

**JORNADA DE TRABALHO DOS PROFESSORES EM TEMPO INTEGRAL E A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO:** análise da efetividade constitucional face às tendências de “sala de aula invertida” e a questão da atividade extraclasse

**THE WORKDAY THE TEACHER IN INTEGRAL TIME AND THE APPRECIATION OF HUMAN WORK:** analysis of constitutional effectiveness on the tendencies of the “flipped classroom” and the problem of activity besides classroom

**Leandro Cioffi**

**RESUMO**

Estudo da valorização do trabalho humano e a jornada de trabalho dos empregados professores em regime de tempo integral, delimitado a análise da efetividade de normas constitucionais de proteção obreira quando de seu labor docente desenvolvido sob o modelo de sala de aula invertida. O problema de pesquisa consiste na questão da interpretação e aplicação das normas de Direito do Trabalho atinentes à proteção à jornada de trabalho dos empregados professores às atividades extraclasse e de práticas educacionais desenvolvidas sob o modelo de sala de aula invertida, bem como às questões de efetividade de normas constitucionais a fim de estabelecer limites de jornada de trabalho dessas espécies de empregados para fins de valorização do trabalho humano e de direitos fundamentais trabalhistas envolvidos. Os objetivos foram de compreender a maneira de desenvolvimento do labor docente no sistema de aprendizagem ativa, especialmente no modelo de sala de aula invertida, verificar as consequências lesivas ao empregado professor em sua jornada de trabalho e analisar a efetividade de normas constitucionais envolvidas. A metodologia de pesquisa foi a dialética e de estudo bibliográfico às áreas do Direito, Ciências Humanas, Saúde e documentos jurídicos e jurisprudências. Seus resultados conclusivos remeteram ao entendimento de um direito trabalhista inadequado para proteger empregados professores quanto aos limites de sua jornada de trabalho, mas que estes limites se compreendem com efetividade a partir da aplicabilidade das normas constitucionais envolvidas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Jornada de trabalho; Empregado professor; Sala de aula invertida; Atividade extraclasse; Valorização do trabalho humano.

**ABSTRACT**

Study of appreciation of human work and the workday of teachers employed on a full-time, bounded analysis of the effectiveness of constitutional rules of worker protection when his educational work developed under the model of the flipped classroom. The research problem consists of the question of the interpretation and application of the rules of the Labor Law relating to the protection of the workday teachers employed to activities besides classrooms and educational practices in the model of flipped classroom as well as the issues of effectiveness of constitutional rules to establish limits the workday to these kinds of employees for purposes of appreciation of human work and labor fundamental rights involved. The objectives were to understand the way of development of the educational work in active learning system, especially in the flipped classroom model, check the detrimental consequences to the employee teacher in their workday and analyze the effectiveness of constitutional rules involved. The research methodology was the dialectic and bibliographical

study to areas of Law, Humanities, Health and jurisprudence and legal documents. Their conclusive results remitted to the understanding of an inadequate labor law to protect teachers employee about the limits of their workday, but that these limits are understood with effectiveness from the applicability of constitutional rules involved.

**KEYWORDS:** Workday; Employee teacher; Flipped classroom; Activity besides classroom; Appreciation of human work.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho desenvolveu-se concentradamente na área do conhecimento do Direito do Trabalho, concernente à relação de emprego composta entre as empregadoras instituições de ensino e os empregados professores, mas com agregadas abordagens jurídico-constitucionais, tendo como assunto a valorização do trabalho humano na jornada destes trabalhadores em regime de tempo integral, a saber, os que trabalham quarenta horas semanais distribuídas em até vinte horas em aulas e mais vinte em outras atividades docentes. Tal assunto foi delimitado à efetividade constitucional da valorização do trabalho humano quando sua prestação pelo empregado professor se der sob o *modus operandi* baseado nas tendências educacionais de aprendizagem ativa, especificamente no modelo de sala de aula invertida (*flipped classroom*).

Como problema de pesquisa, no prisma teórico, o ordenamento jurídico trabalhista dispõe no sentido de que a jornada de trabalho do empregado professor tem sua remuneração paga com base nas horas aulas que ele ministrar, as atividades extraclases tais como preparar aulas, preparar e corrigir atividades avaliativas e outras, são inerentes ao trabalho docente, sendo insuscetíveis de remuneração e assim não englobando o universo de sua jornada de trabalho. Tal sistemática jurídica baseia-se em modelos tradicionais de ensino e aprendizagem, ora com aulas predominantemente expositivas e ministradas em espaços físicos. Ocorre que, num atual prisma prático, com tendências de aprendizagem ativa, especialmente sob o modelo *flipped classroom*, as práticas de lecionar não se limitam tão somente à sala de aula física, ampliando e diversificando seus espaços e tempos através dos recursos da tecnologia da informação e da comunicação (TIC), ora desempenhadas pelo empregado professor, aumentando o tempo real de trabalho docente explorado e não remunerado, tal como nas atividades extraclases. Diante de tais constatações, o presente problema de pesquisa sintetiza-se nas seguintes indagações: o Direito do Trabalho, em sua interpretação e aplicação, está adequado para proteger o empregado docente, em sua jornada de trabalho, contra a exploração abusiva e lesiva por meio das práticas educacionais sob o modelo *flipped classroom*? Pela efetividade das normas constitucionais, a bem da valorização

do trabalho humano e de aplicação de direitos fundamentais trabalhistas envolvidos, é possível afirmar limites de jornada de trabalho aos empregados professores levando em consideração o seu fático exercício de atividades extraclasse e à distância inerentes ao modelo *flipped classroom*?

Como justificativa de pesquisa, com base nas razões de prisma teórico e prático narrados acima, sua importância para o estudo do Direito do Trabalho diz respeito à busca pela compreensão mais específica da efetividade de normas constitucionais relacionadas no presente tema e problema, e sua relevância social dirige-se a um expressivo grupo de trabalhadores docentes que se enquadram à realidade narrada na mesma problemática.

Os objetivos de pesquisa se deram basicamente em compreender o *modus operandi* do labor docente no sistema de aprendizagem ativa e especificamente no modelo *flipped classroom*; verificar os efeitos lesivos ao empregado docente no que tange a sua jornada de trabalho, seus diversos sentidos e prejuízos pessoais à vida do trabalhador e à sua saúde; analisar a aplicabilidade de normas constitucionais relacionadas à jornada desse labor docente no tocante a interpretação adequada da norma infraconstitucional, da efetividade constitucional e das dificuldades de seu controle difuso de constitucionalidade.

A metodologia de pesquisa consistiu numa dialética entre, de um lado, o elemento concreto, a saber, questões fático-sociais existentes no labor docente às atividades extraclasse e no *modus operandi* sob o *flipped classroom*, todas no contexto da jornada de trabalho do empregado professor, e de outro o elemento abstrato, ora referente aos sentidos normativos do ordenamento jurídico trabalhista e da efetividade das normas constitucionais, ora no contexto do mesmo tema e problema. Ademais, tratou-se de um estudo bibliográfico sobre doutrinas, produções científicas e técnicas especializadas no Direito do Trabalho, Direito Constitucional, Ciências Sociais, Humanas, da Educação e da Saúde, em legislações e em jurisprudências especializadas do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

## **1 O TRABALHO DOCENTE NA APRENDIZAGEM ATIVA E NA SALA DE AULA INVERTIDA (*FLIPPED CLASSROOM*)**

Na prestação da atividade profissional do empregado professor, ora denominada em labor docente no presente estudo, faz-se necessária a compreensão de algumas características de seu *modus operandi*, isto é, de algumas peculiaridades quanto à maneira em que ela se desenvolve no processo de ensino e aprendizagem, a fim de se compreender com mais detalhes a sua jornada de trabalho e os problemas jurídicos nela envolvidos. Assim, o labor

docente, em seus métodos tradicionais de ensino, consiste basicamente na somatória das atividades de preparação de aulas, exposição das mesmas em sala e posteriores avaliações. Nisso, o tempo de trabalho docente requer naturalmente a somatória de todas essas atividades, compreendendo costumeiramente a existência do tempo de trabalho docente desempenhado em sala de aula (também conhecido por “hora-aula”) e o tempo de demais atividades, ora variáveis conforme o perfil de cada professor (também conhecidas por atividade extraclasse).

