julgados, uma vez que o tema se refere a demandas ajuizadas por tutores em face de uma instituição de ensino conhecida no Paraná/PR.

### 2.2.2 Competência Tutor

Nessa seção será destacada as competências necessárias para o desempenho do docente, na função de tutorando, em vista a difusão dos meio de informação e telecomunicação.

O ambiente virtual difere da sala de aulas presenciais, assim como os papéis dos integrantes do grupo, de modo que se exigem novas habilidades e competências do tutor. Assim como pontuado por Konrath (2009, p. 1):

as diferenças estão ligadas ao uso das novas tecnologias, as quais dão suporte ao processo de ensino-aprendizagem, assim como proporcionam uma nova interação em termos de tempo e espaço com relação ao objeto de estudo/conhecimento.

Assim, a aprendizagem a distância se mostra mais complexa, não sendo adequada a simples transposição da aula presencial. Como visto, o papel do tutor é de facilitar a interação e o relacionamento dos participantes, de modo que precisa desenvolver habilidades e competências que favoreçam o uso das tecnologias de informação e comunicação (MACHADO; MACHADO, 2004).

Os autores Machado e Machado (2004), indicam a necessidade de desenvolvimento pessoal das seguintes competências:

- a) Competência tecnológica** - domínio técnico suficiente para atuar no ambiente virtual utilizando os recursos tecnológicos para desenvolvimento das atividades, muitas vezes, auxiliando aos alunos.
- b) Competências sociais e profissionais** – habilidade no direcionamento dos alunos e dos grupos estimulando a coesão, motivação e construção do conhecimento com autonomia dos alunos.

Deste modo, as competências envolvem o processo da tecnologia educacional; o conhecimento sobre o assunto e a capacidade de ensinar; a atuação no gerenciamento do grupo na direção de criar uma independência

Diante do exposto, observa-se que a tutoria eletrônica na educação EAD é uma prática que tem sido estimulada, a partir da regulamentação da modalidade, em 2005, mas que foi acelerada pelos acontecimentos de 2020. Dada o aumento da relevância desta prática de ensino, cresce também a preocupação com a edição de normas protetivas dessa relação laboral.

Ressalta-se que o contrato de trabalho do tutor deve fazer constar os horários em que a tutoria será exercida, as pausas, os limites de atendimento e os limites de mediação pedagógica. Esses arquétipos serão observados nos julgados trazidos na presente pesquisa, mais precisamente as disputas de tempo de trabalho e tempo livre pelos desafios trazidos pelo mundo virtual. Daí, a relevância do aprofundamento teórico da invenção do tempo moderno, conceito de jornada e tempo trazidos por Faria e Ramos (2014).

## 2.3 DISPUTAS DE TEMPO DE TRABALHO E TEMPO LIVRE

Nessa seção serão abordados aspectos relacionados a invenção do tempo moderno e a jornada de trabalho, como ferramentas convencionadas socialmente em prol do sistema capitalista. Além disso, será apresentada a teoria de Faria e Ramos (2014) sobre as distinções conceituais de tempo de trabalho e tempo livre, bem como as disputas existentes para. Por fim, tratar o conceito de flexibilidade trazido no livro de Dal Rosso (2017).

### 2.3.1 A Invenção do Tempo Moderno

Essa fragmentação do homem e sua força de trabalho (física ou psíquica) para gerar valor (mercadoria) tem como aliado a ferramenta da mensuração do tempo. O tempo é fruto de construção histórico-social da sociedade de cunho subjetivo (experiência do sujeito) (FARIA; RAMOS, 2014).

Os autores Faria e Ramos (2014) mencionam que a noção de tempo linear e padronizada (hora, mês e ano) é uma convenção criada pela sociedade dentro de um contexto histórico e social que permite a socialização do homem e sua integração de aspectos físicos, biológicos, sociais e subjetivos. Neste sentido,

o que chamamos tempo é, em primeiro lugar, um marco de referência que serve aos membros de certo grupo e, em última instância, a toda a humanidade, para instituir ritos reconhecíveis dentro de uma série contínua de transformações do respectivo grupo de referência ou também, de comparar certa fase de um fluxo de acontecimentos [...]. Assim, o tempo cumpre funções de orientação do homem diante do mundo e de regulação da convivência humana. (ELIAS , 1989 apud, FARIA 2014 p.4)

O mesmo raciocínio pode ser empregado para jornada de trabalho, uma convenção social e jurídica que permite desenvolvimento de atividades econômicas. Assim, pode-se dizer que o tempo, como regulador do modo de trabalho, é uma concepção de valor criada pelo sistema capitalista.

Assim, a jornada de trabalho utilizada no modelo industrial clássico é uma forma de objetivar o tempo, isto é, “a medida social e juridicamente instituída que expressa

um tempo determinado de trabalho ao qual corresponde uma retribuição (salário)” (FARIA; RAMOS, 2014, p. 64). O tempo é monetizado como moeda de troca.

Este termo, jornada, do modelo citado, vem do vocábulo italiano “giornata”, o qual significa dia e remete a medida de duração do tempo dividido em módulos (dia, semana, mês e ano) (NASCIMENTO, 2014). Assim, a jornada é relacionada ao tempo; duração compreende o tempo de trabalho contratado; o horário de trabalho consiste nos períodos de início e término do trabalho; e a jornada de trabalho é medida do tempo de trabalho (horários de trabalho, intervalos e hora extraordinária).

Nesse sentido, para Thompson, 2005 (apud Faria e Ramos 2014, p. 53,) a passagem do trabalho no regime feudal para as fábricas na Revolução Industrial, substituiu a noção de tempo que era baseada em tarefas realizadas, para o trabalho por hora.

Segundo o autor, no campesinato, não havia este tipo de conflito entre tempo, relações sociais e trabalho, pois o tempo de trabalho excedia a depender do aumento de tarefas. Já na sociedade industrial, o autor esclarece que o tempo era regulado pelo relógio que mediava o patrão e o empregado, exigindo uma sincronia da máquina e o trabalho do proletariado, coordenando a divisão de tarefas e o tempo despendido. Aqui, além de ser o dono dos modos de produção (máquinas e equipamentos), o empregador também dominava o registro de tempo, pois o relógio não tinha preço acessível para todos.

Dessa forma, o relógio é a referência para a sociedade industrial em uma noção de tempo universal e equiparado a uma mercadoria. Assim, a burguesia controla o próprio tempo, o tempo do proletariado e da vida social disciplinando de forma implícita a rotina dos indivíduos ao redor da produção industrial dentro do sistema capitalista, mesmo quando fora do trabalho.

Na Revolução Industrial nasce a concepção de que o tempo tem que ser produtivo, inclusive no período de ócio, devendo sempre ser direcionado ao crescimento profissional e ao progresso financeiro (ATALI, 1982, apud FARIA; RAMOS, 2014, p. 55). A preguiça e a greve são banidas, representando um desperdício de tempo, pois “tempo é dinheiro<sup>11</sup>”.

---

<sup>11</sup> A frase original que remete o termo em grifo na língua portuguesa, é “*Remember that **time is money***”, sendo atribuída a Benjamin Franklin, personalidade que viveu nos EUA no século 18 e que, entre outras atribuições, foi: escritor, jornalista, cientista e político. A frase, ou sua

Nessa fase histórica, na Europa, a concepção de lazer e a limitação de jornada de trabalho foi disciplinada pela *Convenção sobre Horas de Trabalho* de 1919 – que reduziu a jornada para 8 horas diárias e 44 semanais. O tempo de repouso também buscava favorecer o modelo capitalista, como pode ser visto na declaração de Henry Ford: “um operário pouco usaria um automóvel se tivesse de permanecer na fábrica desde o alvorecer até o anoitecer” (FORD, 1926, p. 247).

Columbu (2015, p. 23) relaciona o tempo de trabalho e a noção de poder dentro de uma perspectiva econômica e política, na expressão “ter poder significa controlar a distribuição do tempo dos outros”. Dessa forma, as posições sociais dos grupos e classes econômicas predominantes, estão intimamente ligadas ao poder de regulação do uso do tempo de trabalho.

Com base no exposto, verifica-se que as mudanças de concepção de tempo e espaço, construídas histórica-socialmente, estão relacionadas aos modos de produção capitalista, refletindo diretamente nas relações de trabalho e hábitos da vida pessoal. O tempo é o mediador na relação existente entre capital e trabalho, de modo que a sua mensuração, como forma de quantificar o valor das horas trabalhadas, regulada pelo capitalismo, para atender suas necessidades de demanda de produção.

### 2.3.2 Tempo Dedicado ao Trabalho e Tempo Livre

A criação do conceito binário de tempo livre e tempo de trabalho permite a adaptação do empregado às necessidades da empresa pela prestação de horas extraordinárias (SUPIOT, 1994, apud COLUMBU, 2017, p. 23).

Para Faria e Ramos (2014), o tempo excedente para além do trabalho necessário à produção e reprodução capitalista é tempo livre (tempo de ócio). As inovações tecnológicas deveriam representar aumento do tempo livre, pois reduzem o tempo de trabalho necessário para produção dos bens.

O tempo de lazer está inserido dentro tempo livre, de modo que deveria ser destinado para as atividades de autorrealização e autohumanização (COLUMBU, 2015, p. 25).

---

síntese tornou-se o lema de quem se preocupa em administrar o tempo, pois este é quem determina o quanto de dinheiro o indivíduo que o administra irá ganhar.

Contudo, o modo capitalista também se apropria do tempo socialmente (tempo ocioso) e o “tempo socialmente disponível” (tempo de lazer), isto é, do somatório do trabalho necessário ao trabalho excedente (FARIA; RAMOS, 2014).

Com base nisso, Faria e Ramos (2014) sugerem as seguintes definições para o conceito de tempo necessário, tempo excedente, tempo de trabalho ou disponível de trabalho, tempo ocioso de trabalho, tempo socialmente ocioso, tempo não trabalhado e tempo produtivo ocioso:

a) o tempo necessário: é o tempo correspondente ao que o trabalhador produz suficiente para sua subsistência e equivalente ao próprio valor;

b) tempo excedente: tempo além do tempo necessário para atividades de subsistências materiais;

c) tempo de trabalho ou disponível de trabalho: é o tempo dedicado ao trabalho, consistindo no somatório do tempo necessário e o tempo excedente de trabalho, podendo comportar a jornada formal e extraordinária, regulados ou não pela lei;

d) o tempo de trabalho disponível é composto de: tempo morto (trabalhador à disposição, mas sem executar tarefas por interrupção da produção por questões técnicas, físicas e legais) e o tempo vivo (trabalhador efetivamente executa as tarefas, excetuando as paradas e interrupções);

e) tempo ocioso de trabalho: difere de tempo morto, pois se relaciona a questões externas(falta de energia, falta de matéria-prima etc.);

f) tempo socialmente ocioso: se refere a tempo não exposto à atividade de trabalho, remetendo aos grupos que estão fora do mercado de trabalho;

g) tempo não trabalhado: pode ser considerado o tempo livre do trabalhador ou tempo de imposição de inatividade, como desempregados, excluindo conceito de tempo produtivo ocioso;

h) tempo produtivo ocioso: é o tempo livre do trabalhador: de lazer e repouso (tempo socialmente supérfluo); educação, atividades artísticas, lúdicas, culturais; e convívio social e familiar (tempo socialmente disponível).

A partir dos conceitos trazidos, é possível perceber que o tempo produtivo ocioso, que se refere aquele relegado a diversas atividades como as citadas no item h, são propriamente dito o tempo em que o trabalhador tem livre para atividades voltadas para si e convívio social.

Segundo Faria e Ramos (2014, p. 58) no decorrer da história há um conflito entre a classe trabalhadora e a classe capitalista entre tempo e trabalho, no sentido de que o segundo busca a “máxima objetivação pela empresa” e os trabalhadores lutam por resgatar a própria subjetividade nesse tempo. A redução de jornada que é fruto da luta social de forças políticas entre agentes e classes antagônicas, pode ser considerada uma forma de alterar a práxis social de tempo, sendo uma medida compensatória das profundas mudanças materiais e tecnológicas na sociedade.

Nesse aspecto, Domenico de Masi (2001, p. 227), em sua obra *Futuro do Trabalho*, de forma visionária, previu que a utilização massiva do telefone celular era indícios de uma desestruturação do tempo e espaço, no qual o tempo livre se confundia ao tempo de trabalho.

Segundo Faria e Ramos (2014), as inovações tecnológicas que inserem tecnologias de comunicação e informação aumentam o controle sobre o processo de trabalho, com a falsa percepção de uma gestão flexível e autônoma.

Os autores também mencionam que se expressa pela falsa percepção de liberdade causada pelo fornecimento de equipamentos eletrônicos (computadores, tablets, notebooks, celulares etc.) no intuito de buscar a máxima disponibilidade de tempo do indivíduo para consecução dos objetivos da empresa, de modo que passa a alcançar o tempo socialmente disponível do trabalhador.

um dos riscos do teletrabalho é a falta de limites entre o tempo de trabalho e o tempo no trabalho, não havendo a distinção do trabalho produtivo e do trabalho livre, pois a autonomia pode levar a indisciplina do profissional na gestão do tempo (FILHO, 2019, p. 21).

Assim, o aperfeiçoamento de métodos de gerenciamento e vigilância do trabalho que permitem o controle do processo produtivo de forma real e intensa sobre o trabalhador apenas acentuam a apropriação do trabalho pelo capital.

Rosenfield e Alves (2011) afirmam que no teletrabalho há uma autonomia do tempo e horário de trabalho, pois a gestão do tempo de trabalho é substituída por resultados (produtividade atingida por entrega de relatórios), tarefas preestruturadas (com base em parâmetros e ações preestabelecidas) e criação dependente (sujeito a aprovação por uma equipe ou superior hierárquico).



O teletrabalho traz a aproximação do tempo de trabalho e tempo livre, os quais podem ocasionar o entrelaçamento da vida profissional e privada do trabalhador. Uma alternativa de solução desse problema seria o regramento do tempo livre para atender as necessidades do indivíduo, garantindo o gozo do direito social ao lazer, repouso e descanso. Na medida em que a concepção de tempo livre e tempo de trabalho se tornam mais fluída, bem como que as inovações tecnológicas permitem exercício da atividade laboral mais eficiente e célere, outra alternativa a ser buscada é a redução da jornada de trabalho.

Essa problemática das disputas do tempo livre e tempo de trabalho no modo de produção capitalista passou a se mostrar mais presente no teletrabalho em razão da concepção de flexibilidade nos horários e formas de trabalho. Por esse motivo, a próxima seção abordará o conceito trazido por Dal Rosso (2017) de flexibilidade.

### 2.3.3 Ardil da Flexibilidade

Na obra “O Ardil da Flexibilidade”, o autor Sadi Dal Rosso (2017) esclarece que a noção de flexibilidade não é uma invenção do capitalismo, mas decorre dos trabalhadores livres que decidiam o momento em que iriam trabalhar (regimes de escravidão, servidão e trabalho assalariado). Importante ressaltar que foi no trabalho assalariado presente na Revolução Industrial que surgiram as jornadas rígidas, repetitivas e extenuantes. Assim, foram os movimentos sociais que ensejaram criação da jornada de trabalho regular e integral, bem como conquistas de direitos.

A partir da invenção da heteronomia que “os trabalhadores perderam a soberania de decisão, que passou de suas mãos para a dos donos de escravos, senhores de servos e empregadores de assalariados” (Dal Rosso, 2017, p.21).

Dessa forma, mostra os elementos de flexibilidade que estiveram presentes nas práticas laborais durante o percurso da história, cabendo ao direito regulamentar às formas de trabalho extra padrão. Assim, a flexibilidade do sistema capitalista se direcionou para a desestruturação do modelo de trabalho formal, em contraposição a noção de regulamentação, primeiramente como forma de resolver problemas de insuficiência de mão-de-obra.

Na década de 70, com a crise do petróleo e altas taxas de inflação e desemprego, as incertezas impulsionaram as negociações de práticas de trabalho temporário, contratos parciais e jornada extrapadrão. Nesse contexto, a flexibilidade passou a ser utilizada como estratégia das empresas para melhorar o desempenho na competição global, isto é, um mecanismo de adequação dos trabalhadores às necessidades empresariais.

Segundo o autor, as distribuições de horas era um fator que interessava aos trabalhadores e empresários, pois os primeiros tinham maior gestão na autonomia de tempos de trabalho e não trabalho, bem como os segundos acreditavam no aumento da produtividade do trabalho.

Com base nisso, Dal Rosso (p. 53) traz o significado múltiplo da palavra flexibilidade. Etimologicamente, advém do substantivo latino “flexibilitas” e é definido como “dobrar”. Porém, o adjetivo “flexível” vem dos sinônimos elástico, maleável, mutável e móvel, o que mais se coaduna com o presente trabalho.

Assim, não basta que o trabalho seja mutável, que se dobre, ou que seus tempos sejam modificáveis, mas, acima de tudo, que seja maleável e adaptável aos novos objetivos das condições de acumulação nesse início do século XXI. Esse sentido de maleável, adaptável, indica com precisão o sentido da controvérsia moderna sobre a flexibilidade ou a rigidez dos tempos de trabalho.

Mesmo com a reformulação do conceito de flexibilidade, o autor menciona, ainda, que sempre existiu nas civilizações formas flexíveis de horários em ocupações precárias de trabalho extrapadrão, em contraposição ao regime integral com direitos, como exemplo, cita os países periféricos. Assim, esses países se colocam em dois contextos: flexibilidade pré e pós regulamentação do regime integral de direitos. Assim, flexibilizar a regulamentação representa a retirada de direitos, conquistas históricas em movimentos sociais, revertendo à condição anterior que gerava aumento de produção de mais-valor.

O autor destaca a importância da garantia de direitos também ao trabalho não flexível, visto que a inserção das políticas neoliberais está barateando a força de trabalho flexível em detrimento da garantia dos direitos dos trabalhadores.

Segundo o autor (2017), a flexibilidade se divide em quatro dimensões: 1) flexibilidade quantitativa (externa): uso de procedimento de redução de quadro de

empregos de uma empresa; 2) a flexibilidade funcional (qualitativa interna): correlacionada ao empregado polivalente; 3) a flexibilidade de lugar: realocação de mão-de-obra e diversos territórios buscando barateamento; 4) flexibilidade de horas ou tempos (quantitativa interna) que se relaciona aos horários flexíveis. A flexibilidade interfere na teoria do valor do trabalho.

Na teoria do valor-trabalho, o tempo de trabalho representa a quantidade de valor produzido na sociedade, de modo que o empregado é a medida da capacidade transformadora na natureza e do próprio ser humano. Assim, a temporalidade do trabalho tem característica de movimento e mudança que transforma o objeto histórico. (Dal Rosso, 2017).

A temporalidade do trabalho está dividida nas dimensões: duração (medida convencional de tempo destinado ao trabalho) e intensidade (grau de envolvimento e gasto de energia do trabalhador). Assim, o valor da mercadoria consiste em “todo o valor econômico produzido pela sociedade provém do tempo de trabalho médio e socialmente necessário empregado na produção de mercadorias” (Dal Rosso, 2017, p. 83).

A redução de jornada com aumento de produção exige maior produtividade pelo sistema tecnológico e grau de intensidade laboral. Além disso, todo trabalho assalariado é arquitetado dentro de horários visando atender os objetivos da empresa, de modo que a flexibilidade do tempo rompe um elemento que constitui a teoria do valor do trabalho. Assim, é introduzida a utopia da autonomia do trabalhador e a variação da distribuição dos horários, atingindo fins de semanas e horários matutinos e noturnos.

A flexibilidade coloca a alocação do tempo do trabalhador à disposição do empregador pautado na ideia de autonomia, de modo que o trabalhador não tem controle da duração e de distribuição dos tempos. Nesse ponto, o autor menciona que as ferramentas de telecomunicação e informática permitem o controle por resultado, de modo constante, para reduzir o trabalho morto. Por outro lado, o empregador pode acionar o empregado a todo o momento, inclusive no tempo de não trabalho, intensificando o trabalho e alongando as jornadas. Logo, a flexibilidade aumenta o valor produzido pela força de trabalho em horas flexíveis e gera a desvalorização do trabalhador.

Em suma, o mais-valor absoluto advém do alongamento de jornada, sendo que o mais-valor relativo decorre do encurtamento do tempo de trabalho necessário e da alteração dos componentes da jornada necessária e excedente. A produtividade representa ganhos ao capital. A flexibilidade se aproxima do conceito de mais valor relativo.

Diante do exposto, com base nos fundamentos teóricos traçados no capítulo 2, serão apresentados os pressupostos metodológicos para coleta, tratamento e interpretação dos dados extraídos nas decisões judiciais trabalhistas. Nesse contexto, serão tratados os conceitos trazidos na parte teórica dentro de uma perspectiva das decisões judiciais.

### 3 METODOLOGIA

No presente capítulo será descrito o percurso metodológico utilizado para desenvolvimento do trabalho. Os procedimentos metodológicos abordam os seguintes tópicos: delimitação e delineamento da pesquisa (etapas da pesquisa, procedimentos de tratamento e análise dos dados, facilidades e dificuldades na coleta e tratamento, e limitações da pesquisa). Deste modo, há o detalhamento dos passos, métodos, técnicas, critérios de análise dos dados obtidos e limitações da pesquisa.

#### 3.1. DELIMITAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

A seguir, apresenta-se o seguinte quadro resumo dos aspectos metodológicos da pesquisa que serão detalhados no desenvolvimento do capítulo 3 (Delimitação e delineamento da pesquisa) e 4 (Análise e apresentação dos dados da pesquisa):

**Quadro 2** -Aspectos Metodológicos e Classificação

Aspectos metodológicos	Classificação
Concepção metodológica e ontológica	Interpretativa
Abordagem	Qualitativa
Orientação	Análise descritiva
Delineamento de pesquisa	Estudo qualitativo
Tempo	Transversal
Técnica de coleta de dados	Documentos
Técnica de análise de dados	Análise de conteúdo de Bardin (2011)

Fonte: A autora (2020)

### 3.1.1 Delineamento e Etapas da Pesquisa

O delineamento da presente pesquisa partiu da observação desta pesquisadora em relação às dificuldades e as facilidades trazidas pelo trabalho remoto. A deflagração da pandemia de covid-19 exigiu a adoção de medidas de isolamento social, tornando obrigatória essa modalidade para a sociedade, em nível global, como forma de garantir a continuidade das atividades empresariais.

Com o cenário pandêmico, a pesquisadora foi transferida da modalidade presencial para *online*, o que permitiu vivenciar a experiência do trabalho remoto, trazendo várias visões sobre o objeto de estudo, tanto na esfera pessoal e profissional: a) na posição de trabalhadora, como servidora pública dos quadros da Justiça do Trabalho, pois precisou se adaptar às mudanças para permitir a continuidade da prestação de serviços jurisdicionais para a sociedade; b) na concepção do Estado, uma vez que a pesquisadora exerce a função de analista de processos judiciais, razão pela qual faz parte de sua rotina a análise da legislação em subsunção às situações fáticas de conflitos; e c) na esfera pessoal, no gerenciamento da vida profissional, compromissos domésticos e vida familiar.

