

ARTIGO

ONLINE/OFFLINE: O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO  
DOCENTE EM INSTITUIÇÕES PRIVADAS NO BRASIL

Vanessa Vieira Pessanha<sup>1</sup>

Daniel Rosário Cerqueira<sup>2</sup>

RESUMO

Este artigo explora a relação entre o avanço tecnológico, o direito à desconexão e a precarização do trabalho docente, destacando os impactos da hiperconectividade no equilíbrio entre vida pessoal e profissional de professores e professoras. Trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com o método hipotético-dedutivo, que visa responder a seguinte pergunta fundamental: de que maneira é possível concretizar o direito à desconexão de docentes da rede privada no Brasil, tendo em vista os desafios intrínsecos à profissão e substancialmente ampliados pelos avanços tecnológicos? Com base em uma análise jurídica e social, evidencia-se que a digitalização do trabalho, intensificada pela Indústria 4.0, trouxe não apenas benefícios, mas também desafios significativos, como o aumento da exploração laboral e a diluição de limites entre trabalho e descanso. Como proposta, enfatiza-se a necessidade de mecanismos de efetivação que assegurem o direito à desconexão, promovam condições dignas de trabalho e valorizem a profissão docente. Essas medidas são fundamentais para equilibrar progresso tecnológico e justiça social, garantindo um sistema educacional de qualidade e condições laborais saudáveis.

**Palavras-chave:** direito à desconexão; precarização do trabalho docente; hiperconectividade; saúde mental de professores e professoras.

<sup>1</sup> Pós-doutorado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Doutora e Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professora Adjunta da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), *campus* XIX (Camaçari). Pesquisadora-líder do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Globalização e Direitos Fundamentais” (UNEB/CNPq). Contato: vanessapessanha@gmail.com

<sup>2</sup> Discente do curso de Direito pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Pesquisador do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Globalização e Direitos Fundamentais” (UNEB/CNPq). Contato: dancerqua7@gmail.com

## **ABSTRACT**

The present article explores the relationship between technology progress, the right of disconnection, and the precariousness of professor work, highlighting the effects of hyperconnectivity in the balance between professors' personal and professional lives. This is qualitative research, based on bibliographical and document studies, using the hypothetical-deductive method, that aims to answer an important question: How is it possible to concrete the right of teacher's disconnection in private schools in Brazil, considering the intrinsic challenges of the profession, which have been substantially amplified by technological advances? Based on a legal and social analysis, it emerges that work digitalization, intensified by Industry 4.0, brought not only benefits but also challenges, like the increase of labor exploitation and the fading of the boundaries between work and rest. The study emphasizes how digital technologies expand the control and vigilance of teachers, compromising their both physical and mental health, furthermore, affecting education's quality. Beyond that, it discusses precariousness as a result of neoliberal ideology and the lack of good regulamentation that will help to endure technology transformations. As a suggestion, this article emphasizes the necessity of dignified working conditions that value the teaching profession. These actions are fundamental to balancing the technology process and social justice, ensuring an excellent education system and healthier labor conditions.

**Keywords:** right to disconnect; precariousness of teaching work; hyperconnectivity; teacher's mental health.

## **1. INTRODUÇÃO**

Nas últimas décadas, o avanço tecnológico tem transformado profundamente as interações sociais e profissionais, impulsionando novas dinâmicas no ambiente de trabalho. A integração de tecnologias digitais, como dispositivos móveis e plataformas online, não apenas revolucionou a comunicação, mas também redefiniu as condições de trabalho, permitindo maior flexibilidade em horários e locais de prestação de serviço. Essa flexibilização, contudo, trouxe desafios significativos, especialmente relacionados à preservação dos direitos trabalhistas e à proteção da saúde mental de profissionais.

No campo da docência, no qual a hiperconectividade frequentemente ultrapassa os limites dos horários de trabalho formais, o direito à desconexão emerge como um tema central. A crescente digitalização, associada à pressão por maior disponibilidade, compromete o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

de professores e professoras, gerando uma sobrecarga invisível que afeta negativamente seu bem-estar e desempenho.

Sob o prisma jurídico, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabelece limites para a jornada de trabalho e garante períodos de descanso como direitos fundamentais. No contexto da hiperconexão, contudo, esses limites muitas vezes são desrespeitados. A utilização de tecnologias digitais permite que demandas de trabalho sejam feitas a qualquer momento, perpetuando um ciclo de conectividade que compromete a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como, no caso dos docentes, prejudica também a qualidade da educação oferecida.