Ocorre que ultimamente, nas instituições de ensino – especialmente de nível superior e no início dos anos ou semestres letivos – não é rara a ocorrência de reuniões, palestras ou atividades de capacitação pedagógica, ora ministradas aos seus respectivos empregados professores, sem que nelas por vezes apontem discursos pedagógicos críticos à utilização de aulas expositivas e demais de técnicas tradicionais de ensino e aprendizagem, e em seguida sugerindo possíveis métodos alternativos que agreguem o uso de recursos da tecnologia da informação e comunicação (TIC) e também anunciando o sistema de aprendizagem ativa.

Pelo sistema tradicional, vislumbra-se que o principal momento da relação de ensino-aprendizagem entre docente e discente é o da sala de aula, aonde este sujeito exerce um papel de suposto receptor de conhecimentos desenvolvidos por aquele que supostamente esteja exercendo o papel de transmissor. Já na aprendizagem ativa o papel do discente não se reduz a um receptor de conhecimentos, elevando-o para o de um agente que “atua” no processo de conhecimento conforme as explicações seguintes.

### **1.1 Do labor docente no sistema de aprendizagem ativa**

Ao labor docente, enquanto ato “ensinar”, segundo Paulo Freire (2013, p. 47), “[s]aber ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou sua construção”, ou seja, a atividade do professor é “[...] a de ensinar e não de transferir conhecimento”. Além disso, afirma que ensinar requer o “[...] respeito devido à autonomia do ser educando” (FREIRE, 2013, p. 58). Com essa premissa geral, pode-se compreender que o labor docente, numa das visões educacionais, não se reduz à mera transmissão de supostos conhecimentos a serem recebidos e adsorvidos pelos discentes, e sim um trabalho mais complexo, que requer desdobramentos de habilidades profissionais que ultrapassam os limites de prestação de serviços cronometrados numa sala de aula física.

A aprendizagem ativa é aquela que é construída pelo educando a partir de sua interação com os conteúdos socioculturais, exigindo também um ensino ativo. O educador, ao trabalhar com seus educandos, deverá estar atento para propor conteúdos e atividades que lhes possibilitem aprender pela ação. (MONTEIRO; SMOLE, 2010, p. 365)

José Manuel Moran (2007, p. 45) explica que, ao menos teoricamente, a educação vem deslocando o seu foco “para o aprender e para o aluno”, havendo muitos projetos, dentre eles o de aprendizagem ativa, inclusive com as possibilidades de multiplicar os tempos e a forma de aprendizagem. Assim, postula uma “organização flexível de aprendizagem”, não confinada permanentemente a uma sala de aula, com o foco, inclusive, na colaboração entre “presencial-virtual” e “individual-grupal” com uma aprendizagem “[...] focada na experiência, em projetos, em solução de problemas [...]” (MORAN, 2007, p. 71). No modelo de aprendizagem ativa, propõe-se que “[t]oda a sociedade será educadora, um grande espaço de apoio e interação para atender tanto prática como teoricamente” (MORAN, 2007, p. 149), tendo em vista, inclusive, que a maioria dos alunos hoje possui satisfatoriamente recursos da TIC.

José Leon Crochik (1998, p. 114), ao comentar o pensamento de Skinner, afirma que, uma das características que se tornam necessárias para o ensino é a de exigir a participação ativa do aluno, no sentido de que este passa a cuidar de sua aprendizagem autocontrolando o seu comportamento.

Ao analisar Chickering e Gamson acerca de seus “sete princípios para a boa prática na educação de ensino superior”, especialmente no que se refere ao terceiro princípio (o de que “a boa prática encoraja a aprendizagem ativa”), Sandra Carvalho dos Santos (2001, p. 73; 75) explica no sentido de que a postura passiva dos alunos (“ouvir professores, memorizar conceitos e despejar respostas”) tem como principal resultado o baixo índice de aprendizagem, e que, ao contrário, nesse processo eles deveriam exercer uma postura ativa (“falar e escrever sobre o que estão aprendendo, fazer relações com experiências anteriores e saber como aplicar o aprendido na vida prática”), e que esta aprendizagem ativa pode ocorrer também fora da sala de aula.

Todavia, a referida autora explica também que, com esse princípio, para ser atendido, exige do professor algumas ações compreendidas como fundamentais, sendo elas a de “despertar o interesse e a curiosidade do aluno”, “usar exemplos, fazendo conexões do conteúdo com a vida real e as experiências pessoais”, “estimular o desenvolvimento de estudos e pesquisas individuais e em grupos”, “utilizar métodos vivenciais de ensino como jogos, simulações, estudos de caso ou de laboratórios”, e “realizar atividades de extensão extraclasse (vistas, palestras, seminários)” (SANTOS, 2001, p. 75).

Assim, o labor docente, no contexto de uma proposta pedagógica de aprendizagem ativa, para que haja níveis satisfatórios em seus resultados, requer do professor o

desdobramento de suas atividades que por sua vez demandam mais tempo de trabalho que vão além do seu tempo em sala de aula e também outras dinâmicas em seu *modus operandi*.

## **1.2 Da sala de aula invertida (*flipped classroom*) com o uso das tecnologias da informação**

O Fórum Brasileiro de Pró-Reitores de Graduação (FORGRAD) organizou o XXVI Encontro Nacional de Pró-Reitores de Graduação, sobre o tal teve como tema a “Qualificação do Ensino Superior Brasileiro”, ocasião em que José Armando Valente (2013, on-line) sustentou a constatação de duas crises na sala de aula, a saber, a de sala de aula “[s]ala de aula vazia ou alunos presentes, mas com a atenção em outras coisas” e a da “incapacidade de atender os academicamente excluídos”. Daí sustenta acerca da necessidade da universidade se “reinventar”, no sentido de alterar o “conceito de sala de aula” e a “abordagem pedagógica”, propondo, para tanto, a concepção de sala de aula invertida (*flipped classroom*) (VALENTE, 2013, on-line).

Ocorre que, embora se postule no sentido de reinvenção da universidade partindo de gestões e políticas acadêmico-pedagógicas, a concretização de mudanças quanto ao conceito de sala de aula e de abordagem pedagógica decorrem intrinsecamente do labor docente, ou seja, de quem de fato vai executar tais atividades, tratando-se, portanto, de mudanças no *modus operandi* do profissional empregado para exercer o magistério. A partir daí, tem-se a necessidade de se analisar a relação fática de docente-discente na atual comunidade acadêmica.

Pode-se compreender que, em relação às novas gerações, as mídias eletrônicas constituem-se como um “fato social” e assim tendo como seu principal impacto o de que elas “[...] alteraram a forma de o indivíduo perceber o mundo, de se expressar e de aprender [...]” (DIAS; ESPOSITO JUNIOR; DEMARQUE, 2013, p. 1), refletindo-se diretamente no efetivo resultado de ensino e aprendizagem decorrente do *modus operandi* do labor docente, pois tais reflexos se expressam em maneiras de agir e de se comportar dos alunos, até então criticáveis num primeiro instante tais como evasões e dispersões de alunos oriundas a intensa interação com seus equipamentos portáteis de mídias eletrônicas conectados a internet.