Essa experiência aumentou as inquietações desta autora sobre a existência de um conflito entre o tempo de trabalho e o tempo livre presente no trabalho remoto, o que era percebido na rotina diária, com pressões psicológicas para atendimento da demanda de serviço dentro das exigências superiores hierárquicas, resultando em sobrecarga de trabalho e nos elos de jornadas. Dessa forma, a pesquisadora entendeu que era necessário aprofundar os estudos sobre a jornada de teletrabalhadores.

O delineamento da pesquisa se concentrou em duas etapas de investigação: 1) a coleta e pré-análise de julgados de todos os tribunais trabalhistas do país sobre a jornada de teletrabalho de forma ampla; 2) o refinamento da coleta selecionando julgados do TRT/PR sobre a jornada de tutores em ações em face de mesma instituição de ensino. A seguir, passa-se a justificar a escolha do delineamento:

Na primeira etapa, a pesquisa foi centrada nas decisões dos Tribunais Trabalhistas Brasileiros de processos que versam sobre a jornada dos teletrabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 prevê a criação dos Tribunais Regionais do Trabalho (artigo 115) e do Tribunal Superior do Trabalho (artigo 111-A) como instâncias recursais para julgamento da matéria trabalhista por membros de um colegiado.

A Justiça do Trabalho integra o Poder Judiciário Brasileiro representando um ramo de Justiça Especializada (SCHIAVI, 2015, p. 192), composto por 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais (TRTs) e um Tribunal Superior do Trabalho (TST). O autor Schiavi (2015) explana que os mencionados TRTs são distribuídos por Estado da Federação, com exceção do Estado de São Paulo, que possui dois TRTs, a saber: o TRT da 2ª Região, que engloba a capital de São Paulo, região metropolitana e Baixada Santista; e a 15ª Região, que consiste nas cidades do interior de São Paulo.

A pesquisa se concentrou na busca de julgados nos sites dos vinte e quatro Tribunais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, no período de 01 de abril de 2015 a 01 de abril de 2020, utilizando como palavras chaves: “teletrabalho + horas extras”; “*home office*” + horas extras”; “teledisponibilidade + horas extras”; “telesubordinação + horas extras”; e ‘trabalho a distância + horas extras’.

As palavras chaves utilizadas foram deduzidas da base teórica descrita neste estudo no segundo capítulo, em um movimento cíclico: do estudo dos conceitos previstos na literatura sobre o assunto; passando para a verificação destes conceitos dentro dos dados e realizando uma pré-seleção; ao final, esse procedimento permitiu a definição das palavras chaves para a consulta nos sites da internet. Feito isso, retornou-se aos sítios da internet dos tribunais para a filtragem dos dados, utilizando-se o lapso de cinco anos anteriores a data de pesquisa.

Nesse procedimento, verificou-se que alguns Tribunais Regionais do Trabalho não tinham jurisprudência nos critérios mencionados, sendo eles: TRT 10º (Distrito Federal e Tocantins), TRT 14º (Rondônia e Acre), TRT 18º (Goiás), TRT 19º (Alagoas), TRT 21º (Rio Grande do Norte), TRT 22º (Piauí) e TRT 23º (Mato Grosso). Assim, a pesquisa preliminar resultou em 3.442 acordãos distribuídos conforme a tabela abaixo:

**Quadro 3 - Dados Coletados por Tribunal**

<b>TRT</b>	<b>Nº Acórdãos consultados</b>
1º	472
2º	562
3º	9
4º	597
5º	26
6º	233
7º	51
8º	192
9º	533
11º	192
12º	79
13º	38
14º	90
15º	182
16º	29
17º	93
24º	64
<b>TOTAL</b>	<b>3.442</b>

Elaboração: a autora, 2021



Com base nessa primeira investigação, verificou-se, em específico, que no Tribunal do Trabalho do Paraná a maioria dos casos obtidos com base nas palavras-chaves, acima mencionadas, era relacionada a mesma reclamada (Editora e Distribuidora de Ensino S.A). Trata-se de um caso emblemático, uma vez que do total de 123 acórdãos encontrados na jurisprudência do Tribunal, 94 acórdãos eram relativos à mesma situação. Ademais, dos 123 (cem e vinte e três) acórdãos, 100 (cem) acórdãos foram resultado da palavra chave de teletrabalho e 23 acórdãos sobre *home office*, inexistindo resultado para as demais palavras chaves de pesquisa.

Verificou-se da análise descrita que esses julgados se referiam às ações ajuizadas por tutores eletrônicos em face da empresa Editora e Distribuidora de Ensino S. A, nas quais postulavam o enquadramento de direitos equiparados aos docentes, tais como pagamento de horas extraordinárias.

A leitura dos 3.442 acórdãos dos tribunais trabalhistas de todo país, para esta pesquisa, permitiu que a pesquisadora percebesse que os processos ajuizados pelos tutores sintetizavam as principais problemáticas relacionadas à delimitação da jornada dos teletrabalhadores, no período antes e depois da reforma trabalhista.

A partir da pré-análise, constatou-se que esses julgados traziam um material que permitia o estudo do entendimento dos juízes de primeiro e segundo grau sobre as alterações advindas da reforma trabalhista sobre a jornada no trabalho remoto. Ademais, os acórdãos permitiam a análise de posicionamento das três instâncias, isto é, o tutor eletrônico na figura do teletrabalhador, a empresa representando o capital e o Judiciário na posição de Estado.

Somado a isso, ressalta-se o fato de que o trabalho remoto acelerou um movimento de migração do ensino presencial para a modalidade de ensino a distância, o que traz à tona um tema importante que é a precarização do trabalho da carreira de docentes.

Com base nessas investigações, optou-se pelo corte epistemológico do estudo do tempo dedicado ao trabalho dos tutores eletrônicos de EAD a partir da análise dos acórdãos trabalhistas do Estado do Paraná.

Com isso, seguiu-se para segunda etapa de investigação, com base no seguinte problema de pesquisa, conforme já mencionado no capítulo 1.1: Como as organizações, o trabalhador e o Tribunal Trabalhista do Paraná definem o tempo

dedicado ao trabalho dos tutores eletrônicos que prestam trabalho remoto na modalidade de ensino a distância (EAD), no período pré e pós-reforma trabalhista?

No intuito de compreender a questão levantada, segue-se com o detalhamento dos procedimentos metodológicos apresentados no quadro introdutório do capítulo 3.

Para atingir os objetivos gerais e específicos da presente pesquisa será utilizada uma abordagem qualitativa, a qual serve de instrumento “para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social” (CRESWELL, 2007, p. 26).

A pesquisa qualitativa é realizada no cenário natural e de forma emergente, de modo que o processo de coleta de dados pode ser alterado durante a interação com os dados (imagens e/ou textos), dificultando a pré-configuração estrita da pesquisa. Assim, utiliza-se de “métodos múltiplos que são interativos e humanísticos”, exigindo a participação ativa do pesquisador na interpretação dos dados (CRESWELL, 2007, p. 186).

Para Creswell (2007), a pesquisa qualitativa tem caráter fundamentalmente interpretativista do material coletado, pois não é possível afastar o viés pessoal na interpretação dos dados dentro de um contexto histórico e sociopolítico.

Nesse sentido, a estratégia de delineamento de pesquisa utilizada exigirá o papel ativo da pesquisadora na interpretação dos dados para compreender um fenômeno, um processo ou uma visão de mundo de um conjunto de pessoas a partir da coleta e organização de dados, com o objetivo de construir conceitos, pressuposições ou teorias, ao invés de ilativamente, decorrer hipóteses a serem testadas (GODOY, 2005).

Seguindo a linha exposta, neste estudo, é empregado um raciocínio multifacetado, interativo e simultâneo, utilizando de orientação analítica indutiva e dedutiva na análise dos julgados. Creswell (2007) defende que o pesquisador deve ter uma holística do problema, assim, parte-se de um processo cíclico e simultâneo da coleta, análise e comunicação de dados até reformulação do problema e retornando aos dados.

Somado a isso, para Gil (2008) um dos passos da pesquisa é a escolha da técnica de coleta de dados (documental ou campo). No presente caso, como mencionado, trata-se de uma pesquisa documental, sendo que esta se aproxima da

revisão bibliográfica, com a diferença que “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa” (GIL, 2008, p.66).

A pesquisa documental, em razão do uso fonte de dados secundários, consiste em “relatos de segunda mão de pessoas ou situações, escritos por terceiros” (CRESWELL, 2007, p. 188).

Nesse contexto, o presente estudo inicia-se com a coleta dos dados de decisões judiciais proferidas por juízes da Justiça do Trabalho do Paraná (acórdãos), nas quais há o cortejo do entendimento dos juízos do primeiro e segundo grau, consistindo em dados de natureza documental e secundários.

Além disso, o propósito da pesquisa é descritivo. A pesquisa descritiva pode se aproximar da explicativa (GIL, 2008). A pesquisa descritiva apresenta “características de determinada população ou de determinado fenômeno” enquanto a pesquisa explicativa demonstra os motivos e fatores que contribuíram para a ocorrência do fenômeno (VERGARA, 2016, p.45). Esse estudo tem o intuito de descrever as características conceituais estabelecidos nas decisões dos tribunais trabalhistas acerca da problemática da jornada do tutor eletrônico, um exemplo de teletrabalhador, respaldado pelas teorias trazidas na fundamentação teórica e legislação aplicável.

No que se refere ao corte temporal, Vergara (2016) discorre que pode ser dividido em transversal ou longitudinal. A coleta longitudinal é realizada em diferentes momentos para compreender as mudanças do fenômeno no tempo, enquanto a transversal é realizada em um único momento do tempo.

No presente estudo, adotou-se a dimensão temporal transversal, uma vez que busca analisar um período definido em que os dados foram coletados, em momento específico, mais precisamente, as decisões publicadas no período de três anos antes e após da vigência da Reforma Trabalhista. A Lei nº 13.467/2017 entrou em vigência na data de 11 de novembro de 2017 – há aproximadamente três anos-, sendo esse um parâmetro que permite um corte equivalente a 11 de novembro de 2014 a 11 de novembro de 2020). Com isso, a pesquisadora optou por fixar um corte temporal que permita identificar os reflexos da reforma trabalhistas.

Em suma, o presente trabalho tem como abordagem/estratégia qualitativa básica com viés interpretativista, dentro de uma orientação analítica descritiva,

partindo da análise de dados secundários (decisões judiciais) coletados em uma dimensão temporal transversal com a finalidade de obter conclusões gerais dentro do problema e objetivos propostos.

Nas próximas seções serão detalhados os critérios de seleção e técnicas de coleta de dados que serão utilizados na análise e interpretação..

### 3.1.2 Procedimentos de Coleta de Dados (TRT/PR)

Segundo Vergara (2016) o procedimento de coleta exige a delimitação e delineamento da pesquisa alguns procedimentos prévios: a) a revisão do problema; b) a escolha dos pressupostos teóricos que serviram para os estudos; c) seleção da técnica de coleta de dados (documental ou campo).

Diante disso, cumpridas tais orientações, o presente trabalho tem como instrumento de coleta a pesquisa documental e a natureza de dados secundários, isto é, a pesquisa de acórdãos proferidos pela Justiça do Trabalho do Paraná.

A pesquisa consistiu na consulta processual realizada no sítio oficial da internet da Justiça do Trabalho do Paraná (TRT da 9ª Região).

Cada Estado observa uma numeração com base na ordem cronológica de criação, por exemplo, Tribunal Regional do Paraná é o TRT da 9ª Região. O endereço eletrônico da rede internet (URL – *Uniform Resource Locator*) de cada tribunal é composto pelo seguinte padrão: trt + número da região de cada tribunal + jus.br. Assim, o sítio oficial do TRT é: [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br).

Na página, do mencionado Tribunal, há um item denominado de “jurisprudência” que se presta à consulta de acórdãos proferidos no órgão colegiado. Nesse local, a pesquisa pode ser filtrada seguindo os parâmetros de: pesquisa livre, período de data de publicação do acórdão, magistrado, classe do processo etc.

Para Creswell (2007, p. 190), “a ideia por trás da pesquisa qualitativa é selecionar propositalmente participantes ou locais (ou documentos ou materiais gráficos) mais indicados para ajudar o pesquisador a entender o problema e a questão de pesquisa”. Nesse ponto, o autor enfatiza que a seleção dos tipos de documentos deve considerar as reflexões do pesquisador, acompanhada de anotações de fatos convenientes (CRESWELL, 2007).

Em relação a técnica de coleta e análise, aplicou-se o método de análise de conteúdo da Bardin (2011), a qual adota as seguintes três etapas: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; e 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

**Quadro 4 - Técnica de Coleta de Dados: Análise de Conteúdo**

<b>Fases da técnica de análise de dados</b>	<b>Propósitos</b>	<b>Atividades</b>
pré-análise	1) escolha do universo de documentos; 2) formulação de hipóteses e objetivos 3) Formulação de indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• preparação do material</li> <li>• leitura flutuante e seleção de documentos para formação do <i>corpus</i>.</li> <li>• registro de dados</li> </ul>
Exploração do material	codificação, decomposição e enumeração dentro das hipóteses formuladas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• codificação: recorte (unidades de registro e contexto);</li> <li>• enumeração (regras de contagem);</li> <li>• agregação (categorias)</li> </ul>
Tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação	inferência (específica e gerais) e a interpretação ou extração de significado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• síntese e seleção de resultados</li> <li>• análise de conteúdo</li> </ul>
Validação dos dados	provas de validação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• testes e elaboração de relatório final</li> </ul>

Fonte: A autora (2020)

Seguiu-se, então, para a primeira fase de pré-análise: a fase de organização dos dados, apresentando três propósitos baseados em Franco (2012): a) a escolha do escopo de documentos; b) formulação dos objetivos (finalidade geral) que serviram para fornecer informações sobre o problema; e c) na formulação dos indicadores a serem considerados na interpretação final.

Franco (2012) acrescenta, ainda, que os três propósitos presentes na pré-análise estão interligados, não observando uma ordem cronológica e sucessiva rígida. Nesse sentido, Vergara (2015) acrescenta que deve ser definido o tipo de grade para

análise dentre as seguintes possíveis: a) aberta (as categorias surgem durante a pesquisa, de modo que o pesquisador realiza o rearranjo necessário até o final); b) fechada (as categorias são definidas preliminarmente a pesquisa); c) ou mista (há categorias preliminares, mas se permite a inclusão ou exclusão até o final).

No presente estudo, optou-se pela análise mista, pois a pesquisadora tinha uma prévia noção das categorias analíticas (jornada de trabalho e tempo de trabalho disponível) pela leitura da base teórica, mas outras emergiram no estudo dos documentos (disponibilidade com ou sem continuidade).

Salienta-se que a escolha dos documentos deve observar as seguintes regras: a) regra da exaustividade (não pode excluir documentos de forma injustificada); b) a regra da representatividade (amostra deve representar o universo); c) regra da homogeneidade (uso de critérios precisos e homogêneos para a escolha de documentos); d) regra de pertinência (a fonte de informação dos documentos deve ser adequada aos objetivos). Por fim, as regras devem fundamentar a formação do corpus – “conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN, 2011, p. 96).

A leitura flutuante permite a compreensão em um sentido geral com a formulação de objetivos e elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final.

Com base nessas informações mencionadas anteriormente, parte-se para o procedimento de escolha de documentos e o registro de dados (BARDIN, 2011). Diante disso, a pesquisa obteve 123 (cento e vinte e três) acórdãos com as palavras chaves selecionadas no sítio da Justiça do Trabalho do Paraná, os quais versavam sobre demandas de tutores eletrônicos em face da Editora e Distribuidora de Ensino S.A. Da totalidade foram selecionados 39 acórdãos que formam o denominado corpus representativos da controvérsia, pois aprofundam de forma exaustiva o conceito de jornada e tempo de trabalho dos tutores eletrônicos, além de meios de controle de jornada e os desafios relacionados a gerenciamento do tempo no trabalho remoto. Assim, os acórdãos selecionados se coadunam com as respostas das perguntas da presente pesquisa.

Com isso, os 39 (trinta e nove) acórdãos selecionados foram inseridos no software ATLAS TI que é uma ferramenta que facilita a organização e a análise de

dados. Após inserção dos dados, extrai-se 15 (quinze) relatórios, que separavam trechos dos documentos que representavam cada categoria analítica mencionada (jornada de trabalho e tempo de trabalho), posicionamento judicial e parâmetros de controle de jornada, divididos da seguinte forma: a) relatório de decisão geral, relatório de decisão da sentença (juiz de primeiro grau) e relatório de decisão do Tribunal; b) relatórios sobre tempo de trabalho disponível, dividindo em cada relatório o conceito para empregado, empregador, sentença e tribunal; relatórios sobre jornada de trabalho, separando em cada um o conceito empregado, empregador, sentença e tribunal; e relatórios de parâmetros para a sentença e acórdão.

Assim, a agregação dos conceitos fez emergir três categorias analíticas: tempo de trabalho disponível, jornada de trabalho e disponibilidade sem/com continuidade, as quais serão objeto de interpretação nos próximos capítulos.

### 3.1.3 Procedimentos de Tratamento e Análise dos Dados

A análise e a interpretação dos dados é um processo de extração do sentido de texto e imagem, envolvendo a preparação de dados para orientar as análises, seguido do aprofundamento do entendimento dos dados e a categorização para permitir uma interpretação ampla (CRESWELL, 2007).

Como mencionado, no processo de análise foi adotado a análise de conteúdo com base nos fundamentos e os procedimentos analíticos de Bardin (2011). A análise do conteúdo surgiu no século XX, nos Estados Unidos, em 1943, compreendendo em uma abordagem qualitativa que “considera a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou conjunto de características num determinado fragmento da mensagem” (BARDIN, 2011, p. 27). Para tanto, o pesquisador categoriza as repetições de unidades de texto (palavras ou frases), conferindo uma representação simbólica.

Bardin (2011, p. 39) define a análise de conteúdo como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações” que busca a compreensão dos significados (ex. análise temática) ou “significantes” (ex. análise lexical, análise de procedimentos). Nesse sentido, dispõe:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. (p.42)

Destaca-se que a análise de conteúdo não se confunde com a análise de discurso, pois esta compreende os processos de produção e interpretação linguística caracterizados por tensões sociais, abarcando a dimensão de problemas e mudanças sociais (MELO, 2017). Já a análise de conteúdo está mais voltada à busca de sentido e significado do texto com base nas percepções do pesquisador, sem conotação revolucionária.

Para Franco (2012), o primeiro passo para utilização dessa técnica de análise de dados é se concentrar na mensagem, seja verbal (oral ou escrita), gestual, silenciosa, figurativa, documental ou provocada. Assim, a análise de conteúdo considera os “pressupostos de uma concepção crítica e dinâmica da linguagem”, (FRANCO, 2012, p. 13). Isto é, a representação social dentro de um contexto histórico desenvolvido da interrelação de linguagem, pensamento e ação.

Franco (2012) destaca que os pressupostos ultrapassam a concepção formal para atribuir uma hermenêutica, de modo que toda mensagem expressa um significado e sentido. O significado de um objeto é extraído das características definidoras do *corpus*; enquanto o sentido constituído de um “significado pessoal e objetivado que se concretiza na prática social e que se manifesta a partir das Representações sociais, cognitivas, subjetivas, valorativas e emocionais, necessariamente contextualizadas” (FRANCO, 2012, p. 13).

O ponto de partida dessa técnica de análise é o conteúdo escrito e/ou simbolicamente explícito, após, passando para a análise e interpretação de acordo com as condições contextuais dos produtores - contextos individuais, sociais e históricos - (FRANCO, 2012). De fato, há uma interação entre o interlocutor e locutor que exige sensibilidade, intencionalidade e competência teórica do pesquisador, além da verificação de causas e efeitos das mensagens. A investigação das causas de uma mensagem se relaciona com a realidade do produtor/autor, já os efeitos remetem ao processo de codificação do receptor (FRANCO, 2012).



Como mencionado, a segunda etapa compreende a exploração do material com a codificação, decomposição e enumeração dentro das hipóteses formuladas (BARDIN, 2011).

Na codificação, há o uso de técnicas precisas para extrair dos dados do texto a representação de seu conteúdo ou expressão, seja por recorte (escolha das unidades), enumeração (escolha das regras de contagem) e agregação (escolha de categorias).

No presente estudo, adotou-se a categorização. A categorização pode utilizar os seguintes critérios: semântico (categorias temáticas), sintático (os verbos, os adjetivos), léxico (de acordo com sentido e sinônimos) e expressivo (com base perturbações da linguagem (BARDIN, 2011).

Há duas maneiras para a criação de categorias (FRANCO, 2012): a) categorias criadas (sistema categórico apriorístico): o investigador parte de categorias e indicadores predeterminados para obter as respostas das hipóteses, sendo que as afirmações e as respostas distintas das categorias criadas serão descartadas; b) categorias não definidas (sistema categórico não apriorístico): as categorias são criadas a partir das respostas, iniciando por uma amostra até atingir a totalidade do *corpus*, com constante movimento de ida e volta, emergindo do discurso e aberto à novas classificações.

Das categorizações citadas acima, optou-se pela categorização temática, observando o sistema categórico apriorístico e sistema categórico não apriorístico. Assim, a pesquisadora investigou em todas as decisões judiciais a análise do capítulo de jornada de trabalho (ou horas extras) de cada acórdão, buscando o significado de tempo disponível, jornada de trabalho e disponibilidade sem ou com continuidade relativo aos tutores eletrônicos.

Por fim, Franco (2012) apresenta os principais requisitos para criação das categorias, a saber: a exclusão mútua (um único princípio de classificação deve orientar a organização); a pertinência (a categoria deve estar em alinhamento com o material e intenções do investigador); a objetividade e a fidedignidade (o *corpus* deve ser codificado observando a mesma matriz categorial). O resultado dessa fase são descrições selecionadas e registradas para formação da narrativa qualitativa.

A terceira e a última fase consistem no tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Os resultados brutos são colocados em diagramas, figuras e modelos que centralizam as informações, o que permite a realização das inferências e interpretações do conteúdo (BARDIN, 2011).

A inferência é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (BARDIN, 2011, p. 48). Pode-se afirmar que é uma análise de conteúdo sobre a análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011), nessa fase, o analista deve ir além do conteúdo manifesto e imediato dos documentos, buscando o conteúdo latente que está contido nas entrelinhas da mensagem. Há a necessidade de analisar os conceitos e proposições, correlacionando os dados obtidos com a fundamentação teórica.