Além disso, o cenário brasileiro reflete tendências globais de precarização intensificadas pelo avanço das tecnologias e pela lógica neoliberal. No caso da docência, a pressão por disponibilidade constante expõe professores e professoras a condições de trabalho que desafiam os princípios da dignidade e da equidade. Diante desse contexto, o presente estudo busca analisar os impactos do uso intensivo de tecnologias na rotina de professores e professoras, com foco em como o direito à desconexão pode ser assegurado em meio às exigências do ambiente digital. O objetivo é compreender como a pressão por disponibilidade contínua afeta a saúde física e mental dos docentes, ao mesmo tempo em que se busca propor medidas que mitiguem esses efeitos, promovendo condições de trabalho mais justas e sustentáveis.

Trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com o método hipotético-dedutivo, que visa responder a seguinte pergunta fundamental: de que maneira é possível concretizar o direito à desconexão de docentes da rede privada no Brasil, tendo em vista os desafios intrínsecos à profissão e substancialmente ampliados pelos avanços tecnológicos?

Para tanto, no primeiro capítulo de conteúdo será abordada a precarização do trabalho docente. No segundo capítulo, o foco serão os avanços tecnológicos e alguns reflexos diretos nas relações de trabalho. No terceiro e último capítulo de conteúdo, a desconexão passa a ser analisada, levando em consideração a categoria docente da rede privada em cenário nacional.

A seguir, a pesquisa inicia com uma abordagem geral a respeito do processo de precarização do trabalho docente.

## 2. BREVES LINHAS ACERCA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

A noção de precarização do trabalho está relacionada à de redução de garantias e/ou piora no contexto de exercício das atividades laborais. Trata-se de um processo que, sem dúvida, não é novo e cujos efeitos vêm sendo sentidos, sobretudo por trabalhadores e trabalhadoras de algumas categorias, de maneira cada vez mais significativa – como é o caso de professores e professoras. Nesse sentido, posiciona-se Vanessa Vieira Pessanha (2020, p. 227):

Essa dimensão vital do trabalho não deve ser esquecida também no que diz respeito à classe ora em apreciação, posto que o trabalho docente está inserido em uma conjuntura de atividades diretamente afetadas / modificadas pelo processo de precarização do trabalho que vem se avolumando ao longo do século XXI.

O presente artigo destina-se à análise da condição de professores e professoras da educação básica, porém é fato que tal realidade também pode ser encontrada em outros contextos de ensino, a exemplo do ensino superior. Em comum, no que tange à precarização das atividades laborais, é possível citar como exemplos (Pessanha, 2020, p. 224-227) a substituição por outros profissionais para reduzir os salários, o assédio moral (inclusive organizacional também), o aumento dos índices de adoecimento no que tange à saúde física e mental (com destaque para a síndrome de *burnout*) e até mesmo o aumento das “horas silenciosas” – como nomeiam Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013, p. 143) – em virtude da demanda de trabalho cada vez maior associada às novas tecnologias.

Voltada ao contexto específico da educação básica em instituições públicas, Selma Venco (2020) lança seu olhar, dentre outros pontos, sobre o possível processo de uberização das relações de trabalho tomando forma também no âmbito escolar - um fenômeno bem próprio do momento histórico atual (que já vinha ocorrendo e está se formatando de acordo com a realidade vislumbrada hodiernamente) é a uberização das relações de trabalho chegando à categoria docente. A nomenclatura ganha força em virtude da empresa de transporte de pessoas e objetos chamada uber, cuja atuação é hoje vivenciada em boa parte do mundo, com inúmeros questionamentos acerca do aumento da precarização da mão de obra trabalhadora após a sua implantação (sobretudo em virtude das discussões que envolvem a caracterização da relação empregatícia).

Alguns elementos são levantados pela autora (a exemplo da contratação que nomeia como precária, sendo aquela que não é por concurso público e, dessa forma, coloca o/a profissional em situação de precariedade, inclusive pelo tempo determinado desse tipo de contratação) e, ao explicar acerca das condições difíceis de atuação, traz à tona o desvirtuamento do foco central, que deveria ser o de proporcionar as melhores condições de ensino: “[...] para além da precariedade do contrato, da disponibilidade incessante e, ao mesmo tempo, ferindo o princípio da isonomia, tais medidas respondem exclusivamente ao imediatismo do problema – ter um docente em sala de aula –, desconsidera a perspectiva do trabalho propriamente dito e ofende a qualidade do ensino” (Venco, 2020, p. 216).

Tal afirmação relembra a relevância da função desempenhada pela classe docente e o quanto a precarização do trabalho nessa seara pode trazer repercussões negativas que, em última instância, afetam substancialmente a sociedade como um todo – com o prejuízo direto na formação sólida e adequada de educandos e educandas.