Corroborando a tal constatação, o labor docente baseado nos padrões tradicionais de ensino e aprendizagem vem dando sinais de possíveis incompatibilidades no gerenciamento das aulas em sala face ao atual perfil de cultura e comportamento dos alunos. Nesse sentido, Roxane de Abreu Nascimento (2012, p. 1006), ao analisar dados do Banco Mundial, traz a compreensão no sentido de que o professor perde tempo expressivo administrando uma sala

de aula com “atividades não pedagógicas” e assim dando a entender que o tempo de aula não é dedicado exclusivamente a aula e sim dividido com outras atividades tais como registrar presença dos alunos, preencher quadro branco (lousa), distribuir materiais didáticos, anotações dos alunos, etc., e que o uso de recursos da TIC seriam meios eficazes de reverter essa perda de tempo.

Do mesmo modo, há sugestões de que uma dessas espécies de TICs eficazes seriam os *podcasts*, ou seja, arquivos eletrônicos de áudios e vídeos acessíveis pela internet, que por sua vez apresentam dois aspectos positivos, sendo eles a “portabilidade” e a “potencialidade”, sendo esta no sentido de dinamismo e interatividade nas práticas educacionais e aquela pela facilidade tanto de acesso a esses recursos quanto de transportá-los para diversos lugares com praticidade (DIAS; ESPOSITO JUNIOR; DEMARQUE, 2013, p. 2-3), estimulando, assim, o desenvolvimento de novas práticas educacionais, dentre elas o da sala de aula invertida (*flipped classroom*).

A ideia do modelo *flipped classroom*, de acordo com as explicações do infográfico de Knewton (2014, on-line), é de inverter o ensino tradicional no sentido de oferecê-lo fora da sala de aula através dos recursos da TIC, ou seja, o “dever de casa” seria a aula e a sala de aula um local dedicado a interações posteriores, isto é, o aluno realizaria em casa as atividades educativas mais densas e destinando a sala (física e inclusive virtual) para um interativo espaço de construir conhecimentos (NASCIMENTO, 2012, p. 1007).

O modelo tradicional de educação, segundo Valente (2013, on-line) “não privilegia a ação/reflexão”, sob argumento de que este processo se inicia a partir de conceitos, depois a interação, a compreensão e no final a ação, sendo que, no modelo *flipped classroom* tais etapas são invertidas e baseadas em projetos, e assim a educação partindo primeiramente da ação, depois havendo sequencialmente a reflexão, a compreensão e por fim a conceituação, citando ainda, como exemplos de resultados positivos dessas experiências, aulas de física no Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT) e na Universidade de Harvard.

Assim, o que se pode observar é que, com o modelo *flipped classroom*, o empregado professor passaria a aplicar as suas aulas em espaços virtuais e em tempos variados, enquanto que a sala de aula física seria um espaço dedicado a interações complementares ao processo de ensino e aprendizagem numa perspectiva de aprendizagem ativa. Mas essas atividades implicam em impactos negativos à vida do trabalhador em diversos aspectos, conforme a seguir ilustrados.

## **2 IMPACTOS NEGATIVOS À VIDA DO TRABALHADOR DOCENTE**

Conforme discorrido, a prática de aprendizagem ativa por meio do modelo *flipped classroom* implica a uma grande mudança no *modus operandi* do labor docente. No entanto, vislumbra-se que tais mudanças são suscetíveis de causar impactos negativos à vida de tal profissional empregado entorno de seu exercício magistério, ora atinentes ao tempo (jornada) de trabalho de fato, ao acúmulo de funções muitas vezes não docentes, a inobservância ao respeito do mesmo trabalhador desconectar-se do trabalho a bem de sua sociabilidade e privacidade, de sua saúde e de seus projetos de vida. Tais impactos, ora discorridos nos itens seguintes, podem ocorrer em intensidades variadas conforme cada trabalhador individualmente considerado, porém suscetíveis comumente em razão da categoria profissional docente.

### **2.1 Da sobrejornada de trabalho não remunerada a domicílio e virtualmente**

Conforme vem sendo abordado no presente estudo, no modelo tradicional de ensino e aprendizagem, o labor docente em sala de aula física possui perdas de tempo oriundas a atividades não compreendidas estritamente como pedagógicas e sim de administração de aulas (NASCIMENTO, 2012, p. 1006). Ocorre que tais atividades são intrínsecas e irrefutáveis ao labor docente, independentemente de ser sob o modelo tradicional ou sob o *flipped classroom*. Além disso, tais atividades intrínsecas continuam sendo desempenhadas pelo mesmo empregado docente incumbido de lecionar.

Isso significa que, com o modelo *flipped classroom* auxiliado pelas TICs, tais atividades de administração de aulas deixam de fazer parte da jornada de trabalho cronometrada e remunerada, passando a se tornar jornada extraordinária não cronometrada e não remunerada, haja vista que o aluno receberá a aula pronta e já em *podcasts* e sem observar que ela decorre de um irrefutável conjunto de atividades diversas da pedagógica que demandaram tempo para tanto. Logo, tem-se um labor docente explorado extraordinariamente sob a espécie de atividade de gerenciamento de aula, porém, não remunerado.

Além da exploração do labor docente na espécie de gerenciamento de aula, tem-se ainda sua exploração extraordinária na forma de ampliação do tempo de atividade pedagógica. Ora, a proposta do modelo *flipped classroom* requer um canal ou espaço virtual dedicado a interações individuais e coletivas entre discente e docente para a solução de dúvidas, esclarecimentos, etc. (VALENTE, 2013, on-line), além do tempo assim também proposto



durante o período destinado à sala de aula física (NASCIMENTO, 2012, p. 1007). Isso significa que o estrito ato do docente de “ensinar” deixa de ser apenas aquele computado na sala de aula, ampliando-o também nos espaços e canais virtuais de comunicação. Logo, o ato de ensinar atribuído ao empregado docente passa a ser a somatória da jornada de trabalho desempenhada tanto fisicamente em sala de aula quanto virtualmente. A interação virtual entre docente e discente não é recente e nem exclusivo do modelo *flipped classroom*, mas neste tal prática incorpora intrinsecamente o universo da aula, ampliando os seus lapsos temporais de labor docente dedicado concentrada e especificamente ao ensino.

Essa ampliação temporal de atividade pedagógica é ainda acentuada levando em consideração o caráter de individualização das aulas, o que, por conseguinte, acarreta ao professor o aumento de tempo despendido para interações fragmentadas de solucionar dúvidas individuais de cada aluno em diversos momentos ao invés de coletivamente num concentrado momento, afinal, com o modelo *flipped classroom*, as aulas passam a ter um caráter individualizado, pois “[s]e as aulas presenciais exigem que todos os alunos estejam simultaneamente na sala com o professor, isso já não ocorre na maior parte das aulas virtuais, em que o aluno determina tanto o horário quanto o ritmo da aprendizagem” (NASCIMENTO, 2012, p. 1008). Agregando a esse sentido, os recursos da TIC vêm “[...] auxiliando na eliminação da fronteira entre o que é presencial e o que é a distância” (VALENTE, 2013, on-line). Assim, nota-se que, no labor docente, seu *modus operandi* baseado no modelo *flipped classroom* implica a um grande aumento quantitativo de tempo de trabalho desempenhado extraordinariamente pelo empregado docente.

## **2.2 Da violação à sociabilidade e privacidade do trabalhador (ao direito à desconexão)**

Primeiramente, ressalta-se que no mundo do trabalho, de acordo com Ricardo Antunes (2005, p. 75-77), há um caráter polissêmico e multifacetado, assim dando a entender que esse mundo passou por mutações quanto ao seu sentido, destacando-se, dentre elas a geração de um novo proletariado decorrente de processos de desenvolvimento de relações de produção agregadas, dentre outras, às formas informatizadas de trabalho. Outra mutação pertinente ao presente estudo diz respeito ao surgimento da figura do trabalho em domicílio, agregado às formas precárias, menos regulamentadas e, inclusive informatizadas de sua exploração (ANTUNES, 2005, p. 80).