A atividade de interpretação exige a associação a uma base teórica explicativa, consistindo em uma atividade intelectual de abstração e o agrupamento por intermédio de um julgamento comparativo (FRANCO, 2012). Dessa forma, a inferência é a passagem explícita e controlada da descrição (conteúdo manifesto e explícito após tratamento inicial) para a interpretação (conteúdo latente).

Franco (2012) menciona que para fazer a inferência é preciso responder as seguintes perguntas: quem? (fonte emissor); por quê? (processo de codificação); O quê? (mensagem); com que efeito? (processo de decodificação); e receptor? (Para quem). As perguntas têm três propósitos: a) as características do texto; b) as causas e/ou antecedentes das mensagens; e c) os efeitos da comunicação.

Assim, buscou-se analisar descritivamente nas decisões quem são os atores sociais que participam da relação trabalhista (trabalhadores, organizações e Estado-juiz e Estado-legislativo), quais os conceitos de tempo de trabalho, jornada de trabalho e disponibilidade, bem como as mensagens trazidas em cada concepção; quais as consequências das opções adotadas por cada ator social e as causas que levaram a formação dessas concepções.

Para tanto, busca-se investigar nas decisões quais foram os argumentos trazidos pelo autor (trabalhador – tutor) confrontando com a tese da reclamada (organização - empresa), em conjunto com as demais provas do processo (relatórios

de acesso e testemunhas). Assim, é possível fazer um raciocínio dialético com o entendimento do juiz de primeiro grau (sentença) e segundo grau (Tribunal).

#### 3.1.4 Facilidades da Pesquisa

Destaca-se a facilidade da coleta dos dados necessários que consistem nos julgados do TRT/PR. Atualmente, o material coletado está disponível aos cidadãos e pode ser consultado pelo sítio oficial da internet do referido Tribunal, o que representa um acesso à informação de forma transparente, aberto ao público e independente do local do pesquisador. Esse cenário faz parte do fenômeno da informatização do Poder Judiciário e política de transparência dos dados públicos, contribuindo para o objetivo da pesquisa.

#### 3.1.5 Limitações da Pesquisa

No decorrer do processo de pesquisa, algumas limitações foram encontradas e permearam o contexto deste estudo. A primeira limitação relaciona-se a disponibilização dos documentos. Há dificuldade de acesso a todos os julgados relacionados ao tema, pois depende do acervo selecionado pelos Tribunais para inclusão no sistema de jurisprudência. Assim, há uma prévia seleção dos julgados considerados importantes pelos Tribunais para inclusão no sítio da internet.

A segunda limitação se relaciona ao fato de que a Lei da Reforma Trabalhista é recente. Assim, há poucos julgados que abrangiam o entendimento sobre a aplicação da nova regra, tendo em vista que as demandas judiciais versavam sobre contratos vigentes no período anterior a promulgação da referida lei. Assim, a incidência da norma depende do entendimento do juízo sobre regra temporal de aplicação, isto é, se considera aplicável aos contratos que estavam vigentes durante a edição da lei.

Por fim, após a apresentação dos procedimentos metodológicos expostos neste capítulo, assim como as limitações deste estudo, apresenta-se no próximo capítulo a análise e discussão dos resultados coletados.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Este capítulo apresenta a coleta e a interpretação dos resultados provenientes da pesquisa qualitativa seguindo a ordem dos objetivos específicos apresentados no capítulo 1.

Primeiramente, justificou-se o objeto de estudo identificando quem são os docentes tutores e as instituições de ensino; quais seus interesses, bem como os motivos e as consequências. Na segunda parte, também será abordado esses aspectos para o Poder Judiciário (quem? Por que? O quê? Com que efeito? e para quem? (Franco, 2012). Feito isso, partiu-se para a análise das três categorias encontradas nos julgados.

### **4.1 PRIMEIRO OBJETIVO – ARGUMENTOS APRESENTADOS PELOS TUTORES E ORGANIZAÇÃO**

Nos julgados, tem-se duas partes que litigam: autor (trabalhador – tutor eletrônico) e réu (organização – instituição de ensino) que submetem o conflito para apreciação do Judiciário.

No primeiro objetivo específico, identificou-se os argumentos utilizados pelos tutores nas decisões para ingresso da demanda trabalhista, bem como a contraposição apresentada pela instituição de ensino.

Primeiramente, extrai-se dos julgados que os tutores possuem a atribuição de mediação pedagógica entre o docente e os alunos no processo de aprendizagem de ensino a distância, com as seguintes atribuições: ministrar e auxiliar na elaboração da aula, via chat; correção de provas, trabalhos de conclusão e estágio, com gabarito padrão; orientação de alunos; fazer mediação dos alunos, sanar dúvidas e dar orientações aos alunos pelo chat, fórum, e-mail e sala do tutor; e participar dos fóruns discutindo sobre disciplinas. Percebe-se que a digitalização criou a figura do tutor desmembrando as atribuições do docente, o qual integra um sistema de trabalho que utiliza a especialização e a padronização de tarefas.

Aqui, identifica-se traços da a flexibilidade funcional (qualitativa interna), conforme Dal Rosso (2017) que exige um docente polivalente, o qual realiza várias

tarefas, simultaneamente, que são fracionamentos da carreira de docência, bem como a acumulação de tarefas de diversos setores a encargo de um trabalhador. A fragmentação do trabalho descentraliza a produção tornando o vínculo mais vulnerável em busca de mais eficiência e lucro. É um processo de alienação do trabalhador frente ao processo produtivo para ganhos unitários em prol do capital, barateando a função de docente.

Em segundo lugar, a tese levantada pelos tutores eletrônicos (autores) que ingressaram com a demanda é no sentido de que foram contratados para laborar das 4 (quatro) horas diárias e 24 (vinte e quatro) horas semanais, mas que havia elastecimento da jornada e supressão dos intervalos. Argumentam que instituição de ensino tinha ciência dos horários do empregado, pois o controle da atividade laboral era realizado mediante o “*log in e log out*” no sistema de acesso, havendo a confecção de relatórios de acessos. Alegam que o teletrabalho prestado não se confunde com a figura do trabalhador externo. Aduzem, também, que a prestação de serviços em horário diverso não alterava a quantidade de horas de trabalho necessárias para o atendimento da demanda, resultando em prestação de duas horas extras diárias. Na maioria dos casos, os tutores descrevem que laboravam, em média, seis horas por dia, todos os dias da semana, normalmente das 18h30 às 00h30, sem intervalo durante a semana e nos finais de semana.

Em último lugar, a instituição de ensino (reclamada) contrapõe a versão trazida pelos tutores, afirmando que o empregado era contratado para trabalhar 24 (vinte e quatro) horas semanais, sendo que quatro horas eram cumpridas presencialmente e as demais vinte horas eram realizadas na residência do empregado, sem qualquer controle de jornada. A instituição de ensino sustenta que o tutor eletrônico exerce atividade que impossibilita o controle de fixação de horário de trabalho, pois poderiam cumular outro emprego e outras atividades; a empresa não tinha ciência dos horários; e não havia controle da jornada laborada em casa, pois o trabalho é feito por volume de entrega. Assim, a forma de trabalho dos tutores se equipara ao trabalhador externo, previsto no artigo 62, I, da CLT.

## 4.2 SEGUNDO OBJETIVO – TELETRABALHO X TRABALHO REMOTO X HOME OFFICE

Para atingir o segundo objetivo específico, identificou-se quais as definições de trabalho remoto encontradas nos documentos. Com base nisso, verificou-se que alguns julgados reconhecem a diferenciação do trabalho remoto em relação à atividade externa, como, por exemplo, no caso do processo: “o labor em “atividade externa” não se confunde com o teletrabalho (home office), hipótese em que a atividade é exercida pelo trabalhador em sua residência (trabalho remoto)” (processo nº 0001186-37.2017.5.09.0018).

Nos julgados, a atividade do tutor eletrônico foi enquadrada como teletrabalho, desconsiderando o termo “trabalho remoto” utilizado nas normas coletivas da categoria profissional.

Com base no exposto no referencial teórico, a pesquisadora coaduna com o posicionamento dos julgados no sentido de que a forma de execução da atividade dos tutores eletrônicos se enquadra no teletrabalho. Não se pode falar somente de trabalho remoto, pois os tutores eletrônicos trabalhavam em suas residências e eram regidos por normas coletivas da categoria profissional. Igualmente, não há que se falar em home office, pois, o *home office* é um trabalho em domicílio mais intelectualizado que não exige o uso de meios telemáticos. Assim, mesmo que os tutores se ativassem em suas residências, a condição essencial era o uso de sistema informatizado, o que é um elemento diferencial do teletrabalho em relação ao home office.

Inclusive, o labor dos tutores preenche os seguintes requisitos legais do artigo 75-B da CLT: a) trabalho preponderantemente fora da sede da empresa, já que compareciam na empresa somente uma vez por mês ou a cada 15 (quinze) dias; b) uso de meios de telecomunicação (plataforma virtual); c) ajuste prévio por intermédio de norma coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho). Desse modo, o teletrabalho representa uma mudança estratégia na organização do processo de trabalho.

Assim, o desenvolvimento das TICs trouxe um redimensionamento da temporalidade laboral do tutor eletrônico que faz emergir a compreensão das categorias de tempo de trabalho disponível, jornada de trabalho e disponibilidade (com ou sem continuidade).

### 4.3 TERCEIRO OBJETIVO - JORNADA DE TRABALHO

Para atender ao terceiro objetivo específico, primeiramente será realizada a análise dos conceitos de jornada de trabalho trazidos nos julgados, separando as observações sobre os julgados em que há aplicação da lei da reforma trabalhista.

Com visto, a jornada de trabalho pode ser conceituada como “tempo formal de trabalho ou jornada formal, que é aquele regulado nos institutos normativos” (FARIA; RAMOS, 2014, p. 69). A definição é correlacionada ao tempo de trabalho pactuado entre as partes da relação de trabalho, incluindo horas ordinárias e extraordinárias. Assim, a expressão é utilizada como medida de tempo de trabalho, consistindo na carga de trabalho definida na contratação pelo tutor eletrônico. Dessa forma, jornada de trabalho distingue-se da definição de tempo de trabalho que será estudada na próxima seção.

#### 4.3.1 Jornada para os Tutores Eletrônicos

Nos documentos analisados, verifica-se que os tutores eletrônicos se referiam à jornada de trabalho quando mencionavam que:

era contratada para uma jornada de 24 horas semanais, sendo que laborava internamente (01 a 02 dias por semana) e também desenvolvia atividades em teletrabalho, sendo que a jornada a ser cumprida deveria ser de 24 horas semanais (...) tendo havido uma majoração salarial com alteração de sua jornada de 04 horas diárias (24 horas semanais) para uma jornada de 06 horas diárias ou 30 horas semanais (PROCESSO 0000773-87-2018-5-09-0018)

Igualmente, observa-se no seguinte processo, quando: “afirma a autora ter sido contratada para laborar 24 horas semanais, devendo cumprir 4 horas em sua residência, 5 dias por semana, e 4 horas na reclamada, 1 dia por semana” (processo 0001011-40.2017.5.09.0019 (ROT))

Outro exemplo de formato de jornada que merece ser citado segue abaixo:

foi contratado para uma jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais, sendo 04 (quatro) horas a serem laboradas em sua residência em 05 (cinco) dias por semana, e mais 04 (quatro) horas a serem laboradas em um dia a cada quinze internamente na Reclamada (PROCESSO 0001301-33.2017.5.09.0673 (RO)).

Em juízo, os tutores eletrônicos afirmam que a jornada estipulada era extrapolada para atender a demanda de aluno, uma vez que teria sido contratado 24 (vinte e quatro) horas semanais para ser responsável por 250 alunos por semestre, mas eram repassados para sua responsabilidade a tutoria de 500 (quinhentos) alunos, o que representava, em média, o dobro:

tal jornada visava atender a um limite estabelecido de no máximo 250 alunos por tutor. Ocorre que à Reclamante eram repassados em média 500 alunos por semestre. Assim, a mesma laborava em média 06 horas por dia todos os dias, normalmente das 18:30 hs as 00:30 hs, sem intervalo durante a semana e nos finais de semana também por 06 horas seguidas em horários variados. Na petição inicial a autora relata que fora contratada para cumprir carga horária semanal de 24 horas, sendo que, para atender a demanda de trabalho que lhe era repassada, laborava em média 6 horas por dia todos os dias, normalmente das 18h30 às 00h30, sem intervalo durante a semana e nos finais de semana também por 6 horas seguidas em horários variados (PROCESSO 0001398-60.2017.5.09.0664).

O conceito de jornada de trabalho pelos tutores eletrônicos indica uma estruturação de horários, com base em carga horária semanal definida na previsão contratual, a qual estabelecia o tempo de trabalho a ser cumprido na execução do vínculo laboral. Assim, a jornada contratada compreendia 24 horas semanais, sendo 4 (quatro) horas diárias em sua residência, e 4 (quatro horas) semanais realizadas presencialmente no estabelecimento da reclamada, a cada quinze dias. Os tutores também mencionam que, posteriormente, houve um aditivo contratual de majoração da jornada para 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, em razão do aumento de volume de trabalho. Assim, os tutores se ativavam das 18h30min até 00h30min, sem intervalo ou, ou seja, 6 horas por dia todos os dias da semana, incluindo finais de semana, em horários variados.

#### 4.3.2 Jornada para a Instituição de Ensino



No mesmo sentido, a instituição confirma que a jornada de trabalho pactuada era de 24 horas semanais, sendo destas quatro horas presenciais realizadas na sede da empresa, sob controle eletrônico, e as demais 20 horas efetuadas em trabalho remoto. Nesse sentido, verifica-se no trecho: “As rés, por sua vez, alegaram em defesa que: quando da admissão as partes pactuaram entre si que da jornada de 24 horas semanais, apenas 04h00 seriam presenciais e seriam laboradas da seguinte forma, uma única vez na semana” (PROCESSO 0000978-55.2017.5.09.0664 (RO)).

Apesar disso, a empresa destaca que a jornada efetuada no trabalho remoto era realizada em ambiente externo, aduzindo que não era passível de ser controlada. Tal fato fica evidente no trecho:

em defesa, a demandada impugna as alegações da petição inicial afirmando que a autora foi contratada para trabalhar vinte e quatro horas semanais, sendo que cumpria quatro horas de trabalho fisicamente na instituição, uma vez por semana, e as demais horas eram cumpridas externamente **sem qualquer controle de jornada** (PROCESSO 0000341-43.2018.5.09.0673 (ROT – grifos nossos).

Nesse ponto, a instituição de ensino confunde o conceito de jornada de trabalho com definição de tempo de trabalho, pois a primeira é o tempo formal de trabalho e o segundo consiste no tempo real dedicado ao trabalho. Essa incorreção é repetida diversas vezes, como se constata na seguinte alegação:

a parte ré afirmou em sede de defesa que foi pactuada a jornada semanal de 24 horas e que apenas seriam presenciais e laboradas em uma única vez na semana a jornada de 4 horas, cumprindo estas horas dentro da ré, com fiscalização por controle eletrônico e que eventuais horas extras excedentes a tais 4 horas eram remuneradas como extras e que "as 20 horas semanais restantes, eram laboradas externamente, sem sujeição a fiscalização e sem controle de jornada" (id 3cdba96 - fl. 12) PROCESSO 0000959-68.2018.5.09.0129 (ROT).

A organização (instituição de ensino) relaciona a delimitação da jornada à possibilidade de quantificação do tempo real de execução da atividade do tutor voltado à produção. Seguindo essa lógica, segundo a instituição, a falta de mensuração do tempo efetivo trabalho inviabilizaria a fixação de jornada de trabalho do tutor eletrônico, o que se mostra contraditório, pois é incontroverso entre as partes que o

contrato de trabalho tinha previsão de jornada de trabalho de 24 horas, majoradas para 30 (trinta) horas justamente para atender o acréscimo de serviço.

#### 4.3.3 Jornada de Trabalho para Judiciário Pré- Reforma

O conceito de jornada de trabalho trazido pelo entendimento do judiciário é mais específico de que aquele mencionado pelas partes. As decisões destacam a incontrovérsia da jornada contratada, especificando o divisor de horas utilizado para base remuneratória.

A jornada era incontroversamente de 24 horas semanais, fazendo menção que: “Contudo, os julgados especificam que ‘o divisor 120, até março de 2017, e de 6h diárias e de 30 horas semanais’ (...)”, bem como o o horário de trabalho da reclamante era das 18h40 às 22h40 de segunda-feira sábado” (processo 0000773-87-2018-5-09-0018).

Logo, o conceito de jornada de trabalho era o tempo dedicado ao trabalho estipulado pelas partes na admissão do contrato de trabalho, compreendendo os divisores, a carga de trabalho e o horário de trabalho.

#### 4.3.4 Jornada de Trabalho - Judiciário Pós-Reforma

No período pós-reforma, algumas decisões enfatizam a percepção de jornada de trabalho como módulo semanal contratado entre as partes. Nesse sentido,

assim, incide no presente caso a Súmula 338, do TST, e há presunção relativa de veracidade acerca da jornada indicada pela autora, em petição inicial, a qual pode ser ilidida por prova em contrário. Ocorre que, diante do teor da prova oral, é possível concluir que a autora não trabalhava além do módulo semanal contratado de 24 horas. (PROCESSO 0001024-75.2018.5.09.0513)

Todavia, houve sentenças de primeiro grau que trouxeram uma definição distinta de jornada de trabalho dos teletrabalhadores. Alguns juízes consideraram que os tutores eletrônicos não eram sujeitos a fixação de jornada de trabalho e, por consequência, não tinham direito ao pagamento de horas extras, com base na inovação trazida pelo artigo 62, III, da CLT.

expôs a magistrada que os empregados em regime de teletrabalho não estão abrangidos pelo capítulo referente às horas extras, em decorrência da impossibilidade do controle de jornada (inciso III, do artigo 62 da CLT); que a inclusão do inciso III do artigo 62 pela Lei 13.467/2017 veio ao encontro da jurisprudência dominante, mesmo em período anterior à vigência da lei.

Alguns julgados mencionam que esse posicionamento já vinha se manifestando nas decisões dos Tribunais, de modo que a legislação somente validou a situação fática. A decisão de colegiado acrescentou que, no mundo dos fatos, a carga horária não era definida, uma vez que a empresa não cobrava cumprimento do horário, mas somente a entrega de tarefas. Desse modo, os horários, a carga horária, as horas extras e as pausas eram distribuídas de acordo com a conveniência do trabalhador. Nesse sentido, verifica-se:

com relação ao trabalho remoto, consignou-se na ata da audiência de instrução (fls. 663/664): "no início compareciam na unidade uma vez na semana e após o período passou a ser quinzenalmente (...) que a carga horária na unidade era de 4 horas; que em casa não havia carga horária definida; que a carga horária era livre sendo que o importante era a entrega do trabalho no prazo estabelecido. Nestes casos, o próprio trabalhador administra a sua jornada, inclusive no que se refere à fruição dos intervalos intrajornadas e entre jornadas, fazendo uso do tempo do modo que julgar mais conveniente para execução dos serviços, não se mantendo sob fiscalização permanente do empregador. (PROCESSO 0000146-85.2018.5.09.0664).

Desse modo, os julgados pós-reforma consideram que dificuldade de fiscalização do horário levou a construção de que o teletrabalhador não estava inserido no regime de jornada de trabalho dos empregados celetista, integrando uma figura excludente. A definição adotada de jornada de trabalho dependia da possibilidade de mensuração e fiscalização do tempo dedicado ao trabalho em benefício da empresa. Assim, não se trata de uma jornada de trabalho fixada de forma abstrata, pois esses limites devem ser observados no mundo concreto.

#### 4.4 TERCEIRO OBJETIVO- TEMPO DEDICADO AO TRABALHO

Ainda no terceiro objetivo específico, tem-se a figura de três instâncias (trabalhador, capital e Estado) que integram o sistema capitalista de produção. Os

julgados revelam os interesses de cada grupo que compõem as forças produtivas do modo de produção capitalista, bem como a concepção de tempo de trabalho concebida por cada instância nas decisões. Assim, inicia-se com a análise da noção de tempo de trabalho do trabalhador e da organização (capital) presente nos julgados. Após, faz-se a distinção do posicionamento do Estado diante da aplicação da lei no período antes e pós-reforma trabalhista, dialogando com o entendimento adotado pelos juízes de primeiro e segundo grau sobre a matéria. Por fim, confronta-se as decisões judiciais com a legislação para verificar possíveis desvios e violações.

É adotado na presente pesquisa o conceito de trabalho disponível como “aquele em que o trabalhador está à disposição da unidade produtiva, englobando o tempo formal estipulado no contrato de trabalho e instrumentos normativos, bem como tempos extraordinários, regulados ou não juridicamente” (FARIA; RAMOS, 2014, p. 69.).

Desse modo, o tempo disponível pode ser entendido como o lapso temporal em que o trabalhador está sujeito às ordens de direção e supervisão recebidas pelo empregador ou organização capitalista, muitas vezes, ultrapassando a jornada contratada.

Os documentos demonstram que as teses apresentadas nos julgados pelos trabalhadores e instituições de ensino não foram influenciadas pela legislação reformadora, sendo compiladas a seguir.

#### 4.4.1 Tempo de Trabalho – Concepção Trabalhador:

Nessa seção, será destacada a concepção dos tutores de tempo de trabalho constatado nos julgados, enfatizando alguns aspectos que foram diagnosticados como elemento de definição: a) a obrigatoriedade de acesso à plataforma; e b) a variabilidade e adaptabilidade do tempo de trabalho.

##### **a) A obrigatoriedade de acesso à plataforma**

Nos documentos analisados, verifica-se que o tutor utilizava como ferramenta de trabalho uma plataforma virtual que era conectada na rede internet. As tarefas

poderiam ser executadas independente do tempo e espaço, como um trabalho móvel. Assim, os tutores revelam que para exercer as atividades era necessário estar logado no sistema de login e senha fornecido pela instituição de ensino. Esse fato é extraído nos seguintes trechos selecionados citados a seguir:

por fim, afirmou que seu trabalho não se enquadra no artigo 62 da CLT, pois a jornada era controlada, **pois havia obrigação de trabalho diário, em horário determinado, sendo plenamente possível o acompanhamento até porque era obrigatório o ingresso no sistema da ré**, o qual permitia a fiscalização e monitoramento do horário de trabalho e tempo à disposição do empregador (processo 0001038-98.2017.5.09.0673 (RO) – grifos nossos)

(...)

Ainda segundo a petição inicial, a jornada de trabalho era controlada mediante o log in e log out no acesso remoto. Pretende o pagamento, como extras, de duas horas diárias, de segunda a sábado, e seis horas aos domingos e feriados (PROCESSO 0000341-43.2018.5.09.0673)

Verifica-se nos documentos que a obrigatoriedade de acesso é um dos elementos utilizados pelo trabalhador para demonstrar que o tempo em que estava conectado ao sistema deve ser considerado de efetivo labor. Nesse contexto, o tempo de trabalho disponível na visão do tutor é considerado como o tempo à disposição do empregador, equivalendo ao tempo em que estava logado na plataforma digital.