Corroborando essa percepção e em estudo bem anterior, assevera Celso João Ferretti (2005, p. 115): “especial atenção deve ser dispensada ao papel a ser atribuído à educação nesse contexto, considerando que os desdobramentos resultantes podem simplesmente colocá-la a reboque dos interesses produtivos”. Esse, sem dúvida, é um cuidado fundamental que se precisa ter, uma vez que a precarização das relações de trabalho docente, sem dúvida, acaba por vulnerabilizar o processo educacional e, como consequência, seus resultados correm sério risco de relativização frente à força do capital e seus comandos (muitas vezes) exclusivamente voltados à perspectiva de lucro / redução de custos. Esse olhar é bastante perigoso, uma vez que a educação – e tudo que a envolve diretamente (como a atuação docente) – deve ser pensada como investimento (sobretudo social), e não como custo ou mero gasto.

Em que pesem as particularidades dos setores público e privado, a precarização do trabalho de professores e professoras vem sendo reconhecida como uma realidade nesses diferentes espaços. E, no setor privado, há questões que merecem menção mais direta, em função de sua relevância para a compreensão do panorama de precarização das relações trabalhistas da categoria docente em instituições privadas de ensino.

Observa-se, portanto, que existe uma complexidade substancial ao tratar da classe de professores e professoras, que vai se delineando a partir dos desafios enfrentados em espaços de atuação diferentes (públicos ou privados, de educação básica ou de ensino superior). Contudo, inegavelmente, a precarização

tem alcançado todos esses espaços, ainda que em maior ou menor grau, demonstrando a vulnerabilidade social e econômica da categoria laboral ora em estudo, bem como a urgência de um tratamento mais cuidadoso voltado para o âmbito educacional no que tange à melhoria das condições de trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 134, grifos do autor) destaca o papel do Direito do Trabalho diante das dificuldades encontradas: *“respeitados os marcos do sistema capitalista, trata-se do mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania, no plano socioeconômico, e de efetiva dignidade, no plano individual”*.

As normas de natureza trabalhista, portanto, servem como grande base de efetivação de elementos centrais do ordenamento jurídico brasileiro, com foco especial para a dignidade da pessoa humana e sua correlação inafastável com o direito fundamental ao trabalho.

De maneira mais ampla, explica Gabriela Neves Delgado (2015, p. 178): “no âmbito da vida real, o trabalho deve revelar o homem em sua dimensão maior de ser humano. [...] o trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana”.

Observa-se, portanto, a precarização do trabalho como caminho em sentido oposto à noção de trabalho digno, uma vez pode chegar ao ponto de deixar de lado a condição de ser humano do trabalhador, algo que fere a previsão constitucional de proteção desse direito fundamental.

Em uma dimensão crítico-reflexiva, Renata Queiroz Dutra (2021, p. 42) expõe que “[...] a centralidade do trabalho, enquanto premissa, nos informa que o modo de viver o trabalho é também um modo de organizar a vida social. A partir dessa percepção, [...] o modo de regular o trabalho é um modo de regular a vida social”. E, mais adiante, a autora afirma que “[...] a regulação se transforma ao sabor da correlação de forças entre os diversos sujeitos envolvidos nesse processo” (Dutra, 2021, p. 42).

A questão posta gira em torno da necessidade de modificar esse estado de coisas, de maneira a efetivar direitos e garantias fundamentais aos / às docentes, sobretudo considerando o avanço da precarização do trabalho nessa seara e a sensação que, em geral, é dividida por muitos de que se trata de um processo que não tem como ser modificado.

As palavras de Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes Moreira e Valdete Souto Severo (2014, p. 45) refletem exatamente o mote que precisa ser adotado a fim de reverter essa situação: “o discurso acerca da irreversibilidade dessa precarização não é, porém, verdadeiro. Ao contrário, choca-se com a proposta de inclusão social que a Constituição brasileira de 1988 apresenta”.

A precarização do trabalho docente é, de fato, uma realidade, porém pode e deve ser revertida, sobretudo com o amparo da Constituição Federal de 1988 e todo seu arcabouço de proteção aos direitos sociais.

### **3. AVANÇOS TECNOLÓGICOS E ALGUNS REFLEXOS DIRETOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As últimas décadas foram marcadas por um desenvolvimento tecnológico sem precedentes, que transformou profundamente a maneira como os indivíduos interagem, tanto no campo social quanto no econômico. Tecnologias como a internet, satélites, computadores e smartphones revolucionaram a comunicação, permitindo a virtualização das interações e alterando significativamente as relações interpessoais e laborais.