Ora, no modelo *flipped classroom*, além de implicar a exploração do labor docente na espécie de gerenciamento de aula em períodos extraordinariamente àqueles

tradicionalmente executados em sala de aula física, requer do trabalhador docente o dote de habilidades além do estrito exercício de magistério, as quais se tornam fundamentais para a execução das aulas e da interatividade por meio das TICs. Com isso, compreende-se que o empregado professor, além desta profissão, torna-se obrigado também a ser um conjunto básico de técnico em informática, em áudio e vídeo, *webmaster*, *web designer*, etc. e sempre atualizado às informações e ao comportamento das gerações a tais recursos (por exemplo, tempos atrás um professor era pressionado a ter um e-mail, e hoje a ser usuário de redes sociais diversas, etc.). Logo, nota-se o caráter polissêmico e multifacetado do labor docente, que, por diversas vezes, passa a ser explorado em locais e períodos de tempo extralobarais.

No labor docente prestado sob o *modus operandi* baseado no modelo *flipped classroom*, a jornada extraordinária de trabalho, além de ser oculta e não remunerada, de fato invade espaços de tempo e locais reservados à privacidade e a sociabilidade do trabalhador, resultando-lhe prejuízos em sua qualidade de vida e de projetos de vida extraprofissionais.

Não é raro encontrar empregados professores sobrecarregados de trabalho desempenhando-os fora do expediente acadêmico, tais como correções de provas, atividades avaliativas, montagens de aulas, de atividades semipresenciais, orientações de trabalhos de curso, preparação de aulas em demasiadas disciplinas distintas, etc. Assim, também não é raro encontrar empregados professores que se queixam por não conseguirem criar projetos de vida em razão de tais sobrecargas de trabalho, tais como não ter condições de tempo e de disposição para tentar o ingresso a um programa de mestrado ou doutorado, para produzir trabalhos acadêmicos publicáveis, realizar atividades de extensão adequadas ao seu perfil acadêmico-funcional, etc. Daí, chama-se a atenção em observar um direito necessário para garantir o respeito aos limites de tempo reservados à sociabilidade e privacidade do empregado docente que é o seu direito à desconexão.

A esse respeito, Jorge Luiz Souto Maior (2003, on-line) discorreu sobre o “direito à desconexão do trabalho” que por sua vez remete a uma eficácia jurídica protecionista de limitação do tempo do trabalho, sobretudo quando este é executado por meio de recursos tecnológicos, e ao tratar desse direito, “[...] faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar [...]”, mas que a preocupação inerente a esse direito revela algumas contradições no mundo do trabalho, dentre elas, a ideia de que a tecnologia estaria roubando o trabalho, mas de outro escravizando o homem; a de que, de um lado, a tecnologia possibilita ao homem ampla informação e atualização, mas de outro também o escraviza em se manter informando como condição de manutenção no mercado de trabalho; a de que o

trabalho dignifica o homem, mas por outro lado também pode retirar a sua dignidade ao invadir a sua intimidade e privacidade (MAIOR, 2003, on-line).

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 162) complementa a compreensão do direito à desconexão discorrendo-o em quatro elementos, sendo eles o “estresse” ao trabalhador em razão de sua necessidade de atualização constante, bem como a fadiga mental e até mesmo o vício; o direito de descansar, inclusive mentalmente, “sem reflexos do trabalho”; o de respeitar a sua vida privada e íntima; e o de limitar o tempo de trabalho a bem de sua saúde (“trabalhar menos” ou “ao limite”). A este respeito, reporta-se ao sentido do direito de desconexão daquele autor anteriormente citado:

[...] não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (MAIOR, 2003, on-line).

O teletrabalho possui formas de execução muito semelhantes em sua essência, senão idênticas e muitas situações, à parte do labor docente a ser executada fora dos horários cronometrados como tempo de aula em sala, isto é, as atividades inerentes ao ensino desempenhadas prévia e posteriormente à hora-aula dedicada em sala. Assim, “[e]ste tipo de trabalho, no entanto, agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar” (MAIOR, 2003, on-line).

Trabalho digno é aquele que também respeita os limites de tempo reservado ao descanso, sociabilidade do trabalhador, principalmente porque tais limites são fundamentais à saúde humana do obreiro, não se justificando tão somente aos fins remuneratórios de sobrejornada. De tal sorte, semelhantemente tais limitações também necessitam ser observadas em favor do empregado docente, mesmo que este possua condições especiais de trabalho disciplinadas no ordenamento jurídico.

### **2.3 Da lesão ou ameaça à saúde do trabalhador**

No caso do labor docente explorado sob o *modus operandi* baseado no modelo *flipped classroom*, aponta-se para um aumento demasiado de tempo de trabalho a ser conseqüentemente executado pelo empregado professor, o qual, além de não remunerado e

prejudicial à sua privacidade e sociabilidade, implica diretamente em riscos à saúde física e psíquica desta espécie obreira.

Segundo Arnaldo Sússekind (2000, p. 791), a limitação do tempo de trabalho possui três fundamentos, sendo eles o de “natureza biológica”, o de “caráter social” e o de “índole econômica”.

- a) *de natureza biológica*, uma vez que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) *de caráter social*, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) *de índole econômica*, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho. (SÚSSEKIND, et al, 2000, p. 791) (grifo do autor)

De acordo com Carla Teresa Martins Romar (2014, p. 281) a obrigação do empregado de trabalhar para seu empregador “[...] não pode ser indefinida no tempo, sob pena de serem causados prejuízos inegáveis tanto à sua saúde física quanto à sua saúde mental e, ainda, de ser exposto a um considerável risco à sua integridade física decorrente de acidentes do trabalho.”

O tempo destinado à execução de algum trabalho está rigorosamente ligado ao aspecto fisiológico do trabalhador. Assim, tem-se o estudo da cronobiologia, a qual se pode compreendê-la como a “[...] área do saber que trata da organização temporal biológica, [...] estuda os ritmos biológicos – mudanças em variáveis fisiológicas ou comportamentais que se repetem regularmente, como a alternância entre a vigília e o sono ou o ciclo menstrual [...]” (ROTENBERG et al, 2001, p. 640)

Dentro desse estudo da cronobiologia, o trabalhador tem a sua organização biológica, inclusive com padrões fisiológicos e comportamentais, estabelecida rotineiramente em torno de ciclos temporais os quais, segundo Thales de Azevedo (1987, p. 7), chamam-se de ciclos “circadianos”, ou seja “de cerca de um dia”.

Nisso, caso o trabalhador venha a ter o seu ritmo biológico diário alternado e sem um padrão rotineiro, ou seja, quando há um ritmo de trabalho coincidente a horários noturnos, seus ritmos biológicos, por não se mudarem instantaneamente, ocasiona um estado de “dessincronização interna” (ROTENBERG et al, 2001, p. 640), o que, segundo Arthur Guyton (1988, p. 173) a inobservância do sono, por este ser necessário para conservar as energias corporais, torna-se prejudicial à saúde do indivíduo, afetando inclusive o seu sistema nervoso.

Segundo o Ministério da Saúde e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) (2001, p. 162), longas jornadas de trabalho causam frequentes “[...] quadros ansiosos, fadiga

crônica e distúrbios do sono”. Assim, têm-se algumas doenças relacionadas ao trabalho, que por sua vez possuem a jornada de trabalho como fatores de risco de doenças ocupacionais.