Reforça essa afirmação o fato descrito pelos tutores de que o sistema gerava um relatório de acesso que poderia ser utilizado para fiscalização e monitoramento do cumprimento do horário de trabalho. Segundo os tutores, esses relatórios de acesso permitiam que a reclamada tivesse ciência de que o tutor estava laborando, pois estava conectado em determinado momento. Essa questão é evidente no trecho:

a reclamante argumenta que não é cabível a caracterização do contrato de trabalho da Reclamante com as disposições do art. 62 da CLT **pois a reclamada tinha ciência dos horários de trabalho, uma vez que para trabalhar tinha que acessar o sistema, havendo inclusive relatórios de tais acessos**; que a ré fiscalizava a jornada; que a reclamante foi contratada para cumprir jornada fixada em 24 horas semanais. (PROCESSO 0000146-85.2018.5.09.0664) – grifos nossos

O mesmo acontece no trecho extraído do processo abaixo:

resta demonstrado que a Reclamada tinha ciência dos horários de trabalho de seus funcionários que laboravam no regime de tutor eletrônico uma vez que para trabalhar a Reclamante necessariamente tinha que acessar o sistema da Reclamada que tinha ciência de tal situação, havendo inclusive relatórios de tais acessos (fato confessado nos autos) (PROCESSO 0000736-35.2018.5.09.0673).

Nos documentos, os tutores eletrônicos revelam que o tempo de trabalho não correspondia à jornada contratual de trabalho, uma vez que mencionam que para cumprir a demanda de atendimentos aos alunos, correções de prova e trabalhos, era necessário despender mais tempo do que o previsto em contrato.

### **c) Variabilidade e adaptabilidade do tempo de trabalho**

Ademais, nos documentos, os tutores indicam que, na prática, havia uma estruturação de horários com formato atípico, quando comparada com a distribuição de jornada tradicional de cumprimento integral de jornada. Esse fato é evidente quando o tutor menciona a existência de variabilidade de horários.

além do labor na empresa a Reclamante ainda laborava em média mais uma hora por dia em sua residência em situação de teletrabalho e mais 03 horas em média nos sábados e domingo, **isto em horários variados, isto a fim de poder dar conta da demanda de correção de provas e trabalhos, além do atendimento aos alunos**; e que, não obstante: tal jornada cumprida em casa mediante acesso ao sistema da Ré através de login e senha, tais horas extras as não eram pagas a Reclamante (PROCESSO nº 0000773-87-2018-5-09-0018 – grifos nossos).

em seu depoimento pessoal a autora afirmou que, em sua residência, tinha liberdade para trabalhar no horário que quisesse e que não era cobrada quanto a horário. Também reconheceu a autora que era possível realizar atividades fora do Sistema (PROCESSO nº 0001354-94.2017.5.09.0129 (RO)).

Assim, os períodos voltados à atividade de tutoria tinham horários flexíveis podendo as atribuições serem divididas durante o longo da jornada.

Em resumo, o conceito de tempo de trabalho disponível para o trabalhador consiste na quantidade de tempo necessário em que estava logado na plataforma virtual, para atendimento da demanda de serviço, observando o prazo fixado pela empresa. Os argumentos para construção desse conceito são: a) a obrigação de ingresso no sistema fornecido pela empresa, com login e senha, para iniciar os

trabalhos; b) a existência de relatórios de acesso feitos pela ré (confessado pela empresa); c) a prévia contratação de jornada de 24 horas semanais; e d) a possibilidade de fiscalização e monitoramento de horários de trabalho e tempo a disposição do empregador pelo sistema informatizado; e) o período do dia dedicado à prestação de serviços não altera a quantidade de tempo necessário para atender a demanda.

#### 4.4.2 Tempo de Trabalho – Concepção Organização

Nos documentos, a instituição de ensino se limita a afirmar que o tempo de trabalho efetivamente trabalhado não era passível de ser mensurado pelas partes, tendo em vista que o trabalhador prestava serviços em sua residência, sem supervisão direta e presencial do empregador.

Esse fato é revelado no trecho: “em relação à parte de sua jornada executada fora da reclamada não havia qualquer controle, qualquer fiscalização por parte da reclamada, estando a mesma inserida na exceção do art. 62 da CLT;” (PROCESSO 0000144-88.2018.5.09.0673)

Nos documentos, os argumentos defendidos pela instituição de ensino é de que o tutor eletrônico somente comparecia na sede da empresa, para o labor em presencial, uma vez por mês, quando era submetido ao controle eletrônico. Assim, aduz que havia previsão de que o trabalhador deveria realizar 24 (vinte e quatro) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas em trabalho remoto, quando era direcionado a tarefas em ambiente externo, impossibilitando a fixação e controle de jornada. Logo, para ela, esse tempo de trabalho efetivo em que o empregado estava executando tarefas a favor da instituição de ensino não poderia ser fiscalizado nem quantificado, independente da estipulação de jornada contratual, exceto em relação ao trabalho prestado na sede do estabelecimento (somente as quatro horas semanais de trabalho presencial). Nesse sentido, extrai-se no trecho:

aduz, em síntese, que: a) a reclamante foi contratada para laborar quatro horas diárias e vinte e quatro semanais, sendo que apenas um dia por semana comparecia na sede da empregadora, ocasião em que sua jornada era fiscalizada por controle eletrônico. Nos demais dias, ou seja, nas vinte horas semanais restantes, a prestação de serviços

era externa e sem fiscalização ou controle de jornada, enquadrando-se na regra inserida no artigo 62, I, da CLT;

A instituição de ensino entende que a quantificação do tempo à disposição da ré não era viável, de modo que não havia exigência de cumprimento de horário, mas somente o atendimento de tarefas dentro do prazo, conforme se verifica: "O preposto da Reclamada disse que a Reclamada não possui nenhum tipo de controle da jornada laborada em casa; o controle é feito por volume de entrega, sendo 48 horas para responder as perguntas, e 7 dias para corrigir as atividades" (PROCESSO n-| 0001446-26.2016.5.09.0673 (RO).

Outro processo, aqui analisado, atesta que os tutores eletrônicos tinham prazos estabelecidos para as tarefas:

disse que aos alunos eram concedidos prazos variados para apresentação de trabalhos, de 20 a 45 dias, sendo que aos tutores é dado o prazo de 7 a 10 dias úteis para conceituação do trabalho, após a postagem pelo estudante e após o término do prazo final. Disse que "se um aluno deve postar um trabalho no período entre 15/02/12 a 24/03/12, o prazo de análise e confirmação do trabalho pelo tutor vence no dia 01/04/12. Independentemente se o aluno postou seu trabalho no dia 20/02 ou no dia 15/03. Assim é que o tutor tem a plena possibilidade de, num espaço de 45 dias, organizar-se de forma a conceituar o trabalho do aluno neste período de tempo, revelando-se que, em média, se o tutor prestar suas atividades como tutor para a reclamada, de segunda a sábado, ele realizará em torno de 6 atividades por dia, o que demandaria no máximo de 01h00 a 02h00 de trabalho por dia. Tudo isto, evidentemente, sem controle de sua jornada, sem fiscalização dos serviços executados" (fl. 208). Apontou que as correções feitas pelos tutores eram análises objetivas, demandando de 30 segundos a 3 minutos para verificação. Negou que houvesse labor em sobrejornada (PROCESSO 0001078-10.2017.5.09.0664).

Assim, a organização assevera que empregado tinha liberdade de escolha dos horários que poderia executar as atividades e do local, alegando que a fiscalização de horário não era viável com essa condição libertária, como se cita:

argumenta, a Reclamada, contradição na sentença ao decidir **que a fiscalização da jornada era viável, eis que nada nesse sentido ficou comprovado, uma vez que a própria Reclamante admitiu ter liberdade para definir o seu horário e que a empresa cobrava apenas o cumprimento de 24 horas/semana, o que teria sido**



**corroborado pela prova testemunhal.** Destaca que a Demandante realizava **atividade em domicílio ou em outro local que bem desejasse, sem qualquer espécie de controle ou fiscalização, motivo pelo qual jamais poderia pleitear o pagamento de horas extras relativamente a 10 horas mensais,** estando inserida na exceção do art. 62 da CLT, conforme, inclusive, estava previsto em acordo coletivo (cláusula III/08) – grifos nossos.

Em suma, os documentos consignam que para a organização havia autonomia do empregado no gerenciamento do próprio trabalho, de acordo com sua conveniência, sendo necessário somente o cumprimento de 24 (vinte e quatro) horas semanais. Esse aspecto ficou consignado em um dos julgados “uma vez que a própria Reclamante admitiu ter liberdade para definir o seu horário e que a empresa cobrava apenas o cumprimento de 24 horas” (0001301-33.2017.5.09.0673 (RO)). Para ela, a ausência de controle e fiscalização por parte da empresa é suficiente para demonstrar que o tempo dedicado ao trabalho não era calculado, nessa relação entre as partes, justificado pela ausência de cobrança de carga horária definida.

Desse modo, a empresa entende que o simples fato de logar e deslogar não pode ser utilizado como controle de jornada, o que pode ser constatado na afirmação:

**apenas que o simples fato de logar-se e deslogar-se não pode ser utilizado como controle da jornada, já que o autor poderia apenas adentrar no sistema da ré, sem executar qualquer tarefa e não haveria instrumento hábil à disposição do empregador capaz de aferir se ele estava ou não trabalhando, já que o tempo gasto em cada atividade por ele executada difere em razão do grau de complexidade na correção das provas ou do trabalho ou ainda no questionamento levantado pelo aluno (PROCESSO 0000341-43.2018.5.09.0673) – grifos nossos**

Assim, a organização justifica que o tutor pode acessar o sistema sem executar as tarefas, não havendo meios satisfatórios para validar que o empregado estava se ativando em tarefas em favor do empregador. Sobretudo, menciona que as tarefas tinham diferentes graus de complexidade, não havendo padronização do tempo gasto. Com base nisso, é possível compilar os seguintes aspectos que justificam o posicionamento da organização trazidos nos documentos:

- O trabalho remoto é prestado em ambiente externo que inibe o controle de jornada;

- O tempo logado não era capaz de auferir que o trabalhador estava executando tarefas a favor da empresa;
- Não é possível auferir o tempo gasto em cada atividade executada por cada empregado em razão da diferença do grau de complexidade das atividades na correção das provas ou do trabalho ou atendimento de alunos;
- O próprio tutor não conseguiu mensurar o tempo em que estava a disposição e o tempo de trabalho efetivo;
- O conjunto probatório não demonstrou a possibilidade ou efetivo controle de jornada;
- Os acordos coletivos firmados estabelecem que o trabalho à distância e fora das dependências da empresa realizado pelos tutores não são sujeitos ao controle, uma vez que os meios informatizados e telemáticos do exercício de suas atividades não são aplicados para supervisão da sua jornada de trabalho, enquadrando-se na regra do artigo 62, da CLT;
- O cronograma para realização das atividades do curso prevê amplos prazos para o tutor realizar as suas atividades, passíveis de serem atendidos dentro da jornada contratada;
- As 20h00 pactuadas eram executadas pelo tutor em seu domicílio ou em outro local a critério do trabalhador, sem qualquer espécie de controle ou fiscalização de sua jornada;
- Poderia existir cumulação de outro emprego e outras atividades;
- A empresa não tinha ciência dos horários;
- Não havia controle da jornada laborada em casa;
- O controle é feito por volume de entrega.

Em resumo, o conceito de tempo de trabalho disponível para a organização era o tempo em que o trabalhador está se ativando de forma produtiva em favor da empresa, o que somente é possível quantificar de forma presencial e direta. A organização somente considera o tempo em que está havendo produção em benefício da organização, de modo que substitui a mensuração do tempo pelo cumprimento do prazo de tarefas e metas. Nesse ponto, a própria instituição de ensino se contradiz ao

afirmar que deveria ser cumprida a carga horária e o prazo das tarefas, mas, mesmo assim, não havia possibilidade de controle do tempo real de trabalho.

Após isso, passa-se a análise de como o Poder Judiciário tem visto a definição de tempo de trabalho disponível em período antes e pós-pandemia.

#### 4.5 TERCEIRO OBJETIVO -TEMPO DE TRABALHO DISPONÍVEL PARA O ESTADO JUIZ

Aqui, pretende-se analisar os elementos adotados pelos juízes de primeiro e segundo grau para delineamento do tempo dedicado ao trabalho dos tutores identificados nas decisões judiciais trabalhistas, compreendendo as mudanças no período pré- e pós-reforma trabalhista, bem como verificando as categorias que emergem do estudo.

##### 4.5.1 Período Pré-Reforma

Os julgados do período pré-reforma trabalhista concentram-se na controvérsia sobre o enquadramento ou não dos teletrabalhadores dentro do regime de controle de jornada, como no caso de trabalhadores externos (artigo 62, I, da CLT).

O posicionamento da jurisprudência é no sentido de que a configuração do trabalhador externo depende do preenchimento de três pressupostos: a) prestação de serviço fora da sede do empregador; b) ausência de controle formal da jornada; e c) da efetiva impossibilidade de fixação e controle do horário praticado.

Destaca-se que essa regra do trabalhador externo foi editada em um contexto político-social em que não havia aparelho celular, não podendo ser generalizada, pois atualmente há diversos controles indiretos que podem ser utilizados pela empresa, conforme esclarece o julgado:

embora a atual redação do art. 62 não remonte à data de Consolidação das Leis do Trabalho, pois conferida pela Lei nº 8.966, de 27 de dezembro de 1994, ela foi formulada num contexto social e tecnológico da comunicação de 23 anos atrás, quando não era popularizado o uso nem mesmo de telefones celulares. Atualmente, são tantos os meios de controle indireto que de alguma forma há a possibilidade de

controle. Justamente por isso, deve zelar o empregador em evitar a generalização do uso do art. 62, I, da CLT, não podendo utilizá-lo indistintamente, simplesmente motivado pelo fato de um trabalho não ser no interior do estabelecimento. (PROCESSO nº 0001398-60.2017.5.09.0664).

O enquadramento do tutor na figura de trabalhador externo traz reflexos no conceito do tempo dedicado ao trabalho, razão pela qual a pesquisa se investigou os elementos definidores utilizados nos julgados.

Nos julgados pré-reforma, será dividida a análise em processos que reconhecem e não o controle de jornada, conforme seção a seguir. Há decisões que consideram que a natureza do teletrabalho impede a mensuração do tempo do trabalho, pois ocorre predominantemente fora do ambiente da empresa, levando a presumir a inviabilidade absoluta do controle de horários. Outras decisões trazem ponderações relacionadas à dinâmica das atividades e a existência de controles diretos e/ou indiretos.

#### 4.5.1.1 Processos que reconhecem o controle de horários

Os julgados que defendem a possibilidade de sujeição do docente tutor ao controle de horários trazem os seguintes elementos: a) previsão contratual de jornada; b) natureza do teletrabalho; c) obrigatoriedade de acesso ao sistema e relatórios; d) sobrejornada; e) outros controles indiretos (metas, prazo de tarefas, número de alunos etc.).

Em primeiro lugar, os julgados destacam que não seria razoável que a empresa estabelecesse contratualmente uma determinação de 24 horas semanais a ser cumprida em seu favor, sem que tenha viabilidade de meios mínimos de controle sobre o labor do empregado. Nesse sentido, “Afim, se havia previsão de jornada a ser cumprida, é porque a reclamada tinha, de alguma forma, o controle do tempo laborado pelo empregado” processo nº 0000840-49.2018.5.09.0019.

Cita-se outro julgado:

no teletrabalho é plenamente possível o controle da jornada, ainda mais se a reclamada dispõe de um sistema que necessariamente precisa ser acessado pela trabalhadora para a realização de suas atividades, sem o que o seu trabalho não seria sequer viável.

**Além disso , também não se figura razoável que a empregadora pactue um contrato com determinação de horas, sem que possa ter o mínimo controle sobre as horas de labor dos empregados.** (grifos nossos) processo nº 0001045-15.2017.5.09.0019.

a jornada era controlada, pois havia obrigação de trabalho diário, em horário determinado, sendo plenamente possível o acompanhamento até porque era obrigatório o ingresso no sistema da ré, o qual permitia a fiscalização e monitoramento do horário de trabalho e tempo à disposição do empregador. (PROCESSO 0000381-20.2018.5.09.0513

Ademais, os julgados tecem considerações ao teletrabalho referindo-se ao “empregado cibernético”, como aquele que está submetido a um controle propiciado pela tecnologia (“controle maquínico” ou “cibermaquínico”). Assim, menciona que o controle seria mais intenso do que a supervisão presencial e pessoal utilizada nas fábricas industriais (“sujeita-se a um controle maquínico - ou cibermaquínico - muito mais intenso do que se conheceu pela presença do capataz ou pela vigilância panóptica dos primórdios da fábrica capitalista” processo 0000341-43.2018.5.09.0673 (ROT)).

Com se verifica, a inserção da tecnologia no processo de organização do trabalho pretende acelerar a intensificação do trabalho e produtividade para aumento da produção do valor do trabalho (Dal Rosso, 2017, p. 95). Esses são vestígios do fenômeno de organização do capitalismo flexível.

Com base nesse raciocínio, a própria natureza das atividades de teletrabalho já leva a deduzir a possibilidade de controle e a fixação de jornada: “Infere-se da prova oral, portanto, que as atividades exercidas pela Autora como tutora eletrônica não eram incompatíveis com a fixação e controle do horário de trabalho, razão pela qual não se aplica ao caso a exceção postulada”. Isso porque, a existência de tecnologia pressupõe a “possibilidade técnica de acompanhamento da jornada” (processo 0000381-20.2018.5.09.0513).

Nesse sentido, menciona-se uma sentença que demonstra que o tutor era obrigado a se conectar a um sistema informatizado, por intermédio de *login* e senha,

ambos fornecidos pela instituição de ensino, indispensável para exercício de suas atividades, conforme constatado nos trechos dos julgados a seguir:

consoante demonstrado nos autos, a fixação de horários não só era compatível como necessária, já que a autora era tutora eletrônica e **tinha a obrigação de acessar o sistema de ensino, remotamente, e atender às demandas mediante log in e senha fornecidas pelas rés**. Era sua obrigação cumprir os prazos de respostas aos questionamentos via e-mail e de correção das atividades pedagógicas. **(processo 0000341-43.2018.5.09.0673)**.

considerando que o acesso à plataforma de trabalho ocorria mediante o uso de login e senha, em sistema informatizado, assumo que era plenamente possível efetuar o controle da jornada, seja por meio diretos ou mesmo indiretamente através da aferição da produtividade da empregada. (PROCESSO nº 0001398-60.2017.5.09.0664)  
no teletrabalho é plenamente possível o controle da jornada, ainda mais se a reclamada dispõe de um **sistema que necessariamente precisa ser acessado pela trabalhadora para a realização de suas atividades, sem o que o seu trabalho não seria sequer viável**.

Dessa forma, os julgados consideraram que o tempo dedicado ao trabalho era fiscalizado e computado pelo acesso à plataforma virtual de login e senha disponibilizados pela instituição. A seguir apresenta-se um julgado que demonstra o posicionamento do primeiro e segundo grau que consideram possível o controle:

#### SENTENÇA:

A sentença não reconheceu o enquadramento da Reclamante na hipótese prevista no art. 62, I, da CLT, sob o fundamento de que "os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação, que, no teletrabalho, ocorre de modo muito mais intenso. O controle do empregador dá-se de o sistema de logon e logoff e prossegue pelo acompanhamento real do trabalho, que pode medir a intensidade, a qualidade e a quantidade do produto do trabalho eletronicamente, de modo instantâneo. A fiscalização da jornada de trabalho era perfeitamente possível e realizada efetivamente"

#### TRIBUNAL:

que os horários que cumpria em casa poderia escolher o horário de trabalho; que tinha até 72 horas para responder dúvidas, possuindo prazo para correção, que não se lembra qual exatamente; que

permanecia logada 4 horas por dia, e acabava passando 1 a 2 horas por dia”

(...)

Infere-se da prova oral, portanto, que as atividades exercidas pela Autora como tutora eletrônica não eram incompatíveis com a fixação e controle do horário de trabalho, razão pela qual não se aplica ao caso a exceção postulada. (PROCESSO 0001446-26.2016.5.09.0673).

Além da possibilidade técnica, os julgados revelam que a empresa exigia a autorização para alterar o horário do expediente (“a autora afirmou que “tinha que estar logada” para realizar suas atividades; que o trabalho era feito logado, inclusive em casa (PROCESSO nº 0001186-37.2017.5.09.0018).

Além disso, o sistema informatizado gerava um relatório de acessos que seria meio hábil de quantificação: “A própria preposta aduziu que o acesso pelo sistema em casa tinha *login* e senha, sendo que a Reclamada detinha relatórios dos horários em que houve acesso” (PROCESSO 0001078-10.2017.5.09.0664).

O Tribunal ressaltou que a empresa tinha ciência ou poderia ter ciência dos horários em que o tutor prestava serviço, sendo que os horários flexíveis não servem de justificativa para isentar a empresa do controle:

**como a Reclamada detinha os relatórios em que constavam os horários de acesso, por certo tinha a possibilidade de controlar a jornada dos tutores; frise-se que o fato de não haver jornada fixa (no caso, incontroverso que era flexível, sendo possível que os tutores acessassem o sistema em qualquer momento) não exige o empregador de controlar a jornada dos empregados.**

Logo, não há como se enquadrar a Reclamante na exceção do art. 62, I, da CLT, eis que, como visto, a Reclamada não se desincumbiu de seu ônus de comprovar a impossibilidade do controle.

Uma vez que o empregador detém a obrigação de manter os registros de frequência de seus empregados (art. 74, § 2º, da CLT), a não apresentação desses documentos em juízo acarreta a presunção de veracidade da jornada afirmada na inicial. Neste sentido, por sinal, preconiza a Súmula 338, I, do C. TST: “*É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário*”.

**A negligência da empresa não pode desfavorecer as condições trabalho do empregado** “Frise-se que a alegação de enquadramento na exceção do art. 62, I, da CLT não afasta a obrigatoriedade legal;

senão, bastaria à empresa alegar o labor externo para se eximir de manter registros de jornada” (grifos nossos).

Apesar disso, os julgados se contradizem afirmando que o sistema somente identificava o início e final do expediente, não distinguindo as pausas. Com isso, o juízo considerou que pausas eram presumidas, pois a instituição não impedia a fruição delas: **“A uma porque a autora trabalhava em casa, não havendo indícios de que a ré de alguma forma criava obstáculos para que o descanso fosse observado.** (...) (PROCESSO nº 0001186-37.2017.5.09.0018). (grifos nossos).