Esse processo de virtualização, impulsionado pelo avanço científico e tecnológico, acompanha a reestruturação da economia global, que responde a essas mudanças com novas dinâmicas e modelos de negócios, acarretando alterações significativas nas relações de trabalho.

Apesar dos avanços tecnológicos e das oportunidades geradas, a integração dessas inovações no mercado de trabalho tem levantado debates sobre os possíveis retrocessos nos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Melo e Rodrigues (2018, p. 69) destacam que o desenvolvimento tecnológico não deve ser utilizado como justificativa para a supressão de direitos fundamentais, como o direito à desconexão. Este direito, essencial para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, frequentemente entra em conflito com o direito ao desenvolvimento econômico dos empregadores, que buscam maximizar a produtividade utilizando as novas tecnologias.

Conforme observa Freitas (2021, p. 982):

A tecnologia possibilitou ao empregador manter o empregado sob controle e vigilância mesmo fora do seu horário e ambiente de trabalho. Em decorrência do avanço tecnológico, se desconectar do trabalho está cada dia mais difícil. O direito à

desconexão é essencial para que o trabalhador possa viver e usufruir de lazer, convívio social e familiar, preservando sua saúde física e mental.

Essa vigilância constante ultrapassa os limites tradicionais das jornadas de trabalho, promovendo uma sobrecarga invisível que afeta tanto o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras quanto a produtividade a longo prazo.

A chamada Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, intensifica esse cenário. Segundo Filgueiras (2022, p. 1), essa era tecnológica é marcada pelo uso de inteligência artificial, automação e plataformas digitais, frequentemente promovidas como soluções para aumentar a eficiência e criar oportunidades de trabalho. Contudo, a narrativa que exalta a flexibilização e a qualificação como meios de aprimorar o mercado de trabalho muitas vezes não reflete a realidade enfrentada pelos trabalhadores e trabalhadoras. Na prática, observa-se uma intensificação da exploração e uma crescente precarização das relações laborais.

A expansão da gig economy e do trabalho mediado por plataformas digitais exemplifica esses desafios. Embora muitas plataformas promovam a ideia de "liberdade" e "flexibilidade" para os trabalhadores e trabalhadoras, essa retórica mascara uma realidade de transferência de riscos e responsabilidades. Como destaca Filgueiras (2022, p. 2), empresas frequentemente classificam os trabalhadores e trabalhadoras como "parceiros" ou "autônomos", evitando obrigações trabalhistas tradicionais. Apesar de prometerem autonomia, essas plataformas exercem controle rigoroso por meio de sistemas automatizados de vigilância que monitoram, avaliam e disciplinam os trabalhadores e trabalhadoras, limitando efetivamente a liberdade que dizem oferecer.

Esse contexto evidencia a necessidade de regulamentações que não apenas acompanhem os avanços tecnológicos, mas que também protejam os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras. A promoção de condições dignas de trabalho, incluindo o respeito ao direito à desconexão, é imprescindível para assegurar um equilíbrio saudável entre o progresso econômico e a qualidade de vida no trabalho.

As redes sociais desempenham um papel central na intensificação da hiperconectividade e na ampliação das fronteiras do trabalho para além dos limites tradicionais, contribuindo diretamente para a sobrecarga invisível imposta aos trabalhadores e trabalhadoras na era digital. Plataformas como WhatsApp,

Instagram, Facebook e LinkedIn, inicialmente concebidas para a socialização e o entretenimento, tornaram-se ferramentas indispensáveis para a comunicação institucional, a organização de atividades profissionais e a autopromoção de trabalhadores e trabalhadoras.

No contexto da Quarta Revolução Industrial e da crescente digitalização das relações laborais, essas plataformas ampliam a vigilância e o controle sobre os trabalhadores e trabalhadoras, promovendo uma cultura de disponibilidade permanente. Como consequência, o direito à desconexão torna-se cada vez mais ameaçado, uma vez que notificações, mensagens e interações exigem respostas ágeis, muitas vezes fora do horário contratual.

Na área da educação, esse processo manifesta-se de forma ainda mais intensa, acompanhando as novas exigências do capital, que busca reduzir a carga horária, os conteúdos e o tempo de formação para adequá-los às demandas do mercado de trabalho. Conforme apontam Gonçalves e Souza (2022, p. 8), “reduz-se o tempo de formação nos cursos, mas se expandem os panfletos e as teorias pós-modernas, alheios às análises de totalidade”.

Ainda que tais mudanças já estivessem em curso, a pandemia da Covid-19 acelerou esse cenário, sendo utilizada como justificativa para a ruptura com o ensino presencial e a imposição do trabalho mediado por plataformas digitais, o que impactou diretamente a relação de ensino-aprendizagem. De forma abrupta, professores e professoras de diferentes níveis de ensino e instituições – tanto públicas quanto privadas – tiveram que aderir às ferramentas digitais como única alternativa para garantir a continuidade da formação acadêmica.