A “síndrome da fadiga relacionada ao trabalho” refere-se a presente fadiga física e mental constante e acumulada em decorrência de condições de trabalho que não oportunizam o necessário e suficiente descanso, podendo haver também manifestações de dificuldades de sono, irritabilidade, impaciência, além de possíveis sintomas de dores de cabeça e musculares, e um de seus fatores de risco ocupacional consiste nas jornadas de trabalho muito prolongadas ao longo dos meses e anos (BRASIL; OPAS, 2001, p. 184).

O “transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos” também pode ser considerado como uma doença “relacionada ao trabalho”, haja vista sua definição como perda de sincronia do ciclo vigília-sono do doente em face desse ciclo da sociedade, acarretando em prejuízos no seu sono e sonolência excessiva, também associada ao trabalho como sua causa quando este adentra a horários noturnos fixos ou em alternância com os demais períodos do dia ou em revezamento de turnos ora enquadráveis ao, dentre outros, fator de risco ocupacional de má adaptação aos horários de trabalho organizados (BRASIL; OPAS, 2001, p. 189).

Outra doença relacionada ao trabalho, mas assim indiretamente reflexa à jornada de trabalho é a tão conhecida síndrome de *burnout* ou “síndrome do esgotamento profissional”, compreendida como uma “[...] resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho [...]” explicando no sentido de que o trabalhador passa a ter desgastes até um dado momento chegando a desistir, perder a energia ou “se queimar” totalmente a ponto de perder o seu sentido e interesse para a sua relação de trabalho e, dentre os seus fatores de risco ocupacional, entende-se que tal doença afeta principalmente trabalhadores do setor de serviços ou cuidadores, incluindo os profissionais da educação, e um de seus modos de prevenção consiste na diminuição tanto da intensidade de trabalho quanto da competitividade entre os trabalhadores (BRASIL; OPAS, 2001, p. 191-193).

Por último, dentre as doenças do sistema nervoso relacionadas ao trabalho, há os “distúrbios do ciclo vigília e sono”, sobre os quais, ao que se demonstram suas definições e fatores de risco ocupacional, quando assim tratadas acerca da jornada de trabalho, se assemelham às características dos transtornos do ciclo vigília-sono supracitadas, diferenciando tais doenças basicamente no sentido daquelas poderem ser de origem presumivelmente orgânica (BRASIL; OPAS, 2001, p. 207).

Cumprir chamar a atenção no sentido de que, no caso do empregado professor, para efeitos de riscos à sua saúde decorrentes de seu longo tempo dispendido ao necessário labor docente, em nada importa a ideia de que a atividade extraclasse seja ou não inerente à função, e

sim o exercício de fato dessa atividade produtiva. Assim, o fator de risco à saúde desse trabalhador consiste no tempo de trabalho exercido de fato, independentemente de sê-lo compreendido como inerente à função ou jornada extraordinária ou hora-aula. Daí, desde já se levanta a questão acerca da efetividade do princípio constitucional da valorização do trabalho humano e, por conseguinte, se realmente está havendo uma visão humanizada do Direito do Trabalho adequadamente acerca do problema de estudo proposto, conforme abordagens mais detalhadas adiante.

### **3 APLICABILIDADE DE NORMAS CONSTITUCIONAIS NA JORNADA DE TRABALHO DO EMPREGADO PROFESSOR**

A aplicação do direito pautada isoladamente nos comandos infraconstitucionais sem observar os sentidos constitucionais em vigor implica em prejuízos à horizontalização de direitos fundamentais, compreendendo esta como a que “[...] designa a vinculação dos particulares (e não só do Estado) também à proteção dos direitos fundamentais.” (BARCELOS; ARAÚJO, 2012, p. 10).

Desse modo, para que haja efetividade na horizontalização de direitos fundamentais relacionados à proteção do empregado professor quanto a sua limitação de jornada de trabalho, é fundamental o papel da jurisdição para reconhecer a eficácia desses direitos nas relações entre particulares, inclusive admitindo o controle de constitucionalidade dos mesmos. Logo, para a eficácia os direitos fundamentais tem-se a justiça como uma função primordial de horizontalização.

Contudo, ao que se verifica nas subseções adiante, especificamente em relação ao objeto do presente estudo, há uma tendência de entendimento na interpretação do direito do trabalho ainda isolada essencial e primordialmente à norma infraconstitucional. Com isso os seus sujeitos destinatários – a saber, empregadores e empregados – se tornam conseqüentemente desvinculados de observar imediatamente os comandos constitucionais sem que haja uma disposição infraconstitucional especificamente adequada para o caso concreto.

Outra questão que acentua essa constatação, também abordada nas subseções adiante, é a do Supremo Tribunal Federal (STF) em inadmitir apreciações de Recursos Extraordinários por violações indiretas ou reflexas à Constituição de 1988, tornando ainda mais limitada a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, ou seja, de certo modo, tem-se substancialmente prejudicada a horizontalização dos direitos

fundamentais por meio dos entendimentos primordialmente isolados à norma infraconstitucional na jurisdição, e assim implicando, inclusive, à propensa inobservância ao mais importante princípio que funda a República Federativa do Brasil vigente pela Constituição de 1988, que é o da dignidade da pessoa humana.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet (2001a, p. 100), o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana gera efeitos jurídicos a todos os direitos fundamentais, e também a todo o ordenamento jurídico, inclusive elevando-o a uma “condição de princípio (e valor) fundamental” quando o Poder Constituinte resolveu instituí-lo no inciso III do artigo 1º da Constituição ao invés de arrolá-lo nos direitos e garantias fundamentais e, a partir daí, norteando a eficácia de todo o ordenamento jurídico pátrio (SARLET, 2001b, p. 68-72).

Com isso, considerando que o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana vincula todo o ordenamento jurídico, nota-se que, com a sua aplicação irradiante, imediata e difusa, consequentemente vincula não somente o Estado, mas também os particulares – que no presente estudo referem-se aos empregadores de instituições de ensino e aos empregados professores – a um dever jurídico incondicional de concepção humanizada em quaisquer relações jurídicas. Logo, o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana é a matriz para a concretização da humanização de direitos, restando analisar se as interpretações às normas infraconstitucionais na solução jurisdicional de conflitos trabalhistas corroboram ou não para tais concretizações, conforme análises nas subseções seguintes.

### **3.1 Do problema da interpretação isolada da norma infraconstitucional trabalhista**

Reza o artigo 318 da CLT (BRASIL, 1943, on-line) que “[n]um mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas.” Isso quer dizer que, “[a]s aulas que excederem desse limite deverão ser pagas como extras” (BARROS, 2011, p. 564) e, complementando, tais horas excedentes “[...] devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal [...]”, ora com base no artigo 7º inciso XVI da Constituição de 1988 (ROMAR, 2014, p. 291).

Entretanto, ao que se pode notar, o entendimento acerca das atividades docentes extraclasse, a saber, aquelas irrefutavelmente desenvolvidas pelo empregado docente fora do tempo cronometrado sobre a hora-aula pactuada tais como preparação de aulas, elaboração e correção de atividades avaliativas, etc., mantêm-se no sentido de que elas “[...] não são consideradas como extras, sendo inerentes à função e já remuneradas pelo salário recebido

pelo professor” (ROMAR, 2014, p. 291).

Segundo Alice Monteiro de Barros (2011, p. 564) a tutela do artigo 318 da CLT tem por finalidade proteger o trabalhador física e mentalmente por meio desse limite de tempo de aula, tendo em vista que a atividade do professor, além de dar aulas, exige atividade extraclasse tais como preparação, estudo e reflexão, mas que ela não se considera como horas extras para fins de remuneração.