Todavia, é incontroverso que havia tecnologia que poderia ser aperfeiçoada para também mensurar as pausas. Logo, a empresa tinha ciência dos horários, sendo que a flexibilidade não serve de argumento para isentar a empresa (**“A negligência da empresa não pode desfavorecer as condições trabalho do empregado”** (PROCESSO 0001078-10.2017.5.09.0664). Nesse sentido, cita-se:

**como a Reclamada detinha os relatórios em que constavam os horários de acesso, por certo tinha a possibilidade de controlar a jornada dos tutores; frise-se que o fato de não haver jornada fixa (no caso, incontroverso que era flexível, sendo possível que os tutores acessassem o sistema em qualquer momento) não exime o empregador de controlar a jornada dos empregados.**

Logo, não há como se enquadrar a Reclamante na exceção do art. 62, I, da CLT, eis que, como visto, a Reclamada não se desincumbiu de seu ônus de comprovar a impossibilidade do controle.

Uma vez que o empregador detém a obrigação de manter os registros de frequência de seus empregados (art. 74, § 2º, da CLT), a não apresentação desses documentos em juízo acarreta a presunção de veracidade da jornada afirmada na inicial. Neste sentido, por sinal, preconiza a Súmula 338, I, do C. TST: *“É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário”*.

**A negligência da empresa não pode desfavorecer as condições trabalho do empregado** “Frise-se que a alegação de enquadramento na exceção do art. 62, I, da CLT não afasta a obrigatoriedade legal; senão, bastaria à empresa alegar o labor externo para se eximir de manter registros de jornada” (grifos nossos). processo **0001078-10.2017.5.09.0664**.

Diante das demonstrações de condição técnica da instituição de ensino, a figura do trabalhador externo como excludente de direitos não deve ser usada para



subterfúgio do desinteresse ou negligência da empresa. Caso contrário, a empresa se beneficiaria dos rendimentos enquanto oneraria demasiadamente o empregado com o elastecimento da jornada. Além do tutor não receber pelo alongamento das jornadas, também seria obrigado a cumprir metas de produção, representando duplo prejuízo e enriquecimento do empregador pela falta de pagamento. Esse aspecto foi destacado no julgado abaixo:

afinal, o efeito prático da exceção beneficia exclusivamente a ré, que fica isenta de pagamento de horas extras, enquanto onera demasiadamente, especialmente trabalhadores remunerados por tarefa ou comissão, que dependem da produção para auferir rendimento, invariavelmente conduzindo-os a longas jornadas de trabalho. (PROCESSO nº 0001398-60.2017.5.09.0664).

O conceito de tempo dedicado ao trabalho encontrado nesses julgados consiste no tempo em que o tutor docente permanece logado na plataforma virtual, de modo que as pausas não são quantificáveis, mas presumíveis pela ausência de oposição da instituição de ensino. O volume de trabalho também serviu de indicativo para a quantificação do tempo de trabalho.

Em relação à existência de sobrejornada, os julgados, por vezes, consideram que os depoimentos das testemunhas não eram conclusivos sobre a existência de labor extraordinário, mas, “não tendo a ré acostado aos autos os controles de jornada da autora, reputo comprovado o labor em sobrejornada”. Diante da ausência de juntada de relatórios e de cartões de ponto, três aspectos demonstraram o labor excedente:

- **Declaração das testemunhas:** uma das testemunhas confirmaram a majoração da jornada contratada, como descrito no trecho: “Verifica-se, ademais, do depoimento da testemunha Helen, ouvida a convite da própria ré, que houve majoração da jornada contratada, de 24 para 30 horas, concluindo-se assim, que aquela jornada anteriormente contratada era, de fato, insuficiente”.
- **Aumento de volume de trabalho acima da previsão em norma coletiva.** Havia a previsão de norma coletiva prevendo que o tutor tinha como responsabilidade 250 alunos, mas ficou constatado que na prática atendia mais que o dobro de discentes. Assim, constou: “Ainda, cabe mencionar que

a autora atendia um número de alunos muito superior aos 250 previstos em ACT (ACT 2013/2014, Cláusula 5ª, fl. 341), o que corrobora a tese de que era necessário executar a jornada descrita na petição inicial". O Tribunal destacou que o empregado atendia número de alunos superior ao previsto na norma coletiva da categoria, de modo que o aumento do volume é uma premissa que corrobora a tese do tutor eletrônico, demonstrando a necessidade de labor extraordinário.

- **Compensação da jornada nos finais de semana.** As testemunhas afirmam que a carga horária semanal contratada deveria ser cumprida de segunda-feira a sexta-feira. Todavia, no caso de dificuldades ou problemas que impedissem o labor nesses dias, haveria a possibilidade de compensar trabalhando sábado, domingo ou feriados, a preferência do empregado. Assim, evidencia-se a existência de labor excedente aos sábados e domingos:

observa-se, ainda, que a testemunha Sara refere que trabalhava seis horas por dia. A testemunha Helen Cristina alude à possibilidade de labor em sábados, domingos ou feriados, apenas para fins de compensação se "tivesse alguma dificuldade ou problema, e não conseguisse trabalhar **todos os dias de segunda-feira a sexta-feira**". Logo, não se confirma a existência de labor em todos os dias da semana como pretende a parte autora. Por outro lado, comprovada a existência de labor em sábados e domingos.

Assim, o Tribunal concluiu que o trabalho do tutor eletrônico era realizado exclusivamente mediante o acesso ao sistema, presumindo, por si só, a possibilidade de controle de jornada, não podendo se falar em trabalhador externo. Decidiu-se que a norma coletiva que busca excluir o tutor eletrônico do regime de duração de trabalho não condiz com a realidade fática. Também entendeu que não haveria violação ao intervalo intrajornada, tendo em vista que o empregado trabalhava em casa, não havendo indícios que havia obstáculos por parte da empresa para o gozo do descanso.

Assim, o conceito de tempo dedicado ao trabalho era correspondente ao tempo em que estava logado no sistema virtual, o que abrangia as pausas, as quais foram devidamente gozadas, já que não havia impasse pela empresa. Diante da ausência de juntada de relatórios de acessos e cartões feitos pela empresa, o Tribunal mensurou o tempo de trabalho pelo depoimento das testemunhas, considerando que eventual sobrejornada foi compensada, mas houve labor no sábado e domingo. O

aumento de volume de trabalho também serviu de indicativo para quantificação do tempo de trabalho.

Com base nisso, esses julgados afastam o enquadramento do docente tutor do ensino EAD como trabalhador externo (no artigo 62, I, da CLT), fazendo jus ao pagamento de horas extraordinárias.

#### 4.5.1.2 Processos que não reconhecem o controle

Mesmo tratando-se da mesma realidade fática, algumas decisões pré e pós-reforma trabalhista consideram que os meios de controle não seriam suficientes para fiscalização e mensuração do tempo de trabalho.

Assim, os julgados pré-reforma que consideram que o controle dos horários era inviável utilizam cumulativa ou alternativamente os seguintes argumentos: a) natureza do teletrabalho como atividade externa; b) relatórios de acesso não são confiáveis; c) autogestão da rotina profissional; d) ausência de cobrança de cumprimento dos horários; e) inatividade do sistema; f) estreitamento das atividades domésticas e profissionais; g) acumulação de empregos com a tutoria; h) isolamento das testemunhas.

##### **a) Natureza do teletrabalho**

Primeiramente, os julgados defendem que a mera natureza do teletrabalho é incompatível com o controle de jornada, visto que é realizado fora da sede da instituição. Nesse ponto, as decisões se contradizem na medida que era incontroverso que havia pactuação de jornada fixa, de modo que pressupõe que a empresa tinha viabilidade mínima de controle.

Somado a isso, conforme esclarecido na seção anterior, os julgados demonstram que havia possibilidade técnica de monitoramento, já que o tutor era obrigado a estar conectado a uma plataforma virtual, com *login* e senha fornecidos pela instituição, como condição indispensável para o exercício das atividades. Inclusive, o sistema gerava um relatório de acesso (*login/logoff*) e, em alguns casos,

a empresa exigia autorização para alterar o horário de expediente. Assim, em contrário sensu, a natureza do teletrabalho deveria presumir a possibilidade de controle de horários.

Com se verifica, a acumulação capitalista flexível está presente no trabalho dos tutores alavancado pelo uso de uma ferramenta tecnológica, isto é, um sistema informatizado inserido no processo de organização trabalho dos tutores com o intuito de intensificação do trabalho e produtividade, resultando no aumento da produção do valor do trabalho, como afirma Dal Rosso (2017).

A contento, há julgados que ponderam a necessidade observar a dinâmica das atividades, como se verifica: “Tal cenário corresponde ao labor em *home office* (art. 6º da CLT), que, por si só, não enseja jornada externa e incompatível com controle (art. 62, I, da CLT). No teletrabalho o controle de jornada pode ser viável, **se a dinâmica das atividades da Autora for compatível com essa realidade.** (PROCESSO nº 0001354-94.2017.5.09.0129 (grifos nossos)”.

#### **b) Relatórios de acesso sem confiabilidade**

Os julgados são contraditórios ao reconhecer a possibilidade técnica de controle, mas considerar que os relatórios não eram confiáveis, como se verifica nos trechos abaixo:

(...) no teletrabalho é plenamente possível o controle da jornada, ainda mais se a reclamada dispõe de um sistema que necessariamente precisa ser acessado pela trabalhadora para a realização de suas atividades, sem o que o seu trabalho não seria sequer viável.

**Além disso , também não se figura razoável que a empregadora pactue um contrato com determinação de horas, sem que possa ter o mínimo controle sobre as horas de labor dos empregados.** Tanto é que em seu depoimento a preposta reconhece que havia um relatório de *login*, muito embora também declare que este **não era dotado de confiabilidade**, já que mesmo que o tutor não tivesse fazendo nada o sistema continua computando (16'37"). Nesse caso, ainda que o argumento da preposta seja plausível, visto que o fato de estar logado no sistema não significa necessariamente que o tutor esteja trabalhando, deveria a reclamada ter juntado aos autos os relatórios de acesso da reclamante. (grifos nossos) processo nº 0001045-15.2017.5.09.0019

A empresa reconhece que havia um relatório de acesso de login, mesmo que não considere que o sistema não era dotado de confiabilidade, sob o argumento de que continuava computando ainda que o empregado não estivesse executando tarefas. De qualquer forma, o juízo entendeu que a empresa deveria ter apresentado os relatórios para comprovar suas alegações, ainda que plausíveis.

### **c) Autogestão da rotina profissional**

Assim, os relatórios de acessos registram a entrada e saída do sistema (*login/logoff*), mas não foram considerados meios satisfatórios para demonstrar o tempo real de trabalho, pois o acesso ao sistema com o registro de login não representaria que o tutor estaria executando as atividades em prol da instituição, ignorando as pausas e atividades paralelas, impedindo a fiscalização efetiva da jornada, conforme trechos: “o simples acesso ao sistema (*login/logoff*) não se revela suficiente a ensejar o efetivo controle de jornada da reclamante”; “Revelar-se-ia temerário concluir que, a partir do acesso no sistema da ré, a obreira estaria efetivamente trabalhando, pois, é possível o *login* no sistema, sem que, necessariamente, seja executada qualquer tarefa”. (PROCESSO 0000381-20.2018.5.09.0513).

Todavia, as questões levantadas desconsideram que o teletrabalho propicia um controle maquínico” ou “cibermaquínico” das atividades do “empregado cibernético”, muitas vezes mais intenso que a fiscalização presencial. Assim, a empresa detinha ou devia ter ciência dos horários, de modo que a falha técnica, a negligência ou a falta de interesse da empresa de aperfeiçoar o sistema não pode isentar a empresa e onerar o trabalhador, pois se referem a risco da atividade empresarial.

Essa é uma das contradições encontradas nos julgados, pois a tecnologia deveria servir para aperfeiçoar a gestão do trabalho, conferindo maior precisão e confiabilidade, trazendo benefícios ao capital e ao trabalhador.

### **d) Ausência de Cobrança de Cumprimentos de Horários**

Outra questão levantada é a ausência de cobrança, fiscalização e controle no cumprimento dos horários, entendendo-se que o tutor tinha autonomia na gestão da rotina profissional. As autoras Rosenfield e Alves (2011, p. 210) definem autonomia, no sentido filosófico, como “autogovernança, autodeterminação, habilidade de construir objetivos e valores próprios, liberdade de fazer escolhas e planos”, a fim de dar significado a vida. No julgado é usada como liberdade para definir os horários de pausas para alimentação, repouso e higiene; além de início e final de expediente da jornada, de acordo com sua preferência, conforme os seguintes trechos:

De acordo com o depoimento da parte autora, não havia cobrança quanto ao horário de trabalho realizado em casa, sendo o empregado quem definia as pausas para alimentação e ida ao banheiro” (PROCESSO Nº 1470-50.2017.5.09.0663).

Em seu depoimento pessoal a autora afirmou que, em sua residência, tinha liberdade para trabalhar no horário que quisesse e que não era cobrada quanto a horário. (...). Também reconheceu a autora que era possível realizar atividades fora do sistema”. (PROCESSO nº 0001354-94.2017.5.09.0129).

Os julgados evidenciam que na prática havia uma estruturação de horários com formato atípico quando comparada com à jornada tradicional. É nítido que a linearidade das jornadas e a rigidez (flexibilidade zero) do modelo Taylor/fordista é substituída pela variabilidade (maleabilidade) e a adaptabilidade do capitalismo flexível, como uma estratégia gerencial que estimula o automonitoramento e auto-organização dos horários pelo tutor.

Essa maleabilidade delega ao tutor a responsabilidade de organizar a sua própria jornada, podendo administrar o uso do tempo dedicado ao trabalho com o tempo social (tempo, livre, convivência social, lazer, tempo de capacitação etc.).

Deste modo, constata-se que a alegada autonomia e liberdade na conveniência de horários está relacionada ao conceito de distribuição no que se refere à possibilidade de dividir as atividades durante a jornada. Todavia, esse parcelamento não corresponde a inviabilidade de controle, pois a duração do trabalho, isto é, o tempo efetivo de trabalho, não é alterado ao contrário, o uso da plataforma virtual é meio capaz de permitir o monitoramento da jornada.

A distribuição corresponde ao terceiro componente da teoria do valor do trabalho, pode ser conceituado como “alocação, a repartição dos tempos, segundo

horários durante os quais são realizadas as atividades laborais. Quaisquer tipos de trabalhos envolvem distribuições específicas de horários laborais. Essa característica geral procede do fato de que todo trabalho é realizado no decorrer do tempo” (Dal Rosso, 2017).

Alguns julgados justificam a flexibilidade pela existência de uma relação de confiança entre o tutor e a instituição de ensino, o que é mais um artifício que busca o engajamento do trabalhador para máxima dedicação daquele na produção. Afirmam que não havia cobrança de jornada, mas de cumprimento de tarefas, havendo a escolha dos horários, de acordo com a conveniência do tutor, como se verifica:

no caso em tela, a Autora reconheceu, em seu depoimento pessoal, **que era livre para trabalhar em casa a hora que quisesse, tendo, assim, autonomia na escolha do horário de trabalho. Salientou, também, que não era cobrada por horário, mas pelos prazos das atividades conferidas. E disse que, “se trabalhasse a menos em um dia, compensava no outro”**) Ainda, salientou que havia uma relação de confiança do cumprimento das tarefas, sob pena de reclamação dos alunos “O preposto, depoimento extraído da prova emprestada convencional, afirmou que **não havia controle de login, havendo uma relação de confiança no sentido de que o tutor cumpriria as atribuições ajustadas, até porque, se não cumprisse, havia reclamações dos alunos.** (PROCESSO nº 0001354-94.2017.5.09.0129) (grifos nossos).

Inclusive, os julgados demonstram que a livre distribuição de horários estimula que o período laboral não consista em oito ou seis horas contratadas, invadindo o labor nos feriados e finais de semana, utilizando o mecanismo de compensação de horários, conforme trecho:

A Atividade de tutoria era marcada pela autonomia. Além disso, a jornada contratada era semanal, de maneira que o tutor poderia distribuir as horas como bem lhe aprouvesse, já que poderia deixar de trabalhar no dia seguinte, compensando eventual tempo excedente (PROCESSO Nº 0001301-33.2017.5.09.0673).

Para Dal Rosso (2017), o trabalho nos fins de semana incorpora no processo de produção valores de tempo de não trabalho conquistados historicamente em lutas sociais. Assim, o aumento do valor da produção pode ser visto pela distribuição e também no aumento da duração do trabalho com o alongamento da jornada.

Assim, a ausência de imposição de regras tradicionais do trabalho presencial transmite uma sensação de liberdade que oculta os instrumentos sutis de controle e

a expansão do poder exercido pela instituição. Isso porque, conforme afirma Dal Rosso (2017), a alocação do trabalho para o momento mais conveniente corresponde a mais valor produzido, o que é favorável economicamente para o empresário e não o trabalhador.

A autonomia é utilizada como discurso de empoderamento e emancipação do indivíduo para otimização do trabalho em prol do trabalhador, mas, de fato, visa aumento de eficiência. A alteração da distribuição das horas laborais de alocação repetitiva para móvel traz uma falsa autonomia, no sentido que o trabalhador é pressionado por fatores externos, como atingimento de metas de produção para garantir sua subsistência, levando a trabalhar excessivamente em horários hostis. Inexiste controle do tempo, pois este é medido pelo volume de tarefas. Nesse sentido, Dal Rosso (2017) menciona que o tempo de vida gasto em trabalho necessário para sobrevivência é determinado pelas classes dominantes que sobrecarregam ao máximo os assalariados, havendo uma luta invisível e constante pela libertação.

Segundo Faria e Ramos (2014), as inovações tecnológicas que inserem tecnologias de comunicação e informação aumentam o controle sobre o processo de trabalho com a falsa percepção de uma gestão flexível e autônoma. Os autores também mencionam que essa percepção é causada pelo fornecimento de equipamentos eletrônicos (computadores, tablets, notebooks, celulares etc.) no intuito de buscar a máxima disponibilidade de tempo do indivíduo para consecução dos objetivos da empresa.

Nesse sentido, os julgados utilizam o argumento da autogestão para justificar que a carga horária era indefinida e não estava vinculada ao quantitativo de alunos, conforme extrai-se do trecho:

que a carga semanal deveria ser cumprida de segunda-feira a sexta-feira, porém, se o tutor tivesse alguma dificuldade ou problema, e não conseguisse trabalhar todos os dias de segunda-feira a sexta-feira, poderia compensar trabalhando em sábados, domingos ou feriados, à sua escolha, **o que reforça o depoimento obreiro no sentido de que eventual labor a menor ou ausência dele em algum dia da semana ensejava o trabalho em outro, até que se completassem as horas contratadas.**

**Ademais, compulsando os autos e examinando o contrato de trabalho de fls. 275/276, não é possível extrair que a carga horária pactuada estivesse atrelada ao quantitativo de alunos.** (grifos nossos) (PROCESSO nº 0001354-94.2017.5.09.0129)



Os julgados demonstram que o teletrabalho muda a gestão do tempo (salário-hora) pelo cumprimento de resultados e metas (salário-produção), que seguem um modelo pré-estabelecido a ser atingido pelos tutores.

A fiscalização de horário é substituída pelo cumprimento de resultados e metas que seguem um modelo pré-estabelecido que precisa ser atingido pelos tutores. Assim, a tecnologia serve como um investimento que incorpora nos trabalhadores o senso de autocontrole e automonitoramento da execução das atividades, o que não condiz com o discurso de ausência de técnicas de controle de gestão.

De acordo com o exposto considera-se que o cumprimento da jornada de acordo com a conveniência do tutor não afasta o fato de que a instituição de ensino tem condições técnicas para acompanhar os acessos ao sistema e o desempenho das atividades, não havendo mudanças fáticas que justifiquem entendimento diverso para esses processos.

Os julgados utilizam o argumento da autogestão da rotina profissional para justificar que a possibilidade de compensação de horários e escolha dos horários de acordo com a conveniência do tutor, de modo que a carga horária pactuada não estava vinculada ao quantitativo de alunos, conforme extrai-se dos trechos:

*que a carga semanal deveria ser cumprida de segunda-feira a sexta-feira, porém, se o tutor tivesse alguma dificuldade ou problema, e não conseguisse trabalhar todos os dias de segunda-feira a sexta-feira, poderia compensar trabalhando em sábados, domingos ou feriados, à sua escolha", o que reforça o depoimento obreiro no sentido de que eventual labor a menor ou ausência dele em algum dia da semana ensejava o trabalho em outro, até que se completassem as horas contratadas.*

**Ademais, compulsando os autos e examinando o contrato de trabalho de fls. 275/276, não é possível extrair que a carga horária pactuada estivesse atrelada ao quantitativo de alunos.** (grifos nossos) - (PROCESSO nº 0001354-94.2017.5.09.0129)

A Atividade de tutoria era marcada pela autonomia. Além disso, a jornada contratada era semanal, de maneira que o tutor poderia distribuir as horas como bem lhe aprouvesse, já que poderia deixar de trabalhar no dia seguinte, compensando eventual tempo excedente. (PROCESSO nº 0001301-33.2017.5.09.0673 (grifos nossos)

Outro argumento adotado nos julgados é de que o prazo estabelecido para o cumprimento das tarefas não corresponde ao tempo de efetivo no trabalho. O tempo de resposta de e-mails e de correção de tarefas é variável para cada empregado,

devendo ser medido individualmente, conforme se extrai: “quanto a existência de prazo para resposta de e-mails e correção de provas, o mesmo não se revela meio hábil a controlar a jornada de trabalho da autora, pois a postagem da resposta ou da nota não condiz com o tempo despendido pelo trabalhador na tarefa”. (ROT 1470-50.2017.5.09.0663).

Os julgados evidenciam que havia uma estruturação de horários com formato atípico quando comparada com a distribuição de jornada tradicional. Assim, os períodos voltados à atividade de tutoria tinham horários flexíveis podendo as atribuições serem parceladas durante o longo da jornada.

Veja que o parcelamento dos horários não corresponde a inviabilidade de controle, pois a duração do trabalho (a quantidade de tempo necessária) continua inalterada ou é estendida. Ademais, o uso da plataforma virtual é meio capaz de permitir o monitoramento da jornada e o desempenho das atividades. A falta de pagamento das horas extras causa duplo prejuízo ao trabalhador que despendeu a força de trabalho e não obteve o rendimento, aumentando a apropriação do capital.

Logo, a tecnologia justamente é instrumento inserido na reorganização produtiva do capitalismo que visa a intensificação do trabalho, incorporando nos trabalhadores o senso de autocontrole e automonitoramento das atividades, o que não condiz com o discurso de ausência de técnicas de controle de gestão.

Os julgados evidenciam a falta de pagamento das horas extras, o que ocasiona duplo prejuízo ao trabalhador que despendeu a força de trabalho e não obteve o rendimento, aumentando a apropriação do capital.