No caso dos docentes, a exigência de participação ativa na divulgação de ações institucionais e na construção de uma presença digital estratégica aprofundou ainda mais a fusão entre vida profissional e pessoal.

Dessa forma, as redes sociais não apenas reforçam a precarização do trabalho mediado por plataformas digitais, como também evidenciam a necessidade de regulamentações que assegurem limites claros entre tempo de trabalho e tempo de descanso, garantindo condições laborais dignas e a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

#### **4. ONLINE / OFFLINE: DIREITO À DESCONEXÃO DE DOCENTES DA REDE PRIVADA NO BRASIL**

O direito à desconexão emerge como um direito fundamental no âmbito do direito do trabalho em um mundo onde as tecnologias digitais redefinem constantemente as relações sociais e profissionais. No contexto laboral como um todo e, nessa pesquisa, no contexto da docência em especial, esse direito transcende uma escolha individual e se torna uma questão de equidade social e dignidade profissional. A desconexão é essencial para preservar a integridade física e mental do educador, permitindo o equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal.

Sob o prisma jurídico, a Constituição da República de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, consagra o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento ético e jurídico para a proteção dos direitos individuais e sociais. Esse princípio concretiza-se, entre outros dispositivos, pelo artigo 7º, que estabelece limites máximos para a carga horária de trabalho semanal e diária.

A regulamentação mencionada protege o trabalhador contra a exploração e a sobrecarga, assegurando tempo adequado para descanso, lazer e convivência familiar. Assim, enquanto a dignidade da pessoa humana fundamenta a necessidade de proteção social, a limitação da jornada de trabalho é um instrumento essencial para a sua efetivação.

No contexto dos direitos sociais, o artigo 6º da Constituição Federal inclui o lazer como direito essencial. Segundo Nascimento (2009, p. 488):

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria de sua condição social. O lazer atende à necessidade da libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade, do ser humano para encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

O autor reforça que o lazer é uma forma de libertar-se das pressões cotidianas, contribuindo para uma vida mais equilibrada. Complementando, Silva (2006, p. 295) destaca que o repouso do trabalhador é uma condição fundamental para um ambiente laboral digno, e sua ausência configura uma situação desumana. Por isso, a legislação trabalhista assegura intervalos para descanso, como repouso semanal e férias remuneradas.

Nesse sentido, Wyzykowski (2012, p. 129) argumenta que os avanços tecnológicos deveriam trazer uma redistribuição benéfica do tempo, proporcionando mais oportunidades para o lazer, em vez de reforçar jornadas de trabalho extenuantes. Segundo a autora:

O progresso científico deveria, sim, mobilizar os empregadores para a consagração do lazer diante da maior existência de tempo livre ao trabalhador, pois, agora, a máquina produz muito mais em menos tempo, não sendo necessária jornada de trabalho tão extenuante, nem horas extras e, tampouco, supressão de intervalos de descanso.

Essa perspectiva reforça a importância de políticas públicas e práticas empresariais que assegurem a humanização do trabalho, alinhando o avanço tecnológico à promoção do bem-estar e da dignidade humana.

A revolução tecnológica das últimas décadas alterou radicalmente o ambiente de trabalho. Ferramentas digitais, plataformas de comunicação instantânea e dispositivos móveis proporcionaram uma conectividade sem precedentes. Como destaca De Masi (2003, p. 175), as novas tecnologias eliminaram distâncias, possibilitando o trabalho remoto e flexibilizando horários. Contudo, essa flexibilidade também trouxe desafios, especialmente no que tange à manutenção da saúde mental e da qualidade de vida.

Em um contexto de hiperconexão, muitos trabalhadores e trabalhadoras se veem obrigados a manter uma disponibilidade constante, respondendo a demandas laborais mesmo durante os momentos destinados ao descanso e à vida pessoal. Baumann (2009, p. 166) observa que, na era digital, a expectativa de estar sempre acessível tornou-se um dever, minando a distinção entre os espaços público e privado.

Na era dos celulares, laptops e palmtops, não há desculpa para de estar temporariamente fora de alcance, seja do local de trabalho ou da família - dos deveres

do trabalho ou das obrigações familiares. Estar constantemente à disposição de sócios e chefes, assim como de amigos e membros da família, torna-se não apenas uma possibilidade, mas um dever e um impulso interior. O lar de um inglês talvez ainda seja seu castelo, mas suas muralhas são porosas e não têm isolamento acústico (Baumann, 2009, p. 166).