A impressão que se tem, acerca desse entendimento, é no sentido de que a ausência do direito de pagamento de remunerações a título de atividades extraclasse, considerando-as como inerentes ao labor docente seria uma interpretação conjunta entre os dispostos dos artigos 318 e 320 da CLT, ou seja, que a remuneração seria fixada pelo seu número diário de aulas, conforme seus horários, desde que não ultrapassasse o limite de quatro aulas consecutivas e ou de seis alternadamente e, daí, dando a impressão de que o restante do tempo diário do professor seria a ele disponível e também presumivelmente à dedicação a tais atividades extraclasse, mas como base de cálculo de remuneração tão somente a hora-aula executada na sala de aula da instituição de ensino empregadora, com valores financeiros apurados por uma negociação coletiva de trabalho justa e capaz de englobar presumivelmente esse tempo supostamente disponível ao docente para a ampla dedicação ao magistério. Porém, a realidade, em diversos casos, aponta para sinais mais dramáticos do que tal impressão.

De qualquer modo, o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem se mantendo no sentido de não reconhecimento das atividades extraclasse como horas extras, tal como um recente julgado referente ao Agravo de Instrumento em Recurso de Revista número 122340-45.2007.5.04.0201, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta nos seguintes termos:

**PROFESSOR. ATIVIDADE EXTRACLASSE. INCLUSÃO NA FUNÇÃO DE PROFESSOR. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. ARTIGO 320 DA CLT.**

Esta Corte, interpretando o artigo 320 da CLT, adota o entendimento de que as atividades extraclasse são inerentes à função de professor e, por isso, estão incluídas na remuneração da hora-aula desse profissional, não sendo devidas como horas extras. Tendo em vista que o Regional decidiu em harmonia com a jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte, não há falar em ofensa dos artigos 1º, IV, 6º, 170 e 222 da Constituição Federal, 7º, inciso I, e 67, inciso V, da Lei nº 9.394/96 e 320 da CLT, nos termos da Súmula 333 do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT. Agravo de instrumento **desprovido** (BRASIL, 2014, on-line) (grifo do autor).

Ora, ao que se vislumbra tanto neste citado julgado quanto nos semelhantes posicionamentos, é que sua interpretação isolada ao dispositivo infraconstitucional trabalhista, a saber, exclusivamente do artigo 320 da CLT sem harmonia com os princípios e normas constitucionais incidentes à proteção obreira, constata-se uma concepção jurídico-laboral de



inobservância aos fenômenos tanto de efetividade constitucional quanto de constitucionalização dos direitos, compreendendo este como “[...] um efeito expansivo das normas constitucionais, cujo conteúdo material e axiológico se irradia, com força normativa, por todo o sistema jurídico” (BARROSO, 2009, p. 351-352), e assim esclarecendo que “[o]s valores, os fins públicos e os comportamentos contemplados nos princípios e regras da Constituição passam a condicionar a validade e o sentido de todas as normas do direito infraconstitucional” (BARROSO, 2009, p. 352).

Além do mais, as linhas de entendimento jurídico-trabalhista jurisprudencial e seu correspondente acompanhamento doutrinário ora citados acima – a saber, o do não reconhecimento de atividades extraclasse como jornada extraordinária – foram assentados numa realidade de rotina no labor docente com o seu *modus operandi* baseado nos modelos tradicionais de ensino e aprendizagem, aos quais reduziam a figura do professor a um mero transmissor de conhecimentos previamente editados e na técnica predominantemente expositiva, numa sala de aula física, e em favor de um grupo de estudantes passivos a recebê-los. Daí, ao comparar esse entendimento a atuais modelos educacionais que exigem do aluno uma participação ativa no processo de ensino e aprendizagem, com o papel da sala de aula sendo repensado e com o deslocamento da atividade de lecionar a espaços ampliados e virtuais de comunicação, cumulada com a interatividade, tais como propostas no modelo *flipped classroom*, a tradicional visão jurídica acerca dos limites de jornada de trabalho torna-se expressivamente injusta e prejudicial à valorização do trabalho humano do docente e, por conseguinte, à sua dignidade humana, pois o que se verifica é uma tendência de mudança paradigmática da atividade educacional sobre o labor docente, ao passo que se o Direito do Trabalho mantiver o seu entendimento acostado nos paradigmas tradicionais inspiradores da redação celetista, verifica-se um estado fático de desvio da efetiva aplicação do princípio matricial da proteção obreira.

Na tentativa de melhor vislumbrar o presente problema em estudo, apresenta-se o seguinte exemplo: suponha-se que um professor seja contratado por uma instituição privada de ensino para trabalhar numa carga horária de quarenta horas semanais, ora distribuídas em vinte horas-aula (quatro aulas por dia de segunda à sexta-feira no período matutino), mais vinte horas semanais de coordenação de curso (quatro horas por dia, de segunda a sexta-feira, no período vespertino). Daí faz-se a seguinte pergunta: em qual período do dia esse empregado professor preparará suas aulas para o dia seguinte, elaborará e corrigirá suas provas e demais atividades avaliativas diversas, etc.? Provavelmente a resposta seria a do período posterior ao de sua jornada ordinária de trabalho. Por este exemplo, aponta-se para

uma contradição hermenêutica entre direito e fato, pois o suposto empregado professor, de fato, ultrapassaria a sua jornada de trabalho de quarenta horas semanais ora limitadas constitucionalmente, mas no direito (isoladamente infraconstitucional) tal jornada estaria considerada regular e insuscetível de limites e remunerações, pois a atividade extraclasse vem sendo entendida meramente como inerente ao labor docente e, por conseguinte, seria forçado de fato a ocupar o espaço físico e de tempo – destinado ao seu descanso, recreação, privacidade e intimidade – para trabalhar, já que a atividade extraclasse é irrefutável ao exercício do labor docente.

Essa situação torna-se ainda mais invasiva à vida do empregado professor quando seu labor docente tiver que ser exercido sob o *modus operandi* baseado no modelo *flipped classroom*, pois neste modelo, conforme explicado alhures, o ato de lecionar transcende às horas-aula executadas na sala física e às atividades extraclasse, somando-as também com os espaços e tempos virtuais interativos. Diante de tais abordagens e exemplos, resta compreender se a exploração desse labor docente estaria ou não afetando direitos fundamentais constitucionais.

### **3.2 Da aplicabilidade efetiva da norma constitucional ao empregado docente**

Para a interpretação dos direitos fundamentais, destaca Paulo Bonavides (2008, p. 607) acerca da necessidade de lhes fazer eficazes e de uma “velha hermenêutica” insuficiente para tanto, partindo do entendimento de que tais direitos “[...] em rigor, não se interpretam; concretizam-se”. Daí, afirma que os métodos tradicionais de interpretação dos direitos fundamentais (gramatical, lógico, sistemático e histórico) apresentam-se “[...] rebeldes a valores, neutros em sua aplicação e por isso mesmo impotentes e inadequados [...]” e assim propondo a concepção de uma “Nova Hermenêutica” que não se restringe à mera dogmática formalista e objetiva da norma constitucional para a concretização dos direitos fundamentais (BONAVIDES, 2008, p. 607-613).

Nesse sentido, para que os direitos fundamentais tenham suas concretizações adequadas à realidade de seu tempo, é de fundamental importância o papel dos tribunais jurisdicionais sensíveis a essas inovações. Tanto é que, desse modo, Robert Alexy (2008, p. 25-27), diante de um “catálogo” na interpretação dos direitos fundamentais, explica que as construções jurisprudenciais também resultam em atualizações de seus significados.