#### **e) Inatividade do Sistema**

Segundo Faria e Ramos (2014) o tempo morto e tempo ocioso são diferentes. O tempo morto integra o tempo disponível de trabalho, consistindo em interrupções técnicas (manutenção), físicas e legais (pausas) do trabalho vivo. A intenção do capital é sempre investir para reduzir o tempo morto. O tempo ocioso é a interrupção em razão de fatores alheios (segurança, falta de energia etc.).

Os julgados também destacam que a inatividade do sistema ou inércia do empregado não é imediatamente percebido pela empresa, mencionando que:

“ademais, não se revela crível que a inatividade gere, de forma imediata, a caída do sistema, sendo de conhecimento do homem médio que os sistemas informatizados, de uma forma geral, levam um tempo, após a inatividade, para caírem”. (PROCESSO Nº 1470-50.2017.5.09.0663).

Essa inatividade corresponde ao tempo morto (Faria e Ramos, 2014), isto é, o tempo em que o empregado não está executando alguma atividade por problemas técnicos do sistema, de maneira alheia à sua vontade, mas que deveria ser remunerado pela empresa.

Contudo, verifica-se que o Tribunal considerou que o acesso ao sistema não permite a mensuração efetiva do tempo morto (inatividade), aduzindo que o tempo de trabalho deve excluir este tempo improdutivo, o que transfere o ônus ao empregado.

Aqui, os julgados se olvidam que nas atividades presenciais os trabalhadores também precisam enfrentar paradas por problemas técnicos, biológicos e/ou administrativos, não se tratando de incompetência do empregado, mas questões inerentes ao risco do empreendimento. Essa questão não é diferente no teletrabalho, de modo que não se deve admitir somente tempos líquidos – de efetiva produtividade – para o cômputo da jornada, onerando o empregado com os custos da produção.

Além disso, de acordo com ensinamento de Faria e Ramos (2014), a concepção de tempo livre é voltada às atividades pessoais do trabalhador, não se confundindo com tempo ocioso decorrente de alguma inatividade do sistema. Assim, o tempo ocioso deve integrar o tempo de trabalho e não interferir no tempo livre do empregado.

#### **f) Estreitamento das atividades domésticas e profissionais**

A flexibilidade utilizada no teletrabalho traz a aproximação do tempo de trabalho e tempo de não trabalho, os quais podem ocasionar o entrelaçamento da vida profissional e privada do trabalhador, tornando-o fluído. A criação desse conceito binário permite a adaptação do empregado às necessidades da empresa, independente da prestação de horas extraordinárias.

Nesse sentido, verifica-se nos julgados a dificuldade na conciliação das atividades domésticas e profissionais, exigindo habilidade de organização do tutor

para evitar que as tarefas não se sobreponham uma na outra. É justamente no tensionamento do tempo e trabalho que há os ganhos de capital.

Para Faria e Ramos (2014), o tempo de não trabalho compreende o tempo livre e as imposições de inatividades. Já o tempo livre é aquele que sobra após o tempo necessário para produção, no qual há liberdade de escolha de utilizar para lazer ou ócio. Ocorre que o tempo de trabalho disponível é todo o tempo dedicado ao trabalho, incluindo o somatório do tempo necessário e o tempo excedente de trabalho, podendo comportar a jornada formal e extraordinária. Assim, o tempo de trabalho deveria englobar o tempo produtivo (tempo vivo) e o tempo morto (improdutivo).

Contudo, verifica-se nos julgados que a ausência de demarcação temporal do tempo de trabalho e do tempo de não trabalho delega ao tutor a responsabilidade de gestão do tempo dedicado ao trabalho e o tempo social, impondo o desempenho de uma produtividade que incentiva a supressão das pausas e alongamento de jornada. Inclusive, há um julgado que menciona que o tutor costumava terminar o banho e se direcionar imediatamente para as atividades laborais, muitas vezes, realizava a refeição trabalhando no computador: "chegando/saindo de casa às 7h00 e chegando de volta às 18h15/18h30, tomando um banho e já indo para o computador, jantando na frente do computador".

O trabalhador pode visualizar pontos positivos nessa aparente autonomia e liberdade da gestão do trabalho, mas os julgados retratam a invasão do tempo de trabalho sobre o tempo de não trabalho. Isso porque o tutor para garantir a produção e o cumprimento de prazo de tarefas passava a efetuar as refeições simultaneamente com a atividade laboral, com a finalidade de "não perder tempo de trabalho", invadindo o tempo de não trabalho.

Em outro exemplo, o tutor mencionou que organizava a sua rotina parcelada, de modo que conseguisse conciliar as atividades domésticas e profissionais, adequando seu tempo para atender seu filho e marido, como atesta o trecho:

organiza sua rotina de modo que consiga dar conta do processo, destinando quatro horas por dia para trabalhar, o que fazia até mais ou menos 22h00; disse que tinha uma "rotina sua", organizada conforme a rotina da sua secretária (que ajuda em casa) e do seu marido. (PROCESSO Nº 0001547-29.2017.5.09.0673).

Na verdade, o teletrabalho se utiliza dos horários flexível como instrumento de intensificação do trabalho, rompendo as fronteiras entre o tempo de trabalho e não trabalho. A flexibilidade pretende a anulação de tempos perdidos e a criação de tempos de trabalho em período de não trabalho.

Segundo Dal Rosso (2017), a distribuição das jornadas laborais produz efeitos específicos e próprios sobre o valor das mercadorias e serviços e, por consequência, sobre o processo de acumulação reduzindo ou até retirando os espaços de não trabalho, incluindo à mercadoria novos valores, tempos que costumeiramente seriam empregados em lazer ou descanso do trabalhador. A invasão dos tempos de não trabalho pelos tempos de trabalho representa uma contradição da contemporaneidade, por vezes, acrescentando novos tempos de trabalho. Logo, a distribuição flexível mesmo não alongando a jornada, torna o tempo de trabalho mais eficaz, aumentando o rendimento do trabalho em termos de produção de mercadorias, qualidade de produto, acessibilidade aos consumidores.

O autor afirma que o investimento do capital em tecnologia somente serve para “ativação do trabalho e extração de mais-valor” (Dal Rosso, 2017, p. 104), caso contrário, haveria perda aos capitalistas, pois o trabalhador tem o limite físico. Nesse sentido, a distribuição flexível é eficiente extraindo a produção máxima, fazendo de qualquer momento da vida tempo rotineiro de trabalho. O aumento da produtividade gera o barateamento do valor da mercadoria e da mão de obra.

Esse fenômeno que busca anular os tempos perdidos é justamente denominado de “efeito da capitalização, a mercadorização e a comodificação dos tempos de não trabalho, transformando em tempo de trabalho” (Dal Rosso, 2017 p. 118), o que gera mais valor relativo, uma vez que se reduz “o tempo médio socialmente necessário para produção reduzir, havendo tempo excedente pelo barateamento das mercadorias consumidas pelos trabalhadores” (Dal Rosso, 2017, p. 118). Além disso, nos julgados também se verifica a prestação de horas extraordinário, o que produz mais valor absoluto, visto que “houve o alongamento das jornadas para gerar valor excedente” (Dal Rosso, 2017, p. 118).

Nesse sentido, a flexibilidade incide na relação de trabalho necessário e trabalho excedente com o intuito de produzir essa última parcela. Nesse sentido, Faria e Ramos (2014) mencionam que na visão marxista, no modo de produção capitalista,

“o tempo de trabalho não pertence inteiramente ao dono dele” (p. 53), pois o capital busca se apropriar ao máximo do tempo livre do trabalhador além do tempo de trabalho necessário – o tempo suficiente para que o trabalhador produza o suficiente para suas necessidades materiais de existência. O tempo “para além do tempo necessário de trabalho converte-se em trabalho excedente” (p. 53).

### **g) Cumulação da tutoria com outro emprego**

Uma contradição dos julgados é o argumento de que o simples fato do empregado ter outra ocupação impossibilitaria a estipulação de horários a serem observados pelo empregado. Um dos exemplos há a acumulação da atividade de tutoria com outros dois empregos (o cargo de professora concursada do Estado do Paraná e o cargo no Município de Londrina). O julgado entendeu que a tutora “acessava o sistema no horário que fosse possível”, o que demonstra que diante das condições de trabalho do empregado “não era possível que a empresa estipulasse um horário de trabalho a ser cumprido pelo empregado, configurando trabalhador externo” (PROCESSO Nº 0001372-47.2017.5.09.0863). Assim, concluiu que “pela dinâmica das atividades da Autora, não era possível à Ré estipular um horário de trabalho a ser cumprido e observado pela Reclamante, enquadrando-se a Obreira, desse modo, na exceção do art. 62, I, da CLT” (PROCESSO Nº 0001372-47.2017.5.09.0863). Logo, o exercício de outro emprego impedia a quantificação da força de trabalho despendida para cada emprego.

Em outro exemplo ficou demonstrado que o tutor acumulava outro emprego (Unopar) em razão da flexibilidade de horários:

a própria Reclamante reconheceu em seu depoimento que era responsável por organizar suas atividades, fazendo seu horário de trabalho conforme sua rotina familiar. Além disso, esclareceu que, por ter outro emprego, realizava os seus serviços como tutora no período noturno.

O mesmo foi afirmado pela testemunha da Autora que trabalha em outro local, das 08h às 14h00, acessando o sistema da Unopar a partir das 22h00, pois era o horário mais fácil, em que o sistema não estava tão “pesado”. A testemunha da Ré, por sua vez, disse que não há cobrança de horário dos tutores e que não havia um horário “que os horários que cumpria em casa poderia escolher o horário de

trabalho; que tinha até 72 horas para responder dúvidas, possuindo prazo para correção, que não se lembra qual exatamente; que permanecia logada 4 horas por dia, e acabava passando 1 a 2 horas por dia. estabelecido a ser cumprido, desde que cumprisse as funções, poderia ser qualquer horário. Afirmou, ainda, que também trabalhava em outro local, em razão da flexibilidade de horário que tinha na Unopar". (PROCESSO nº 0001547-29.2017.5.09.0673).

Outro exemplo a tutora cumulada com outra atividade profissional, na Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar), em "horário comercial", das 08h00 às 17h30. Nesse caso, a autora afirmou que a instituição de ensino cobrava a quantidade de horas, dependendo do contrato, era no mínimo "aquele tempo", mas investia mais tempo do contrato "pelas atividades", tais como "ler o que o aluno escreveu, analisar, conceituar e justificar, cerca de 400 alunos do Brasil inteiro" (processo nº nº 0001301-33.2017.5.09.0673).

Os julgados justificam essa acumulação decorre da razão da sazonalidade do magistério, havendo variação no fluxo de trabalho a depender do período do semestre:

é funcionária pública (trabalha na prefeitura) e trabalha até às 16h00, chegando em casa às 16h30min; que janeiro, fevereiro e março é um período em que se tinha que orientar e acompanhar, mas o pico é a partir de março; que as 16h00 às 22h30min é o seu horário de trabalho todo dia, mas que tinha dias que eram duas horas, dependendo do fluxo de trabalho (PROCESSO Nº 0001446-26.2016.5.09.0673).

A jornada flexível pode ser vista como um atrativo, em razão da ausência de pressão no cumprimento de horário fixo, mas, na prática, demonstra que a função de tutoria tem caráter secundário e desvalorizado, representando a vulnerabilidade e insegurança desta forma de trabalho. Além disso, a necessidade de exercício de dois cargos, um mais estável e a tutoria como complemento salarial, evidencia que esses trabalhadores exercem a atividade em sobrecarga utilizando o tempo social para se dedicar a ela. Logo, a digitalização não visa uma melhor qualidade de vida do trabalhador, mas um sistema de trabalho eficiente e lucrativo, sendo uma nova forma de sujeição do trabalhador.

#### **h) Isolamento das testemunhas**

Acrescenta-se a esses fundamentos, o isolamento das testemunhas que apresentaram seus depoimentos em juízo. Diversos julgados ressaltaram que no teletrabalho toda equipe se ativa em suas residências, laborando de forma isolada, não vivenciando os fatos vividos pelo autor da demanda. Desse modo, considerou que cada trabalhador somente tem noção da realidade vivenciada individualmente, o que não pode ser transposto para os demais. Nesse sentido:

denota-se que nenhuma das testemunhas presenciou o trabalho da Reclamante, pois todas laboravam em suas residências, de modo que os fatos narrados dizem respeito à realidade vivenciada isoladamente. Assim, ainda que as atividades fossem semelhantes, não é possível concluir, indene de dúvidas, que a Reclamante realizava as horas extras alegadas na inicial. (PROCESSO 0001625-23.2017.5.09.0673).

Na mesma linha de raciocínio, outro julgado destacou que a condenação da empresa com base no depoimento das testemunhas resultaria em uma decisão injusta. Justifica que a “quantificação teria sido unilateral”, no sentido de que as testemunhas não presenciaram diretamente o trabalho realizado em domicílio pelo autor da demanda, de modo que mesmo que as atividades fossem semelhantes, cada tutor só tinha percepção de sua realidade, de modo que a quantidade e o tempo de produção podem variar a depender das condições pessoais de cada tutor.

Inclusive, os julgados pontuam a conexão no sistema não permite identificar se os tutores estão executando atividades paralelas e alheias ao contrato: “assim, entendo que o mero estabelecimento da conexão não permitiria a real fiscalização da jornada de trabalho, já que as suas atividades não eram essencialmente metódicas, podendo deixar o sistema “aberto” e estar respondendo e-mails particulares, por exemplo, ou efetuando ligações. (PROCESSO 0000381-20.2018.5.09.0513).

Diante do exposto, os julgados que consideram inviável, o controle de jornada , avaliam que o tempo que o tutor está logado no sistema não serve como parâmetro confiável para precisar o tempo em que ele está à disposição da instituição. O login não permite deduzir o tempo de inatividade, pois seria necessário calcular o tempo de efetivo exercício laboral. O tempo dedicado ao trabalho deve ser medido individualmente, mas a prova testemunhal impede essa mensuração porque o tutor e a equipe estão laborando em suas residências, de forma não presencial. Assim, o teletrabalho é incompatível com a fiscalização de horários, de modo que o tempo de



dedicado ao trabalho não seria quantificável. Logo, a quantidade e o tempo de produção podem variar a depender das condições pessoais de cada tutor.

Além disso, nos julgados verificam-se algumas questões contraditórias quando sugerem os seguintes argumentos:

1) Indeferem o pagamento de horas extras, mesmo quando demonstrado que era possível a fiscalização do trabalho do tutor eletrônico. Alguns casos, mais flagrantes, as decisões afirmam que é possível comprovar o início e término de jornada de trabalho, mas não os intervalos de repouso e alimentação;

2) Reconhecem a contratação de cumprimento de jornada de trabalho, mas entendem que era comprovadamente impossível o controle. Inclusive, desconsiderou que os registros efetuados pelo acesso de sistema;

3) Defendem que a mera autonomia e a liberdade de horário podem ser vista como uma forma de distribuição das horas de labor efetuadas de acordo com a conveniência do empregado, correspondendo a uma ausência de controle. Essa correlação é um equívoco, já que o sistema poderia ser desenvolvido no sentido de cobrança de tarefas. A análise deve ser relativizada de acordo com a realidade fática, pois o ato de negligência da empresa ao deixar de realizar cobranças e fiscalização de horários não pode servir ao seu favor. A empresa não pode se beneficiar da sua torpeza;

4) Há casos que a decisão reconhece que era obrigatório o acesso ao sistema para execução do trabalho diário, em determinado horário, sendo que o ingresso ficava registrado no relatório da ré, o que é suficiente para demonstrar a fiscalização e monitoramento do tempo à disposição do empregador. Contudo, o juízo considerou que o sistema de login e senha não era suficiente para demonstrar o controle de jornada.

#### 4.5.2 Período Pós-Reforma

Com a reforma trabalhista, os julgados que sustentam a incompatibilidade de fixação e controle de horários alegam: a) reforma trabalhista; b) autogestão da rotina profissional; c) carga horária indefinida; d) ausência de penalidade; e e) analogia ao trabalhador externo.

##### **a) Reforma Trabalhista x Autogestão da rotina profissional**

Após a mudança legislativa, alguns juízes de primeira instância passaram a afirmar que o docente tutor presumidamente não está sujeito a fiscalização de jornada, com a aplicação do novo regramento específico do artigo 62, III da CLT.

os empregados em regime de teletrabalho não estão abrangidos pelo capítulo referente às horas extras, em decorrência da impossibilidade do controle de jornada (inciso III, do artigo 62 da CLT); que a inclusão do inciso III do artigo 62 pela Lei 13.467/2017 veio ao encontro da jurisprudência dominante, mesmo em período anterior à vigência da lei” (PROCESSO nº 0000146-85.2018.5.09.0664).

Em sede de recurso, os Tribunais ponderam que é necessário verificar na prática a natureza dos serviços, procedimentos e ferramentas de trabalho “que poderiam ou não redundar no controle efetivo de jornada”. Assim, os Tribunais tem mantido esse posicionamento, mas utilizando argumento diverso, aduzindo que a autonomia dos tutores inibe a vigilância pelo empregador, impedindo o controle de tempo à disposição, como se verifica no trecho: “Nestes casos, o próprio trabalhador administra a sua jornada, inclusive no que se refere à fruição dos intervalos intrajornadas e entre jornadas, fazendo uso do tempo do modo que julgar mais conveniente para execução dos serviços, não se mantendo sob fiscalização permanente do empregador” (PROCESSO nº 0000146-85.2018.5.09.0664).

Dessa forma, os julgados alegam que o controle de jornada não se confunde com os mecanismos de gerenciamento da atividade empresarial, justificando que na relação laboral “o empregado é contratualmente obrigado a prestar contas sobre o seu serviço por meios eletrônicos ou com o comparecimento pessoal à sede do empregador para manutenção do próprio vínculo de emprego, sem que esta

circunstância represente necessariamente controle de horário” (PROCESSO nº 0000146-85.2018.5.09.0664).

Com base nesse raciocínio, o julgado concluiu que as chamadas telefônicas, o uso de aplicativos e eventual comparecimento na sede estão inseridos na direção empresarial, sendo insuficientes para demonstrar a fiscalização de horários, conforme se vê:

Assim sendo, o fato de o empregado comparecer na empresa diariamente ou em dias alternados para receber pessoalmente orientações ou materiais do empregador, o eventual recebimento de ligações telefônicas, o estabelecimento de roteiros prévios ou o uso de aplicativos ou outras ferramentas eletrônicas não significam, automaticamente, que houvesse controle de jornada (PROCESSO nº 0000146-85.2018.5.09.0664).

O julgado conclui que, no teletrabalho, há o gerenciamento do labor prestado, mas o tempo efetivo não seria controlado, em razão da “impossibilidade prática de a empresa fiscalizar e, assim, conhecer o tempo realmente dedicado pelo obreiro com exclusividade ao trabalho” pelo exercício na residência. Assim, a ingerência total descaracterizaria o vínculo empregatício para um trabalhador autônomo. Acrescenta, ainda, que o controle de jornada só se caracteriza quando há total ausência de autonomia exigindo “a sistemática e rotineira atuação patronal sobre a conduta obreira mediante adoção de procedimentos de trabalho que exijam prestação de contas sucessivas e reiteradas, inclusive por meios eletrônicos, acerca do desenvolvimento do trabalho” (PROCESSO 0001446-26.2016.5.09.0673).

Além disso, nesses julgados reside uma contradição ao reconhecer que os avanços tecnológicos aperfeiçoaram os meios de controle, mas, o simples fato de o empregado deter autonomia na distribuição do horário de trabalho durante a rotina diária impossibilitaria a estipulação de horários a serem observados pelo empregado. Trata-se de um desequilíbrio de tratamento entre as partes frente às inovações tecnológicas em favor do capital.

#### **b) Carga Horária Indefinida**

Os julgados defendem que a carga horária era indefinida, sendo o trabalho medido pela entrega de tarefas dentro do prazo, o que implicitamente está correlacionado ao fator de distribuição de horários, a qual já estudada anteriormente:

notória incompatibilidade entre o instituto das horas extras e o trabalho realizado home office, como no caso da autora, pois a prova produzida nos autos demonstra que não havia qualquer exigência de cumprimento de carga horária, mas apenas de entrega das tarefas (PROCESSO nº 0000959-68.2018.5.09.0129).

Alega-se também que a carga horária era suficiente para cumprimento das tarefas, pois “não mudava a quantidade de horas de trabalho necessárias diariamente para atendimento da demanda”, aplicando a nova regra no caso:

a recorrente laborou essencialmente em sua residência e com liberdade de horário, tem-se por comprovada a alegação da ré de que a “que os horários que cumpria em casa poderia escolher o horário de trabalho; (...) carga horária contratual de 24 horas semanais era suficiente, e que a obreira não realizava horas extras. Ademais, a partir de março de 2018, conquanto a autora assevere que houve alteração em sua jornada, bem consignou o magistrado que a empregada passou a submeter-se ao regramento contido no art. 62, inc. III, da CLT (PROCESSO Nº 0001024-75.2018.5.09.0513).

Os julgados também reiteram a atividade de tutoria impede a fiscalização da exclusividade do trabalho em razão das peculiaridades da função de magistério, conforme trecho:

diante do exercício da atividade de magistério e das peculiaridades inerentes à função, o fato de estar registrada no sistema não leva à conclusão de que trabalhou, efetivamente, pois em ambiente de informática, inúmeras atividades paralelas poderiam ser realizadas de maneira concomitante”. Ainda, defendeu a postura da instituição, afirmando que “a atitude da reclamada de se esquivar do controle se mostrou razoável diante das dificuldades da fiscalização do trabalho em domicílio. Era razoável, portanto, que a reclamada deixasse de utilizar os meios disponíveis para controle do horário de trabalho, em especial diante das dificuldades de se imiscuir na residência da parte autora para fiscalizar o efetivo labor.”. Assim, entendeu que a atitude da reclamada de se esquivar do controle se mostrou razoável diante

das dificuldades da fiscalização do trabalho em domicílio. Com esses argumentos, aplicou a nova regra do inciso III do artigo 62 da CLT. No estabelecido a ser cumprido, desde que cumprisse as funções, poderia ser qualquer horário. Afirmou, ainda, que também trabalhava em outro local, em razão da flexibilidade de horário que tinha na Unopar. (PROCESSO nº 0001336-18.2017.5.09.0018)

A questão deveria ser resolvida de forma a respeitar a singularidade de cada caso, a depender dos meios aptos de mensuração do trabalho, o que supostamente evoluem com os avanços tecnológicos e não na situação inversa, como pressupôs a legislação.

Com se percebe, o teletrabalho não deveria afastar automaticamente o controle de jornada, principalmente, quando há meios diretos e indiretos disponíveis propiciados pelo sistema de informática ou outros registros. Ademais, houve pouca ou quase nenhuma alteração da situação fática dos casos anteriores a reforma trabalhista, mas esta lei pôs fim a uma discussão existente nos Tribunais, consolidando a retirada do direito ao pagamento de horas extras para os teletrabalhadores.