Esse fenômeno gera sobrecarga cognitiva e emocional, que pode levar ao estresse e à síndrome de *burnout*, dificultando a desconexão necessária para o bem-estar. A ideia de “horas silenciosas” é abordada por Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013, p. 143), abrangendo as horas que vêm sendo cada vez mais ocupadas pelo trabalho em virtude das novas tecnologias – as quais, muitas vezes, sequer são remuneradas e que tomam, de fato, um tempo valioso da vida do trabalhador e da trabalhadora. No caso de professores e professoras, mensagens de whatsapp a qualquer momento do dia (ou da noite), ligações, preenchimento de uma série de sistemas e aplicativos relacionados aos processos de registro de informações escolares / acadêmicas (que poderiam ser simplificados e/ou uniformizados em um único momento, devidamente remunerado), divulgação de ações institucionais (especialmente considerando o espaço das redes sociais, às vezes até o próprio espaço privado do/a professor/a), dentre outras situações.

A rápida implantação do trabalho remoto no ensino particular durante a pandemia intensificou a sobrecarga docente e reforçou a diluição das fronteiras entre trabalho e vida pessoal. Como destacam Avelino e Mendes (2020), Bernardo, Maia e Bridi (2020), Diniz e Silva (2020), Gestrado/UFMG (2020) e Souza et al. (2021), a transposição do ensino para o ambiente digital ocorreu de forma abrupta, exigindo que professores e professoras aprendessem novas tecnologias e métodos didáticos praticamente sem suporte institucional adequado. Essa adaptação emergencial ampliou a expectativa de disponibilidade constante, com mensagens de WhatsApp, reuniões virtuais e a necessidade de criação de materiais digitais ocupando períodos antes reservados ao descanso. Além disso, a falta de infraestrutura fornecida pelas escolas e faculdades transferiu para os docentes a responsabilidade em relação a equipamentos e conexão de qualidade, evidenciando um cenário de precarização do trabalho.

Essa intensificação das exigências sobre os professores e professoras insere-se em um contexto mais amplo de exploração do trabalho docente, como aponta Antunes (2020, p. 20), ao afirmar que:

se essa realidade do trabalho [já se expandia] como uma praga em períodos de normalidade, é evidente que neste período pandêmico o capital vem realizando

vários experimentos que visam intensificar e potencializar, pós-pandemia, os mecanismos de exploração do trabalho nos mais diversos setores da economia"

Dessa forma, a pandemia não apenas exacerbou problemas já existentes, mas também abriu precedentes para a permanência de modelos que dificultam a desconexão e ampliam a lógica da sobrecarga laboral. O ensino remoto, ao obstaculizar as interações presenciais e aprofundar a individualização do trabalho docente, contribuiu para um estado de isolamento que enfraquece o coletivo da categoria, ao mesmo tempo em que reforça políticas neoliberais que reduzem a docência à mera transmissão de informações, desconsiderando sua dimensão humana e pedagógica.

Souto Maior (2016, p. 11) aponta que o teletrabalho, embora possa parecer vantajoso por eliminar deslocamentos, frequentemente invade a vida privada do trabalhador. O autor enfatiza que transformar a residência em ambiente de trabalho compromete o convívio familiar e agride o direito ao descanso. Assim, a fronteira entre o trabalho e a vida pessoal torna-se cada vez mais difusa, ampliando o impacto negativo da hiperconexão.

Embora este contexto seja comumente associado ao regime de teletrabalho, é importante destacar que os trabalhadores e trabalhadoras em regime presencial, como os docentes, também vivenciam uma dinâmica semelhante.

No caso dos professores e professoras, mesmo atuando em regime presencial, o trabalho não se encerra ao sair da escola. A exigência de responder a mensagens em aplicativos, preencher relatórios, planejar aulas e participar de reuniões fora do horário formal torna o trabalho docente uma extensão de suas rotinas pessoais, criando uma situação de hiperconexão que compromete os limites entre o espaço privado e o profissional. Esse cenário reflete uma experiência laboral desgastante, mesmo quando não inserido formalmente no modelo de teletrabalho, agravando o impacto na saúde mental e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos professores e professoras.

Esse cenário está intrinsecamente ligado à lógica neoliberal, que prioriza a flexibilização e a produtividade, muitas vezes às custas da saúde e dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. O neoliberalismo promove a desregulamentação das relações laborais, resultando em condições de trabalho precárias e na intensificação da exploração. Nesse contexto, a conexão permanente e a expectativa de disponibilidade constante representam novas formas de exploração, comprometendo o tempo pessoal dos

trabalhadores.