Luís Roberto Barroso (2009, p. 220) ao tratar das possibilidades e limites do direito constitucional, sustenta que “[...] as ordens constitucionais devem ser cumpridas em toda a

extensão possível”, de tal modo que, havendo a impossibilidade fática ou jurídica, “[...] o intérprete deve declarar tal situação, deixando de aplicar a norma por esse fundamento e não por falta de normatividade [...]”. Nesse sentido, no que diz respeito à aplicabilidade da norma constitucional, ensina acerca de seu conceito de efetividade ou de eficácia social:

Efetividade, em suma, significa a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o *dever-ser* normativo e o *ser* da realidade social (BARROSO, 2009, p. 220) (grifo do autor).

[...]

Em uma proposição, a doutrina da efetividade pode ser assim resumida: todas as normas constitucionais são normas jurídicas dotadas de eficácia e veiculadoras de comandos imperativos. Nas hipóteses em que tenham criado direitos subjetivos – políticos, individuais, sociais ou difusos – são elas, como regra, direta e imediatamente exigíveis, do Poder Público ou do particular, por via das ações constitucionais e infraconstitucionais contempladas no ordenamento jurídico. O Poder Judiciário, como consequência [sic], passa a ter papel ativo e decisivo na concretização da Constituição (BARROSO, 2009, p. 222).

Pelo princípio da interpretação conforme a Constituição, assim entendida como técnica, “[...] impõe aos juízes e tribunais que interpretem a legislação ordinária de modo a realizar, da maneira mais adequada, os valores e fins constitucionais. Vale dizer: entre interpretações possíveis, deve-se escolher a que tem mais afinidade com a Constituição [...]” (BARROSO, 2009, p. 301).

Com base nesses fundamentos, leva-se ao entendimento de que o intérprete ou aplicador do direito no caso concreto deve, irrefutavelmente, submeter às normas constitucionais, principalmente as de direitos fundamentais, a um juízo de possibilidade fática e jurídica de sua concretização, segundo o qual, havendo tais possibilidades, os correspondentes direitos constitucionais devem ser concretizados. Daí, o entendimento do direito do trabalho firmando acima acerca da interpretação isolada do artigo 320 da CLT não caminha para esse mesmo sentido de concretização – com efetividade – dos direitos fundamentais para o caso da jornada de trabalho dos empregados professores.

De todo modo, em espécie, quando se trata de direitos fundamentais afetados por meio da exploração do labor docente sob o *modus operandi* baseado no modelo *flipped classroom*, tendo em vista a sua grande extensão de tempo trabalho extraordinariamente àquele pactuado por hora-aula, verifica-se, ao menos, tal constatação aos seguintes direitos arrolados respectivamente nos incisos XIII, XVI e XXII do artigo 7º da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988, on-line): duração do trabalho limitada em até oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; remuneração majorada do serviço extraordinário; e o da redução dos riscos trabalhistas através regras voltadas à saúde, à higiene e à segurança do trabalhador.

Antes comentar acerca dos direitos fundamentais envolvidos no objeto do presente estudo, chama-se a atenção acerca da eficácia normativa de um princípio relacionado, a saber, o da “valorização do trabalho humano.” De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 31) “[a] valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática.” Assim o referido autor ensina que tal princípio está “[...] repetidamente enfatizada pela Carta Constitucional de 1988 [...]” (DELGADO, 2010, p. 32).

Daí, segundo Paulo Bonavides (2008, p. 271), princípios “[...] são normas e as normas compreendem igualmente os princípios e as regras [...]” tal como afirma Robert Alexy (2008, p. 87) no sentido de que eles são dotados de caráter normativo. Contudo, este autor destaca uma distinção no sentido de que princípios são “mandamentos de otimização” satisfeitos em graus variáveis e na medida das possibilidades fáticas e jurídicas, enquanto que as regras são invariáveis e determinadas apenas ao que for fática e juridicamente possível (ALEXY, 2008, p. 90).

Por se tratar de princípios constitucionais e assim dotados de eficácia jurídica, esta se dá sob três modalidades segundo Luís Roberto Barroso (2009, p. 318-320): a “eficácia direta” (enquadramento de uma situação fática à norma constitucional); a “eficácia interpretativa” (alcance da norma jurídica a valores e fins mais adequados aos princípios constitucionais); e a “eficácia negativa” (a não aplicação de norma ou ato jurídico contrário ao um determinado princípio constitucional).

Com isso, buscando uma eficácia interpretativa do princípio constitucional da valorização do trabalho humano em alcance ao artigo 320 da CLT, os valores e fins mais adequados a tal princípio são os de jamais ignorar o fático exercício das atividades extraclasse necessariamente sobre o labor docente pelo empregado professor e sim admiti-lo para todos os seus efeitos jurídicos como tempo de trabalho explorado. Ademais, valorizar o trabalho humano neste aspecto não é mero ajuste econômico-financeiro em sua exploração, mas, sobretudo, uma imposição de limites a bem da dignificação humana de tal empregado em seu aspecto de saúde, sociabilidade, privacidade e intimidade.

A respeito do inciso XIII do artigo 7º da Constituição de 1988, tem-se como um direito fundamental do trabalhador o da “[...] duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho [...]” (BRASIL, 1988, online). Primeiramente, entende-se que a aplicação desta norma atinge “[...] a todas as relações de emprego [...]” (ROMAR, 2014, p. 286). Neste dispositivo constitucional verifica-se também uma eficácia negativa no sentido de proibir a majoração da jornada de trabalho além

dos limites nela estabelecidos, e que a flexibilização admitida para tanto fica condicionada a compensações ou a contraprestações com adicionais de horas extras. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2014, p. 396) afirma que “[a] prorrogação da jornada laboral *sem acréscimo* só é possível, portanto, na hipótese de *compensação* [...]” (grifo do autor).

Já o inciso XVI do artigo constitucional supracitado apresenta o direito fundamental da “[...] remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta [sic] por cento à do normal [...]” (BRASIL, 1988, on-line), evidenciando-se, portanto, sua eficácia direta, bastando enquadrar a jornada de trabalho extraordinário ao seu comando normativo e, por conseguinte concluir pelo adicional de horas conforme o percentual acima, dependendo apenas de uma interpretação harmônica com o inciso XIII comentado acima.

Por último, o inciso XXII do mesmo artigo constitucional supracitado como um direito fundamental do trabalhador o da “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança [...]” (BRASIL, 1988, on-line). Ao que se nota no teor deste citado dispositivo, independentemente da existência ou não de editadas normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador, o mandamento de reduzir riscos inerentes ao trabalho possui eficácia negativa no sentido de não se admitir jornadas de trabalho exaustivas de fato ao empregado professor pela razão do mero critério de considerar as atividades extraclases como inerentes ao labor docente, pois de tal modo compõem-se expressivos riscos à sua saúde obreira conforme abordagem alhures.

Pelas análises acima, verifica-se que a jornada de trabalho do empregado professor ora efetivamente trabalhada de fato, a saber, incluindo o exercício de atividades extraclases, numa perspectiva constitucional calcada no princípio da valorização do trabalho humano, não pode ultrapassar o limite de tempo correspondente a oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, e, não havendo ajustes de compensação válidos, a jornada excedente implica em pagamento de horas extraordinárias em, no mínimo, cinquenta por cento superiormente à hora normal, desde que comprovadas as suas horas devidamente trabalhadas, mas tais horas extraordinárias não podem ser reduzidas a um mero fator econômico-financeiro e sim uma efetiva imposição de limites de exploração a bem da saúde obreira.

Assim, a respeito do labor docente sob o *modus operandi* baseado no modelo *flipped classroom*, tendo em vista a grande extensão de tempo trabalho explorado extraordinariamente àquele pactuado por hora-aula e ainda não remunerado, uma crítica que se pode fazer ante a tal situação é a de que esse modo de exploração do trabalho agride diretamente o princípio da valorização do trabalho humano existente na Constituição de 1988, haja vista que a exploração laboral em tais modos torna-se dissonante à ideia de otimização

dos princípios e de efetividade dos direitos fundamentais abordados acima.