Em outro julgado, o Tribunal reconheceu a legitimidade do sistema informatizado para fiscalização dos horários (“Não é crível que a ré não pudesse ter acesso aos horários em que a autora realizava o “login” no sistema, visto que as suas atividades como tutora eram essencialmente desenvolvidas em ambiente virtual e, portanto, passíveis de controle” (processo 0001024-75.2018.5.09.0513). Contudo, o julgado se mostrou contraditório ao decidir que ficou demonstrado nos autos que a carga horária era suficiente para cumprimento das tarefas, pois o tutor poderia fazer compensações não excedendo a jornada semanal contratada, como se vê no trecho:

a recorrente laborou essencialmente em sua residência e com liberdade de horário, tem-se por comprovada a alegação da ré de que a “que os horários que cumpria em casa poderia escolher o horário de trabalho; (...) carga horária contratual de 24 horas semanais era suficiente, e que a obreira não realizava horas extras. Ademais, a partir de março de 2018, conquanto a autora assevere que houve alteração em sua jornada, bem consignou o magistrado que a empregada passou a submeter-se ao regramento contido no art. 62, inc. III, da CLT.

Muitos julgados defendem que as quantidades de horas de trabalho necessárias para cumprimento das tarefas eram independentes da carga horária pré-definida, conforme se verifica no trecho replicado a seguir:

Também chegou a laborar em outros horários durante a semana, mas isto não mudava a quantidade de horas de trabalho necessárias diariamente para atendimento da demanda, qual seja, 06 horas por dia, o que redundava num direito a o recebimento de 02 horas extras diariamente (PROCESSO 0001398-60.2017.5.09.0664)

### **c) Ausência de penalidade**

A ausência de penalidade pelo descumprimento do prazo da tarefa estipulada também foi utilizada pelos julgados para reforçar a autonomia de gestão do teletrabalhador, conforme se verifica:

o Tribunal acrescenta que o empregado nunca sofreu penalidade por não ter cumprido o prazo de atendimento aos alunos (*"nunca sofreu penalidade por não ter cumprido o prazo de 24 horas, mas ressalva que sempre cumpriu"*), o que reforça a autonomia da definição da direção do seu trabalho (*"não havia controle das horas que dedicava em casa"*; que *"em sua casa costumava dedicar o tempo à ré no período noturno, pois a depoente tinha outros empregos"*; que *"poderia parar e costumava fazer pausas, mas na época de correção era muito corrido e não fazia pausas"*; que *"definia os horários em que trabalharia em casa"* (PROCESSO nº 0001093-15.2018.5.09.0673).

Apesar da tendência de exclusão do teletrabalhador do regime de horas, há julgados que se lutam pela preservação dos direitos desses trabalhadores. No presente documento destacou-se que a instituição de ensino poderia quantificar o trabalho dos tutores com bases nos trabalhos corrigidos ou a verificação de respostas respondidas, não podendo se esquivar por negligência. Nesse sentido, menciona-se o trecho:

O serviço diário, em quantidade mensurável ou mensurada pela ré, possibilita conhecimento da rotina desenvolvida, com o envio de trabalhos corrigidos ou a verificação de respostas respondidas e, conseqüentemente, possibilidade de avaliação acerca do tempo demandado para cada qual, e no total, o que logicamente se mostra afastado da hipótese de "incompatibilidade" na fixação da jornada, de

que trata a exceção do art. 62 da CLT”. Em seguida, complemento que ainda que o empregado não trabalhasse no estabelecimento da empresa, o empregador tinha possibilidade de controle, bem como de contatar o empregado a qualquer momento. Afirma que a legislação não faculta que a o empregador realize a fiscalização, mas somente afasta o pagamento de horas extras quando inviável a fixação e jornada (0000959-68.2018.5.09.0129).

#### **d) Analogia ao trabalhador externo x Reforma trabalhista**

Esclarece-se que a mudança legislativa não corresponde a uma alteração imediata nas decisões judiciais. A equiparação do teletrabalhadores aos trabalhadores externos é uma estratégia utilizada para aplicar o conteúdo da regra nova nos contratos anteriores, visto que a reforma trabalhista somente seria incide a partir de sua vigência.

Esses julgados se contradizem ao aplicar a regra do trabalhador externo e a regra nova para o teletrabalhador, de forma automática, devendo ser analisada individualmente a dinâmica de trabalho. Sabe-se que os avanços tecnológicos aperfeiçoaram os meios de controle, permitindo o acompanhamento real da produção, medindo a intensidade, qualidade e quantidade, ao contrário que pressupõem a legislação.

Ademais, os julgados revelam que a sistemática de trabalho dos tutores se mantiveram inalteradas após a reforma trabalhista, não justificando a mudança de entendimento da lei, a qual somente terminou uma discussão existente nos Tribunais, consolidando a retirada dos direitos ao afastar o pagamento de horas extras para os teletrabalhadores.

A tecnologia reduz tempo necessário, de modo que aumenta a apropriação pelo capital no caso de compensação com a redução de jornada. Assim, a gestão flexível aplicada no teletrabalho só computa como tempo de trabalho aquele produtivo (líquido).

Nesse ponto, surge reconfiguração do tempo de trabalho disponível. Para Faria e Ramos (2014), o tempo de trabalho disponível é composto pelo tempo à disposição do capital, englobando o trabalho necessário à subsistência e o trabalho excedente (mais valia). O tempo de trabalho disponível compreende todo o lapso temporal em que o tutor está à disposição da instituição de ensino, executando (trabalho vivo) ou

não (trabalho morto) atividades, tais como, o tempo despendido para responder e-mails e dúvidas de alunos, as correções de provas e supervisão de aulas.

Contudo, as instituições de ensino buscam defender que o tempo de trabalho disponível somente seria considerado quando há comprovação efetiva da execução de tarefa, buscando anular os tempos mortos de perda de capital, transmitindo esse ônus ao tutor.

Assim, os julgados que adotam a tese patronal e a regra da reforma confundem o tempo de trabalho disponível com o conceito de tempo vivo, pois ignora a existência de tempo morto no processo produtivo, como se todo o período de disponibilidade do empregador correspondesse a efetiva produção. Assim, a flexibilidade no teletrabalho resulta na privatização dos riscos do empreendimento, pois empregado assume a direção do trabalho e os custos do capital, sem se beneficiar do lucro, causando um desequilíbrio entre as partes na medida em que reduz o valor do trabalho em favor do capital – como mercadoria de troca.

Neste sentido, Dal Rosso (2017, p. 110) afirma que “A introdução da flexibilidade no processo de trabalho pode representar avanços na capacidade de organizar racionalmente a distribuição dos horários laborais de maneira a fortalecer a acumulação de capital”. O autor menciona que esse elemento influencia na teoria do valor do trabalho, ocasionando:

redução de tempos perdidos (tempos mortos); aumento da intensidade laboral, produzindo novos valores; aumento da produtividade do trabalho realizado; produção de mais valor pelo alongamento de jornada; produção de valor em espaços de tempo não usuais e são incorporados ao território do trabalho; redução do valor força de trabalho, diminuindo o valor das mercadorias consumidas pelos trabalhadores, aumentando tempo excedente maior (Dal Rosso, 2017, p. 110)

A distribuição das horas flexíveis se mostra mais eficazes do que o antigo modo de acumulação pelas horas extraordinárias, pois neste rendimento do trabalhador decresce produzindo tempo morto e prejudicando o excesso de trabalho. Nos horários flexíveis, o rendimento do trabalhador é constante e potencial, reduzindo o tempo morto. Todavia, esse modelo também alcançará seu esgotamento, pois a criação de novos tempos e potencialização do tempo vivo está limitado as condições físicas humanas e às 24 horas convencionadas do dia. Haverá um momento que será



indispensável que uma legislação delimitadora das pausas no teletrabalho, com o direito do trabalhador se desconectar e voltar-se para si nos momentos de lazer, repouso e convívio social.

A flexibilização da jornada e das relações de trabalho refletem uma precarização do trabalho sedimentada com a edição da Reforma Trabalhista, como um Direito de Exceção, conforme Ferreira (2014), isto é, uma ruptura dos princípios básicos que “elimina o conflito enquanto dinâmico das relações laborais e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade” (p.76).

Os julgados refletem que as mudanças legislativas trabalhista advindas da reorganização capitalista pretendem gerar uma desregulamentação da proteção trabalhista. Para Dal Rosso (2017, p. 65), “Desregulamentar pressupõe recriar condições de aumentar a produção do mais-valor” em razão da retirada de direitos sociais retrocedendo conquistas históricas. Já “Flexibilizar a regulamentação significa alterar, de alguma maneira, os critérios e as condições já estabelecidos de exercício da atividade laborativa”. (Dal Rosso, 2017, p. 65).

Esse movimento de precarização dos direitos dos teletrabalhadores faz parte de uma conjuntura socioeconômica, no qual agentes políticos e dominantes se movem para a criação de figuras flexíveis, contribuindo com a edição de leis e composição de um judiciário que chancela essas violações, atuando como agente validador das políticas neoliberais e renegando os direitos assegurados a categoria de docente.

Com base nos elementos trazidos dos julgados nessa seção é possível compilar os argumentos utilizados para sustentar a viabilidade ou não de controle correlacionando dispositivos legais, de forma didática, conforme quadro abaixo:

**Quadro 5** -Sistematização os Dispositivos da Lei: Possibilidades e Impossibilidades de Controle de Jornada

<b>Possibilidade de controle de jornada</b>	<b>Dispositivo legal</b>
Obrigatoriedade de estar logado	Art. 6º CLT e art. 7º, XVI, da CF/88
Cumprir jornada contratual de 24 horas	Art. 6º CLT e art. 7º, XVI, da CF/88
A empresa tinha ciência e tinha meios diretos e indiretos	Art. 6º CLT e art. 7º, XVI, da CF/88
<b>Impossibilidade de controle de jornada</b>	<b>Dispositivo legal</b>

Estar logado não representa disponibilidade sem solução de continuidade	Artigo 6 e 62, I, da CLT – trabalhador externo
Exercer outro emprego	Artigo 6 e 62, I, da CLT – trabalhador externo
Não houve controle da jornada pela empresa	Artigo 6 e 62, I, da CLT – trabalhador externo
Liberdade da escolha de horário e tarefas de acordo com a conveniência do empregado	Artigo 62, III, da CLT
Sem carga de horário definida	Artigo 62, III, da CLT
Entrega de tarefas por prazo estipulado	Artigo 62, III, da CLT
Não houve alteração da quantidade de trabalho na vigência do contrato	Artigo 62, III, da CLT
Não sofreu penalidade	Artigo 62, III, da CLT

Fonte: a autora, 2020

Assim, os principais argumentos utilizados para justificar a impossibilidade de controle de horários é a autogestão da rotina profissional do tutor e a carga horária indefinida dentro do teletrabalho, o que serve de subsídio para a nova regra da reforma trabalhista. Contudo, percebe-se que os tutores continuam conectados no sistema informatizado, sendo que os argumentos trazidos para enquadramento como trabalhador externo e a figura excludente do teletrabalho serve como uma falácia para legitimar a apropriação capitalista dos tempos improdutivos.

#### 4.6 TERCEIRO OBJETIVO: DISPONIBILIDADE

Uma das descobertas da pesquisa foi extrair o conceito de “disponibilidade sem solução de continuidade” dos julgados. O termo é utilizado no sentido de que a plataforma virtual permite o controle da “duração e frequência laborais da parte autora”, mas não garante que “durante todo o período existente entre o acesso ao sistema e à saída dele, haja disponibilidade do trabalhador, sem solução de continuidade” (PROCESSO Nº 0001317-14.2017.5.09.0664).

Segundo o dicionário Michaelis<sup>12</sup>, a palavra disponibilidade remete a ideia de estar disponível, isto é, livre de impedimentos. A noção que se quer imprimir é estar

---

<sup>12</sup> DISPONIBILIDADE. In: DICIO, Dicionário Online de Português Michaelis. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=disponibilidade/>>. Acesso em: 11/07/2020.

sobre as ordens de outrem. Essa palavra é encontrada nos acórdãos correlacionando ao horário flexível. De acordo com o mesmo dicionário, a palavra continuidade significa: “série não interrompida; cadeia, encadeamento sequência”<sup>13</sup>. Desse modo, a disponibilidade sem solução de continuidade compreende a situação de estar sujeito à ordem sem interrupções.

Em outro julgado mencionou-se que "estar logado' vc não sistema não significa necessariamente estar trabalhando ou que "haja disponibilidade do trabalhador", isto é, a conexão do trabalhador no sistema não corresponderia a presunção de que o trabalhador está trabalhando sem interrupções ou de forma exclusiva. O termo se repete nos julgados: “Diante dessa circunstância inerente a essa modalidade de trabalho, não se pode afirmar que todo o período existente entre o acesso do empregado ao sistema e a saída dele, haja disponibilidade do trabalhador, sem solução de continuidade”. (PROCESSO Nº 0000959-68.2018.5.09.0129)

A expressão “disponibilidade sem solução de continuidade” é utilizada no sentido de que o trabalho conectado de forma online no sistema não representa necessariamente que o empregado está efetivamente trabalhando de forma contínua. O próprio conceito de conexão *online* apresentado na base teórica pressupõe que ambas as partes estão recebendo e transmitindo informações de forma sincrônica. Assim, a disponibilidade prevista no julgado é correlacionada ao tempo vivo ou tempo produtivo, buscando excluir tempos mortos, visando a máxima disposição do trabalhador em favor da instituição de Ensino. Nesse sentido, menciona-se outros julgados para exemplificação:

no teletrabalho é plenamente possível o controle de jornada, ainda mais se a Reclamada dispõe de um sistema que necessariamente precisa ser acessado pela trabalhadora para a realização de suas atividades, sem o que o trabalho sequer seria sequer viável. Porém, conforme bem observou o d. Magistrado singular, "estar 'logado' no sistema não significa necessariamente estar trabalhando ou que "haja disponibilidade do trabalhador" (fl. 505) (PROCESSO nº 0000180-16.2018.5.09.0129)

---

<sup>13</sup> CONTINUIDADE. Dicionário Online de Português Michaelis. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=continuidade/>>. Acesso em: 11/07/2020.

Assim, a conexão do trabalhador na plataforma virtual fornecida pela instituição não corresponde, na visão do julgador, a presunção de que o trabalhador está trabalhando sem interrupções.

Observa-se que no EAD o processo de ensino e aprendizagem ocorre pelo ambiente da internet, com o uso das TICs, de modo que o tutor e aluno nem sempre compartilham o mesmo tempo e lugar. Portanto, o discurso libertador da flexibilidade busca iludir os trabalhadores, pois o horário e o espaço flexível geram obrigação de estar sempre disponível de forma permanente para responder dúvidas de alunos e problemas relacionados aos trabalhos do curso, por exemplo.

Assim, o modo como o controle do tempo de trabalho passa a ser medido, são mais imperceptíveis, o tempo que se tornaram mais intenso (o teletrabalhador pode não perceber se o seu trabalho está sendo medido pela empresa).

#### 4.7 QUARTO OBJETIVO: MEIOS DE CONTROLE

No quarto objetivo específico, para aprofundar a compreensão do tema, buscou-se verificar nos julgados o que seria considerado possibilidade ou não de controle, especificando os meios diretos e indiretos adotados pela empresa.

A prova da impossibilidade de controle de jornada é um requisito subjetivo, como se verifica: “Por meio da análise da prova oral, infere-se que a reclamada não se desvencilhou do ônus em relação ao requisito subjetivo, qual seja, impossibilidade de controle de horário”. Essa questão é resumida na análise do julgador (processo nº 0000773-87.2018.5.09.0018 (ROT), a decisão do Tribunal pontuou que a viabilidade de controle de jornada poderia ser demonstrada pelos seguintes meios: cartão ponto, relatório, telefonema e registro de login/logoff. Com base nisso, o julgador afastou o enquadramento no artigo 62, I, da CLT. A título de exemplificação, cita-se:

a testemunha Sara afirmou que "por semestre a depoente atendeu de 400 a 500 alunos e houve vezes em que foram mais alunos" e que "para atender essa quantidade de alunos a depoente trabalhava em média seis horas por dia" e a testemunha Helen disse que "as atividades do tutor eletrônico na área de Pedagogia são as seguintes: fazer mediação dos alunos, sanar dúvidas e dar orientações aos

alunos pelo chat, fórum, e-mail e sala do “que os horários que cumpria em casa poderia escolher o horário de trabalho; que tinha até 72 horas para responder dúvidas, possuindo prazo para correção, que não se lembra qual exatamente; que permanecia logada 4 horas por dia, e acabava passando 1 a 2 horas por dia (...)

(...) realizar correção de provas e trabalhos, bem como fazer correção de TCCs e estágio”, “que os horários que cumpria em casa poderia escolher o horário de trabalho; que tinha até 72 horas para responder dúvidas, possuindo prazo para correção, que não se lembra qual exatamente; que permanecia logada 4 horas por dia, e (PROCESSO nº 0000773-87.2018.5.09.0018.)

Além dos mecanismos tecnológicos, os julgados demonstram que as atividades poderiam ser controladas pelas metas e tarefas :“Além disso, o próprio preposto afirmou que havia controle de volume que pressupunha os prazos de resposta das perguntas, assim como de correção das avaliações, dos quais era possível se visualizar o horário da atuação do tutor”.

Rosenfield e Alves (2011) afirmam que no teletrabalho a gestão do tempo de trabalho é substituída por resultados (produtividade atingida por entrega de relatórios), tarefas preestruturadas (com base em parâmetros e ações preestabelecidas) e criação dependente (sujeito a aprovação por uma equipe ou superior hierárquico).

Com base nos dados extraídos nos julgados, a pesquisadora identificou a existência de meios diretos (pessoais) e indiretos (impessoais) de fiscalização da jornada que foram resumidos no quadro a seguir:

**Quadro 6 - Variantes para mensuração do tempo de trabalho disponível**

<b>Meios diretos</b>	<b>Meios indiretos</b>
Registro do acesso ao sistema por login e senha por relatórios	Correção de trabalhos
Cartão ponto	Prazos para entrega de tarefas
Relatório de acesso	Volume de emails
Tempo de conexão real	Número de aluno

Fonte: a autora

Para quantificação da produção, os julgados demonstram que havia tarefas preestruturadas e por resultados: a) o número de alunos ( “a Autora disse que no contrato o horário era de 24 horas semanais, porém trabalhava um pouco a mais para dar conta do número de alunos que possuía, o qual variava de 600 a 900, nunca menos que 600”); b) os prazos estabelecidos para tarefas (“que tinha até 72 horas para responder dúvidas, possuindo prazo para correção, que não se lembra qual exatamente;” bem como que “o controle é feito por volume de entrega, sendo 48 horas para responder as perguntas, e 7 dias para corrigir as atividades”); e c) horas extraordinárias (“permanecia logada 4 horas por dia, e acabava passando 1 a 2 horas por dia”). Nesse sentido, exemplifica-se com o seguinte julgado:

em seu depoimento, a Autora disse que no contrato o horário **era de 24 horas semanais, porém trabalhava um pouco a mais para dar conta do número de alunos que possuía, o qual variava de 600 a 900, nunca menos que 600**; que trabalhava de uma a duas horas a mais por dia, de segunda a sábado; quando foi contratada a cada 15 dias tinha que cumprir 4 horas na instituição, depois passou a ser dois dias na semana 4 horas cada dia; que os horários que cumpria em casa poderia escolher o horário de trabalho; **que tinha até 72 horas para responder dúvidas, possuindo prazo para correção, que não se lembra qual exatamente; que permanecia logada 4 horas por dia, e acabava passando 1 a 2 horas por dia.**

O preposto da Reclamada disse que a Reclamada não possui nenhum tipo de controle da jornada laborada em casa; o controle é feito por volume de entrega, sendo 48 horas para responder as perguntas, e 7 dias para corrigir as atividades.

A testemunha Marco Aurélio, indicada pela Reclamante, disse que depoente e Reclamante laboravam com a mesma disciplina, e ocorria de passar a jornada de 24 horas semanais, às vezes, devido a demanda de alunos e trabalho; **que o depoente ultrapassava cerca de 1 hora/ 1 hora e meia por dia; que tinha o pico de entrega e trabalho, emails, tendo que cumprir a meta de 48 horas para responder e 5 dias para corrigir; que o trabalha em casa era feito por meio de login e ao terminar logoff; que a quantidade de alunos por tutor era o mesmo, de 600 a 1000; que os prazos eram contados em dias úteis; que a depender da demanda ficava logado 5 horas;** que a demanda em relação a responder emails ficava a depender das dúvidas dos alunos, no decorrer de todo o semestre, e os trabalhos às datas de avaliação que ocorriam ao final do semestre; que o sistema permitia o acesso a qualquer hora do dia (grifos nossos).” (grifos nossos) (PROCESSO 0001446-26.2016.5.09.0673).

Nesse aspecto, a norma coletiva previa que o tutor seria responsável por 250 alunos (Ainda, cabe mencionar que a autora atendia um número de alunos muito superior aos 250 previstos em ACT (ACT 2013/2014, Cláusula 5ª, fl. 341). Todavia, os julgados demonstram que, na prática, cada tutor atendia, em média, acima do dobro (400, 500 e por vezes 600): “conforme já exposto, a preposta da ré confessou que eram repassados para cada tutor 650 alunos por semestre (fl. 490), comprovando a majoração do número de alunos sob a responsabilidade da autora no decorrer da vigência contratual, o que corrobora a versão obreira”.

Assim, um parâmetro que serve para quantificar o labor excedente é o aumento do volume de trabalho decorrente da delegação do dobro de alunos, conforme constou:

conforme já exposto, a preposta da ré confessou que eram repassados para cada tutor 650 alunos por semestre (fl. 490), comprovando a majoração do número de alunos sob a responsabilidade da autora no decorrer da vigência contratual, o que corrobora a versão obreira.

Neste ponto, permanece válida a premissa de que o aumento do número de alunos pressupõe o aumento do tempo de serviço para atender o acúmulo da demanda. (PROCESSO nº 0001398-60.2017.5.09.0664).

A majoração de número de alunos sob a responsabilidade do empregado no decorrer da vigência contratual somente corrobora que “o aumento do número de alunos pressupõe o aumento do tempo de serviço para atender o acúmulo da demanda”. Inclusive, os julgados revelam que a reclamada teria majorado a jornada contratada “Verifica-se, ademais, do depoimento da testemunha Helen, ouvida a convite da própria ré, que houve majoração da jornada contratada, de 24 para 30 horas, concluindo-se assim, que aquela jornada anteriormente contratada era, de fato, insuficiente”).