É imprescindível, portanto, que sejam desenvolvidos mecanismos de efetivação que protejam o direito à desconexão, regulamentando o uso de tecnologias digitais e garantindo limites claros entre trabalho e vida pessoal. Nesse sentido, é necessário propor soluções concretas que impactem positivamente a rotina dos professores e professoras, assegurando um ambiente laboral mais justo e saudável. Entre as medidas que podem ser adotadas, destacam-se:

- Uma das medidas mais urgentes consiste no reconhecimento do tempo adicional que os docentes dedicam a atividades extraclasse realizadas fora do ambiente escolar. Isso pode ser implementado por meio do pagamento de valores adicionais que compensem o trabalho excedente, garantindo que esse tempo seja devidamente remunerado, e não tratado como uma extensão gratuita das obrigações laborais.
- Além disso, é crucial estabelecer limites claros e formalizados para o trabalho remoto. Essa regulamentação pode incluir a delimitação do tempo máximo permitido para tais atividades ou, alternativamente, a proibição de quaisquer demandas profissionais fora do horário institucional, protegendo o período de descanso dos docentes.
- Outra proposta viável é o desenvolvimento de sistemas digitais que bloqueiem o acesso a plataformas institucionais ou a comunicações de trabalho durante horários de descanso, como finais de semana, feriados e períodos noturnos. Essas ferramentas poderiam ser configuradas para operar automaticamente, minimizando o risco de invasão do trabalho no espaço pessoal.
- Não menos importante é a necessidade de que as instituições de ensino elaborem regulamentos internos que promovam a observância rigorosa dessas normas. Esses regulamentos deveriam incluir diretrizes claras sobre a comunicação institucional, estabelecendo limites objetivos para o contato com os docentes fora do expediente e criando mecanismos para monitorar e corrigir eventuais abusos. Essas regras podem ser acompanhadas de programas de sensibilização e capacitação para gestores, a fim de fomentar uma cultura organizacional que respeite os limites entre trabalho e vida pessoal.

Ao adotar essas soluções, não se busca apenas mitigar os efeitos negativos da hiperconectividade, mas também valorizar a profissão docente e fortalecer a qualidade do ensino. Essa abordagem propositiva reforça o compromisso com a construção de um cenário educacional mais justo, que reconheça as particularidades do trabalho docente e assegure condições laborais condizentes com a dignidade humana.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O direito à desconexão, especialmente no campo da docência, é um tema que ganha relevância à medida que as tecnologias digitais transformam o ambiente de trabalho. Embora essas ferramentas ofereçam oportunidades de flexibilidade e inovação, também trazem desafios significativos, como a intensificação do controle, a diluição das fronteiras entre trabalho e vida pessoal, bem como a precarização das condições laborais. Esses fatores impactam diretamente o bem-estar físico e mental dos professores e professoras, comprometendo tanto sua saúde quanto a qualidade da educação oferecida.

A Constituição Federal de 1988 já consagra o direito ao descanso e à dignidade do trabalhador, mas o avanço tecnológico exige atualizações nas políticas públicas e no arcabouço jurídico para garantir que esses princípios sejam efetivamente aplicados no ambiente digital. O trabalho docente, com suas especificidades, exige uma regulamentação que proteja professores e professoras da hiperconectividade, assegurando condições justas e humanas de trabalho.

O caminho, destarte, passa pela efetivação de direitos já previstos no ordenamento jurídico pátrio, fazendo valer o arcabouço legislativo de que se dispõe, com especial destaque para a Lei Maior, uma vez que o direcionamento da Constituição brasileira aponta para o entendimento de relevância da limitação de jornada do trabalhador e da trabalhadora.

É imprescindível, portanto, que o direito à desconexão seja tratado como um componente essencial na busca por equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovendo não apenas a proteção de trabalhadores e trabalhadoras, mas também a valorização da educação como pilar fundamental para o desenvolvimento da sociedade. A implementação de medidas que limitem o uso de tecnologias fora do horário de trabalho e que garantam espaços de descanso e lazer aos docentes consiste em uma condição indispensável para combater a precarização e preservar a dignidade na profissão.

Além disso, é essencial reconhecer que a proteção do direito à desconexão não apenas beneficia os trabalhadores e as trabalhadoras, mas também contribui para a melhoria das condições de ensino e aprendizado. Professores e professoras descansados e equilibrados têm maior capacidade de engajamento, criatividade e eficácia em suas práticas pedagógicas, refletindo diretamente na qualidade da educação oferecida aos alunos e às alunas. Dessa forma, assegurar condições de trabalho saudáveis é também um

compromisso com o fortalecimento do sistema educacional como um todo.

Por fim, a sociedade deve compreender que o avanço tecnológico deve estar alinhado à preservação dos direitos humanos basilares. Isso inclui não apenas adaptações no âmbito legislativo, mas também a promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito ao tempo do trabalhador, bem como priorize a saúde mental e o bem-estar. O futuro do trabalho na educação exige um equilíbrio entre progresso tecnológico e justiça social, para que as tecnologias não sejam agentes de exploração, mas sim ferramentas de emancipação e melhoria das condições de vida.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. (2020). **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. Boitempo.

AVELINO, Wagner F.; MENDES, Jessica G. **A realidade da educação brasileira a partir da Covid-19**. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 2, n. 5, 2020. Disponível em: <https://revista.ufrr.br/boca/article/view/AvelinoMendes>. Acesso em: 31 jan. 2025.

BRIDI, Maria A.; BEZERRA, Giovana U.; ZANONI, Alexandre P. **O trabalho remoto e as condições das mulheres no contexto da pandemia Covid-19**. Remir Trabalho, set. 2020. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:->. Acesso em: 20 de jan. de 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 04 fev. 2025.

DINIZ, Vanessa L.; SILVA, Roberto A. **Formação de professores no período pandêmico: (im)possibilidades de ações e acolhimento no curso de Geografia da UFT/Araguaína**. Revista Docência do Ensino Superior, Belo Horizonte, v. 10, p. 1-18, dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/24711>. Acesso em: 24 de jan. de 2025.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O Teletrabalho: Importância, Conceito E Implicações Jurídicas**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/93895>. Acesso em: 24 de jan. de 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

CARMO, Paulo Sergio do. **A Ideologia do Trabalho**. Editora Moderna. 2º Edição.

PESSANHA, Vanessa Vieira. **Reflexões sobre o futuro do trabalho docente em instituições privadas de ensino superior no Brasil pós-pandemia de covid-19**. In: WYZYKOWSKY, Adriana Brasil Vieira; PESSANHA, Vanessa Vieira. **Mundo do trabalho em perspectiva: reflexões escritas por mulheres durante a pandemia de COVID-19**. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2021.

DORNELLES, Letícia; MADERS, Fernanda. **O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Ano IX, n. 89, p. 16-27, jun. 2020.

DORNELLE, Letícia; MARDES, Fernanda. **O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental**. Revista Fórum Justiça do Trabalho. Belo Horizonte. 2018.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

FERRETI, Celso João. **Empresários, trabalhadores e educadores: diferentes olhares sobre as relações trabalho e educação no Brasil nos anos recentes**. In: Lombardi, José Claudinei; Saviani, Dermeval; Sanfelice, José Luís (orgs.). **Capitalismo, Trabalho e Educação**. 3.ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **TRABALHO, TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E CONDIÇÕES DE VIDA: tecnologia para que(m)? “Novas” empresas e “velha” exploração do trabalho**. Editorial. Revista Katálysis. jan. 2022.

GONÇALVES, Renata; SOUZA, Edvânia Ângela de. **Somos todes youtubers? Indústria 4.0 e**

**precarização do trabalho docente em tempos de pandemia.** *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 144, p. 33-51, maio/set. 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.279>. Acesso em: 31 de janeiro de 2025.

GOMES, Beatriz Alves; ORLANDINI, Marcia. **Avanços tecnológicos e limites legais da jornada de trabalho: necessidade de adaptação da legislação trabalhista para incluir o direito à desconexão.** Trabalho de Conclusão de Curso. 2024.

MOJO, Matheus Holandino. **Teletrabalho, novas tecnologias e o direito à desconexão: uma análise das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Presbiteriana Mackenzie Rio, Rio de Janeiro, 2020.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017).** São Paulo: LTr, 2018.

PESSANHA, Vanessa Vieira. **A docência em instituições privadas de ensino superior no Brasil do século XXI: desafios e perspectivas para a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno.** In: Delgado, Gabriela Neves (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI**, v. 2. São Paulo: LTr, 2020.

SAMPAIO, Maria das Mercês; MARIN, Alda Junqueira. **Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares.** Dossiê: "Globalização e educação: precarização do trabalho docente". Educação e Sociedade. 25. dez 2004.

SENA, Max Emilliano; PESSANHA, Vanessa Vieira. **Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho.** II Encontro Virtual do CONPEDI. 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in)digna: o ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade.** São Paulo: LTr, 2013.

SOUTOR MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

VENCO, Selma. **A docência em instituições públicas da educação básica no Brasil do século XXI: precariedade e ocaso da função pública.** In: Delgado, Gabriela Neves (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI**, v. 2. São Paulo: LTr, 2020.

Artigo recebido: 17.02.2025

Artigo publicado em: 30.06.2025