Além disso, um julgado quantificou o tempo despendido para realização de cada tarefa (correções de provas, metas etc.), com base do depoimento das testemunhas. As depoentes relatavam a concessão de prazo de 15 (quinze) dias ou mais para finalizar a tarefa, sendo que a correção de cada prova demandava 4 (quatro) a 5 (cinco) minutos, pois era composta por duas questões subjetivas, com limite de uma folha escrita frente e verso, e com gabarito padrão. Enfatizou-se que a jornada

era semanal, podendo deixar de trabalhar um dia e compensar nos demais, de modo que o prazo foi considerado adequado, conforme se verifica abaixo:

extrai-se, dos depoimentos, que havia maior necessidade do trabalho para correção de provas, contudo, todas as testemunhas relataram acerca da concessão de prazo considerável para finalizar a tarefa (em torno de 15 dias ou até mais) e, conforme revelou a testemunha Crisangela, a correção de cada prova poderia demandar apenas 4 a 5 minutos, pois compostas as provas de duas questões subjetivas com o limite de uma folha escrita frente e verso, além de existir um gabarito com a indicação do padrão de resposta. Tal testigo foi enfático ao dizer que conseguia cumprir seus horários em 3 a 4 horas de serviço e atender a meta, mesmo tendo cerca de 1.000 alunos por semestre. Além disso, a jornada contratada era semanal, de maneira que o tutor poderia distribuir as horas como bem lhe aprouvesse, deixando de trabalhar um dia ou compensando eventual tempo excedente. (PROCESSO nº 0001301-33.2017.5.09.0673).

Com base nisso, alguns julgados calcularam a condenação do pagamento de horas extras mensurando a carga horária com base no critério de número de alunos, como se extrai:

tendo em vista 500 alunos atendidos por semestre, nos termos da inicial, reconheço a jornada com duração de sete horas, de segunda a sábado, assim arbitrada tendo em vista a carga horária contratual de 24 horas para o atendimento a 250 alunos, subtraindo-se os dias em que o labor foi presencial, das 18h40 às 22h40, levando-se em conta as horas extras pleiteadas na inicial (PROCESSO 0001625-23.2017.5.09.0673).

Assim, esses julgados consideram que a empresa detinha meios hábeis capazes de quantificar o tempo dedicado ao trabalho

considerando que o acesso à plataforma de trabalho ocorria mediante o uso de login e senha, em sistema informatizado, assumo que era plenamente possível efetuar o controle da jornada, seja por meio diretos ou mesmo indiretamente através da aferição da produtividade da empregada. "(PROCESSO 0001625-23.2017.5.09.0673).

As decisões revelam, também, que as instituições de ensino podem acompanhar a intensidade, qualidade e quantidade das atividades dos tutores em tempo real, sendo o controle mais sutil e intenso que a fiscalização presencial, conforme se verifica no trecho:



A sentença não reconheceu o enquadramento da Reclamante na hipótese prevista no art. 62, I, da CLT, sob o fundamento de que "os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação, que, no teletrabalho, ocorre de modo muito mais intenso. **O controle do empregador dá-se de o sistema de logon e logoff e prossegue pelo acompanhamento real do trabalho, que pode medir a intensidade, a qualidade e a quantidade do produto do trabalho eletronicamente, de modo instantâneo. A fiscalização da jornada de trabalho era perfeitamente possível e realizada efetivamente**" (grifos nossos) (PROCESSO nº 0001446-26.2016.5.09.0673).

No presente julgado se destacou que a instituição de ensino poderia quantificar o trabalho dos tutores com bases nos trabalhos corrigidos ou a verificação de respostas respondidas, não podendo se esquivar por negligência. Nesse sentido, menciona-se o trecho:

O serviço diário, em quantidade mensurável ou mensurada pela ré, possibilita conhecimento da rotina desenvolvida, com o envio de trabalhos corrigidos ou a verificação de respostas respondidas e, conseqüentemente, possibilidade de avaliação acerca do tempo demandado para cada qual, e no total, o que logicamente se mostra afastado da hipótese de "incompatibilidade" na fixação da jornada, de que trata a exceção do art. 62 da CLT". Em seguida, complemento que ainda que o empregado não trabalhasse no estabelecimento da empresa, o empregador tinha possibilidade de controle, bem como de contatar o empregado a qualquer momento. Afirma que a legislação não faculta que a o empregador realize a fiscalização, mas somente afasta o pagamento de horas extras quando inviável a fixação e jornada.

Nesse sentido, "os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação, que, no teletrabalho, ocorre de modo muito mais intenso").

Em suma, a viabilidade de controle de jornada poderia ser demonstrada pelos seguintes meios diretos (sistema informatizado, cartão-ponto, relatório, e/ou registro de login/logoff) ou indiretos (prazo de entrega de tarefas, volume de e-mails, telefonema, número de alunos e/ou tempo de conexão).

Logo, as ferramentas tecnológicas além intensificar o trabalho, também provocou o alongamento das jornadas, quando se verifica a prestação de duas horas extraordinárias para atender a demanda excedente. O teletrabalho colabora com o

máximo da produtividade, interferindo na otimização na dimensão temporal da intensidade, duração e distribuição do trabalho, mencionadas por Dal Rosso (2017). A falta de pagamento das horas extras causa duplo prejuízo ao trabalhador que despendeu a força de trabalho e não obteve o rendimento, aumentando a apropriação do capital.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente estudo teve como finalidade apresentar de forma descritiva como as organizações, o trabalhador e o Tribunal Trabalhista do Paraná definem o tempo dedicado ao trabalho dos tutores eletrônicos que atuam na modalidade EAD, na prestação de trabalho remoto. O escopo envolveu as mudanças ocasionadas no período pré e pós-reforma trabalhista. O objetivo geral pautou-se na investigação e discussões aqui propostas buscando elementos identificadores da delimitação do tempo de trabalho e jornada para essas instâncias mencionadas (organizações, o trabalhador e o Tribunal Trabalhista do Paraná).

Para tanto, partiu-se da seleção, coleta e análise de dados presentes nas decisões judiciais da Justiça do Trabalho do Paraná.

O processo de reorganização do capitalismo foi alavancado pelas tecnologias de informação e comunicação que aceleraram a difusão do ensino EAD com um discurso de democratização da educação para obtenção de lucratividade e mais eficiência, mas em prejuízo da precarização das relações de trabalho.

O tutor (polivalente) assume simultaneamente atividades fragmentadas e especializadas da carreira de docência. A flexibilidade também redimensiona a temporalidade laboral, alterando o modo de viver e subjetivização do tempo, estreitando as fronteiras entre tempo de trabalho e não trabalho, favorecendo desigualdades entre o trabalho presencial e teletrabalho, e alienações de um sistema meritocrático.

A gestão flexível e empoderadora do indivíduo traz a ilusão da autonomia e liberdade na rotina profissional como algo emancipatório, mas, na verdade, aumenta o controle e a apropriação do capital.

Os julgados demonstram que a flexibilidade do trabalho a distância tem relação com a distribuição dos horários, permitindo apropriação do capital potencializando o tempo vivo (produtivo) dos tutores pela alocação da carga horário no período laboral, reduzindo e anulando os tempos mortos e, por vezes, criando novos tempos. Os tutores relatam a dificuldade da conciliação da rotina profissional e laboral, de modo que é comum a invasão do tempo de trabalho pelo tempo de não trabalho, com trabalho nos finais de semana e feriados, aumentando o valor mais-valor absoluto e

mais valor relativo. Logo, identifica-se que o trabalho a distância gerava duplo efeito: o alongamento das jornadas e aumento da intensidade pela tecnologia, gerando mais valor absoluto, bem como pela distribuição, resultando mais valor relativo.

Além disso, os tutores relatam que corriqueiramente ultrapassam a jornada contratada para atender a demanda excedente, as quais não eram pagas pela instituição de ensino. Logo, identifica-se que o trabalho a distância gerava apropriação pelo alongamento das jornadas e aumento da intensidade pela tecnologia, aumentando o mais valor absoluto, bem como pela distribuição, resultando em mais valor relativo.

Dos julgados emergem a categoria da disponibilidade sem continuidade que está ligada aos horários flexíveis, pois este coloca o tutor à disposição da instituição a todo o momento. Logo, a flexibilidade aumenta o valor produzido pela força de trabalho em horas flexíveis e gera a desvalorização do trabalhador.

Em relação ao tempo de trabalho disponível, verifica-se que os julgados confundem com o tempo produtivo (vivo), sustentando a livre distribuição que impediria quantificação do tempo efetivo do teletrabalhador. Assim, os julgados expandem o conceito trazidos pelos autores Faria e Ramos (2014) para aumentar o valor de mais valia buscando tempos líquidos de máxima disponibilidade do tutor em favor da instituição de ensino

Nos julgados pré-reforma trabalhista, as decisões se dividem sobre o reconhecimento do controle ou não de horários. No primeiro caso, o conceito de tempo de trabalho disponível correspondente ao tempo em que estava logado no sistema virtual, o que abrangia as pausas, as quais eram presumidas. Já no segundo caso, os julgados consideram que o tempo que o tutor está logado no sistema não serve como parâmetro confiável para precisar o tempo em que ele está à disposição da instituição. O login não permite deduzir o tempo de inatividade, pois seria necessário calcular o tempo de efetivo exercício laboral, que deve ser medido individualmente. Logo, seguindo esse entendimento, o tempo disponível seria somente o tempo produtivo (tempo vivo), evitando os tempos perdidos (tempo morto) e tempo de não trabalho (pausas).

Ressalta-se que, segundo Faria e Ramos (2014), o tempo morto integra o tempo de trabalho disponível, englobando técnicas (manutenção), físicas e legais

(pausas) do trabalho vivo. Diferentemente a inatividade são interrupções impostas em razão de fatores alheios (segurança, falta de energia etc.), considerado um tempo de não trabalho, mas que deveria ser remunerado pela empresa.

Contudo, os julgados pretendem aumentar o tempo produtivo delegando o ônus do tempo morto e inatividade (tempo de não trabalho) para o trabalhador, gerando uma privatização do risco empresarial. Assim, criam-se novos tempos e estende-se o tempo dedicado ao trabalho para os espaços do tempo livre, isto é, tempo de não trabalho que deveria ser destinado ao lazer e repouso do tutor.

Essa questão se tornou mais acentuada com a reforma trabalhista, os julgados passaram a presumir que o teletrabalho leva a incompatibilidade de fixação e controle de jornada, com aplicação automática da regra nova. Assim, o conceito de teletrabalho disponível não seria possível de ser analisado na prática desses trabalhadores, os quais são excluídos automaticamente do sistema de garantias do regime de jornada assim, houve a mudança do salário-hora pelo salário-resultado.

Todavia, os julgados se contradizem na medida que a plataforma virtual utilizada pelos tutores permitia o controle da execução das atividades em tempo real, de acordo com quantidade, qualidade e intensidade, de forma mais oculto e intenso, conforme ficou demonstrado pelos depoimentos das testemunhas. Além disso, havia controles indiretos (relatórios de acesso, e-mails, prazo de tarefas etc., número de mensagens e alunos atendidos) etc.

Diante disso, legislação emergente da reforma trabalhista e as decisões do Tribunais que legitimam o posicionamento da figura excludente de direitos do teletrabalhador servem aos interesses do sistema capitalista, onerando demasiadamente o aquele em benefício deste. As ferramentas tecnológicas deveriam favorecer aos trabalhadores e empresas, mas objetivam a lucratividade.

Trata-se *de um* retrocesso social, uma vez que legitima a perda de direitos conquistados historicamente pela sociedade. Assim, não há que se falar em evolução, mas em caminho da desregulamentação de direitos conquistados historicamente e precarização das relações de trabalho. A reorganização capitalista representa uma nova ordem mundial em que agentes econômicos (empresa e instituições de ensino) e político (legislador), inclusive o Poder Judiciário, se movem para dismantelar um sistema de garantias que protegem a dignidade do trabalho e direitos mínimos

trabalhista do convívio em sociedade para atender um grupo econômico dominante e privilegiado.

A apropriação pela flexibilidade também atingirá um limite (cansaço físico e 24 horas do dia), sendo que será inevitável a necessidade de um regramento do tempo livre para garantir o direito do indivíduo de desconectar do trabalho, usufruindo o lazer, repouso e descanso.

Uma alternativa para solução desse problema seria o regramento do tempo livre para atender as necessidades do indivíduo, garantindo o gozo do direito social de desconectar do trabalho, usufruindo o lazer, repouso e descanso. Na medida em que a concepção de tempo livre e tempo de trabalho se tornam mais fluída, bem como que as inovações tecnológicas permitem exercício da atividade laboral mais eficiente e célere, outra alternativa a ser buscada é a redução da jornada de trabalho. Essas medidas são essenciais para garantir a integridade física e mental do trabalhador, evitando doenças acarretadas pelo estresse, voltadas a inibir diluição da temporalidade laboral dos professores tutores em relação aos tempos sociais (tempo livre destinado ao lazer, ócio, convivência social).

Essas reflexões favorecem e dão margem à novas investigações focadas no efeito da pandemia de 2020 e à necessidade de novos manejos no trato trabalhista, impostos pelo distanciamento social, além de debates mais aprofundados sobre o gerenciamento do tempo dos tutores e demais categorias profissionais, afetadas pelas dinâmicas emergentes advindas deste fenômeno.

Abre-se então, uma nova oportunidade de pesquisa e o aprofundamento teórico, quando existirem mais dados à serem analisados sobre este período específico das relações de trabalho, com o cuidado de permitir o necessário distanciamento da experiência em si, com o intuito de desenvolver uma abordagem que contribua com os novos questionamentos que podem surgir. O exíguo tempo impossibilitou um estudo mais aprofundado dos dados coletados nesta pesquisa, assim, sugere-se o aproveitamento dos mencionados dados para uso em uma nova pesquisa, de cunho mais analítico, com o cortejo da base teórica já exposta.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 35, 2007.

ALVES, S. T. A lei n. 12.551/2011 e seus reflexos no teletrabalho docente na educação a distância. In: Revista @rquivo Brasileiro de Educação, Belo Horizonte, vol.2, num.3, jan - jun, 2014. Disponível em: file:///C:/Users/ANDREIA/Downloads/9791-Texto%20do%20artigo-35275-1-10-20150615.pdf. Acesso em: 22/02/2017.

BASTOS, Mariana Candini. *Teletrabalho, subordinação e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal*. Curitiba: Juruá, 2017. 175 p. Localização: SEN, TST

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo/Laurence Bardin**; Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. **São Paulo: Edições**, v. 70, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho—6ª ed rev e ampl. **São Paulo: Livraria dos Tribunais**, 2009.

BRASIL. Secretaria de Educação a Distância. Decreto n.5.622, de 19 de dezembro de 2005. Regulamenta o art. 80 da Lei n.9.394, de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez. 2005. <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20042006/2005/decreto/d5622.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2005/decreto/d5622.html)>.

BRASIL.Ministerio da Educação e Cultura (MEC) Brasília, ago. 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/refEaD1.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2018

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Medida provisória n. 927, de 22 de março de 2020e. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm) Acesso em: 4 set. 2020.

» [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.html)

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa ; NETO, Francisco Ferreira Jorge. Teletrabalho: Aspectos Econômicos e jurídicos. In: Stols, Sheila Marques, Carlos Alexandre Michaello Marques. Org. Teletrabalho. São Paulo:Ltr, 2017

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de trabalho e teletrabalho. **Tempo de trabalho e teletrabalho**, 2015.

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. In: **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. **São Paulo: LTR**, 2019.

DE MASI, Domenico. A economia do ócio. Tradução de Léa Manzi, Pedro Jorgensen Junior e Carlos Irineu W. da Costa. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017. 275 p.

FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder: uma Crítica da Teoria Geral da Administração**. Curitiba: Juruá, v. 3, p. 202, 1 ° ed (2004) 22 ° ed. 2015.

FARIA, José Henrique de; RAMOS, Cinthia Letícia. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 4, p. 47-74, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v15n4/03.pdf>. Acessado em: 17/07/2019.

FERREIRA, António Casimiro. **A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção**, Revista Crítica de Ciências Sociais [Online], 95 | 2011, publicado a 01 dezembro 2012, consultado a 12 junho 2021. URL: <http://journals.openedition.org/rccs/4417>; DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.4417>

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, Paraná, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019\\_fincato\\_denise\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acessado em: 01/05/2020.

FORD, H. Why do I favor five days 'work with six days' pay. *World's work*, p. 613-616, out. 1926. Entrevista concedida a S. Crowther. In: LEE, S.; MCCANN, D;

MESSENGER, J. C. Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT-Secretaria Internacional do Trabalho, 2009. p. 247

FRANÇA NETO, José. Educação a distância (EaD) num IPES brasileira: as condições de trabalho do tutor no sistema UAB. *A Unimontes em questão*. 2016. vi, 249 f., il. Tese (Doutorado em Educação)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016.



FRANCO, Maria Laura Publisi Barbosa. **Análise de conteúdo**. Brasília, 4ª edição: Liber Livro, 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GODOY, Arilda Schmidt. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 3, n. 2 p. 80-89, 2005. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/11383/refletindo-sobre-criterios-de-ualidade-da-pesquisa-qualitativa/i/pt-br>. Acessado: 02/08/2020.

GOULART, Lucas Moser. Aspectos do trabalho na sociedade “dita” digital. In. FINCATO, Denise; MATTE, Mauricio; GUIMARÃES, Cíntia (orgs). **Direito e tecnologia**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 19-32.  
GUNTHER, Luiz Eduardo; Busnardo, Juliana Cristina. A Aplicação do Teletrabalho ao Poder Judiciário Federal (2016). RJLB Ano 2 (2016), nº 4, 1199-1246. Disponível em: <[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/2016\\_04\\_1199\\_1246.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/2016_04_1199_1246.pdf)>. Acesso em 10 de fev. 2019

HARASIM, Linda (Et al). Redes de aprendizagem: um guia para ensino e aprendizagem online. São Paulo: SENAC São Paulo, 2005.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. LTr 75, 2011.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Palestra oferecida pela Escola Judicial do TRT-PR. (1hr55m:43s) transmitido em 05/05/2020. Link acesso: <https://www.youtube.com/watch?v=xkyZQk-EG5I>.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Palestra oferecida pela Escola Judicial do TRT-PR. (1hr52m:20s) transmitido em 05/05/2020. Link acesso: [https://www.youtube.com/watch?v=2w1E\\_dvXc2Q&t=3s](https://www.youtube.com/watch?v=2w1E_dvXc2Q&t=3s)

KONRATH, Mary Lúcia Pedroso et al. **Competências: desafios para alunos, tutores e professores da EaD**. Revista Novas Tecnologias da Informação .Porto Alegre , 2019.

KREMER, Antonio; DE FARIA, José Henrique. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista de Administração-RAUSP**, v. 40, n. 3, p. 266-279, 2004. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/read/article/view/41500>. Acessado em: 17/07/2019

LEVY, Pierre. **Cibercultura**: Tradução de Carlos Irineu da Costa. Editora 34, 1999.

LEVY, Pierre. O que é o virtual. São Paulo: 34, 1996

LOPES, Maria Gracileide Alberto; VALLINA, Kátia; SASSAKI, Yoshiko. **A mercantilização do ensino superior no contexto atual: considerações para o debate.** Interfaces Científicas - Educação. Aracaju, V.6, N.2, p. 29 - 44, Fevereiro – 2018.

MACHADO, Liliana Dias.; MACHADO, Elian de Castro. O papel da tutoria em ambientes de EAD.In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA, 11., 2004, Salvador. Anais Salvador: ABED, 2004

MACHADO, Sidnei. A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva. 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MENDES, Valdelaine. O tutor no ensino a distância: uma forma de precarização do trabalho docente?. **Revista de Educação Pública**, [S. l.], v. 22, n. 51, p. 855-877, 2013. DOI: 10.29286/rep.v22i51.1261. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/1261>. Acesso em: 9 jun. 2021.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**, 2017.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho**, Curitiba, 2019.

MOORE. Michael G.; KEARSLEY, Greg. Educação a distância: sistemas de aprendizagem .on-line. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning,2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2014.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. INMR - Innovation & Management Review, [S. l.], v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292>. Acesso em: 12 jun. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. **São Paulo: LTr**, 2009.

ROCHA, Cláudio Jannoti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: O acompanhamento do Direito do Trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013.

RODRIGUES et al: O uso de tecnologias da informação e comunicação para o Acompanhamento dos alunos de pós-graduação ead in *Demandas para a educação a distância no Brasil no século XXI*: [volume] 2 / Organizadora Andreza Regina Lopes da Silva. –Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2017

ROSENFELD, Cinara L. e ALVES, Daniela Alves de Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Dados [online]. 2011, v. 54, n. 1 [Acessado 12 Junho 2021] , pp. 207-233. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>>. Epub 29 Jul 2011. ISSN 1678-4588.  
<https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>.

ROSSO, Sadi dal. O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**, 9ª ed., São Paulo: LTr, 2015 (de acordo com o novo CPC).

SILVA, Frederico Silveira et al. O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, v. 8, n. 27, p. 102-109, 2004.

SOARES, Silviane Lawall .Estratégias e gestão em Educação a Distância: estudo de caso da Seifai. Revista de Administração da UFSM, v. 7, n. esp, p. 127-143, 2014.  
SOUZA, Carlos Alberto et al. TUTORIA COMO ESPAÇO DE INTERAÇÃO EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. Revista Diálogo Educacional, [S.l.], v. 4, n. 13, p. 79-89, jul. 2004. ISSN 1981-416X. Disponível em:  
<<https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/7028>>. Acesso em: 05 mar. 2021. doi:<http://dx.doi.org/10.7213/rde.v4i13.7028>.

SOUZA, Katia Reis de et al. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. Trabalho, Educação e Saúde [online]. 2021, v. 19 [Acessado 12 Junho 2021] , e00309141. Disponível em:  
<<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>>. Epub 19 Out 2020. ISSN 1981-7746.  
<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>.

SOUSA, Robson Pequeno., et al., orgs. Teorias e práticas em tecnologias educacionais [online]. Campina Grande: EDUEPB, 2016, 228 p. ISBN 978-85-7879-326-5. Available from SciELO Books  
<http://books.scielo.org>

STOLZ, Sheila. Os atores sociais e a concretização sustentável do direito fundamental ao trabalho garantido pela Constituição cidadã. In: MACHADO, Ednilson Donisete; BREGA FILHO, Vladimir; KNOERR, Fernando Gustavo (Coord.). **Direitos fundamentais e democracia I**. Organização CONPEDI/UNICURITIBA CONPEDI/UNICURITIBA. Florianópolis: FUNJAB, 2013a. p.479-502. Disponível em:  
<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=71cc107d2e0408e6>. Acessado em: 08/08/2020.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado**, 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115874/2017\\_toledo\\_filho\\_manoel\\_carlos\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115874/2017_toledo_filho_manoel_carlos_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1). Acessado em:04/08/2020.

TORRES, Elvia Florêncio. Uma análise exploratória da jornada flexível de trabalho sob a perspectiva de tutores na educação a distância. 2009. 123 f. Dissertação (Mestrado em Estratégia; Qualidade; Gestão Ambiental; Gestão da Produção e Operações) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa. **São Paulo: Atlas**, 2016.