### **3.3 Das dificuldades quanto ao controle difuso de constitucionalidade**

Apesar das compreensões acerca da efetiva aplicabilidade nas normas constitucionais abordadas acima, a apreciação de questões constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em sede de Recurso Extraordinário não se trata de uma tarefa simples no seu aspecto processual, sobretudo no tocante a sua admissibilidade. No que interessa à abordagem pertinente ao presente estudo, destacam-se apenas dois pontos fundamentais inerentes ao Recurso Extraordinário de ordem processual recursal, compreendendo-os como principais fatores que restringem a possibilidade de apreciação da matéria especificamente jurídico-constitucional em sede de STF, que são: o esgotamento da via jurisdicional trabalhista e o da inadmissibilidade de controle de inconstitucionalidade indireta ou reflexa.

A respeito do primeiro ponto em análise, a alínea “a” arrolada no inciso III do artigo 102 da Constituição de 1988 dispõe que, em causas de única ou última instância cuja decisão contrarie algum de seus dispositivos constitucionais, cabe ao STF julgá-las por meio de Recurso Extraordinário (BRASIL, 1988, on-line). Assim trata-se de um controle difuso de constitucionalidade, ou seja, aquele que diz respeito à “[...] possibilidade de qualquer juiz ou tribunal, observadas as regras de competência, realizar o controle de constitucionalidade” (LENZA, 2009, p. 176). Além disso, com o controle difuso “[...] verifica-se em um caso concreto, e a declaração de inconstitucionalidade dá-se de forma incidental (*incidenter tantum*), prejudicialmente ao exame do mérito” (LENZA, 2009, p. 178) (grifo do autor).

Com efeito, em se tratando de causas de natureza trabalhista, para que o Recurso Extraordinário seja admissível, é necessário que ocorra o esgotamento de todas as vias processuais e recursais cabíveis na jurisdição trabalhista. A esse respeito, a ordenamento jurídico trabalhista confere ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) a apreciação de matéria constitucional por meio de Recurso de Revista, segundo dispõe a alínea “c” do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acerca de seu cabimento em decisões recursais ordinárias proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com “[...] afronta direta e literal à Constituição Federal” (BRASIL, 1943, on-line). Assim, em se tratando de apreciação de matéria constitucional em tais limites, antes de se cogitar a interposição de um Recurso Extraordinário junto ao STF, é necessário esgotar tal apreciação no TST e, dependendo a situação concreta, exaurindo também as demais vias recursais cabíveis a este tribunal trabalhista tais como eventuais agravos e embargos.

Superada a instância do TST e remetida essa questão constitucional, com êxito, para o juízo do STF, observados todos os seus ritos processuais inerentes ao Recurso Extraordinário e aos procedimentos desta suprema corte, destaca-se para o presente estudo um segundo ponto que implica numa grande dificuldade de apreciação de tal recurso, que é o de sua inadmissibilidade em caso de afronta indireta ou reflexa a dispositivos constitucionais, a saber, a inadmissibilidade de tentar, por esse citado recurso, a declaração de inconstitucionalidade de uma decisão *a quo* anteriormente proferida com base na interpretação de uma lei infraconstitucional. Nesse sentido, o STF vem mantendo o seu posicionamento firmado em entender por inadmissível o Recurso Extraordinário para apreciar inconstitucionalidades indiretas ou reflexas, conforme o exemplo do seguinte julgamento:

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. TRABALHISTA. ENGENHEIRO. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO PARA FINS DE JORNADA REDUZIDA. IMPOSSIBILIDADE. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL. OFENSA INDIRETA. REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 279 DO STF. AGRAVO IMPROVIDO.

I - É inadmissível o recurso extraordinário quando sua análise implica rever a interpretação de norma infraconstitucional que fundamenta a decisão *a quo*. A afronta à Constituição, se ocorrente, seria indireta.

II - Inviável em recurso extraordinário o reexame do conjunto fático-probatório constante dos autos. Incidência da Súmula 279 do STF.

III - Agravo regimental improvido (BRASIL, 2012, p. 26) (grifo do autor).

Em se tratando de controle difuso de constitucionalidade, Pedro Lenza (2009, p. 179) explica que em tal controle “[p]ede-se algo ao juízo, fundamentando-se na inconstitucionalidade de uma lei ou ato normativo, ou seja, a alegação de inconstitucionalidade será a *causa de pedir processual*” (grifo do autor). Assim, em se tratando de um juízo constitucional pelo STF acerca da jornada de trabalho dos empregados professores, parece que o caminho, pelo menos em termos dogmático-processuais, para tal apreciação não seria necessariamente a tentativa de compor uma hermenêutica constitucional da efetividade da norma a partir de uma causa de pedir material de reconhecimento das atividades extraclasse como jornada de trabalho, já que para tanto o caminho de alegar ofensa indireta ou reflexa à norma constitucional é processualmente inadmissível, e sim ter como causa de pedir processual a alegação de inconstitucionalidade da própria norma atacada diretamente, a saber, discutir a possível inconstitucionalidade do próprio artigo 320 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para isso é importante, também, observar a cláusula reserva de plenário prevista no artigo 97 da Constituição de 1988 dispondo que “[s]omente pelo voto da maioria absoluta de

seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público” (BRASIL, 1988, on-line). Complementando esse sentido da norma constitucional, dispõe o teor da Súmula Vinculante número 10 dizendo que “[v]iola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte” (BRASIL, 2008, p. 33). Contudo, tendo um efeito de amenizar a exigência de reiteradas composições de plenário, ora destinadas ao cumprimento da cláusula de sua reserva, sobre casos com matérias idênticas, o Código de Processo Civil, em artigo 481 parágrafo único, dispõe que “[o]s órgãos fracionários dos tribunais não submeterão ao plenário, ou ao órgão especial, a argüição [sic] de inconstitucionalidade, quando já houver pronunciamento destes ou do plenário do Supremo Tribunal Federal sobre a questão.” (BRASIL, 1973, on-line).

O efeito de uma decisão proferida pelo STF, em sede Recurso Extraordinário que declare a inconstitucionalidade de norma, regra, será *inter partes*, tendo em vista que não se trata de um controle abstrato e nem concentrado de constitucionalidade, mas tal corte suprema vem sinalizando entendimentos de possíveis efeitos gerais (*erga omnes*), tal como relatado em seu informativo número 454:

Reputou ser legítimo entender que, atualmente, a fórmula relativa à suspensão de execução da lei pelo Senado há de ter simples efeito de publicidade, ou seja, se o STF, em sede de controle incidental, declarar, definitivamente, que a lei é inconstitucional, essa decisão terá efeitos gerais, fazendo-se a comunicação àquela Casa legislativa para que publique a decisão no Diário do Congresso. Concluiu, assim, que as decisões proferidas pelo juízo reclamado desrespeitaram a eficácia *erga omnes* que deve ser atribuída à decisão do STF no HC 82959/SP [...] (BRASIL, 2007, on-line).

Pelo que se pode notar, no caso de se buscar uma possível interpretação acerca da jornada de trabalho dos empregados professores, ora norteadas na efetividade constitucional do princípio da valorização do trabalho humano e em harmonia com a efetividade dos direitos fundamentais encartados nos incisos XIII, XVI e XXII do artigo 7º da Constituição de 1988, sobretudo numa visão mais adequada ao princípio de proteção ao trabalhador face às novas tendências de execução do labor docente sob seu *modus operandi* agregado aos recursos da TIC (como, por exemplo, o *flipped classroom*), constata-se que o caminho processual para tanto não é o de esperar que essa mudança de entendimento decorra sutil e implicitamente na jurisdição trabalhista, e sim o de enfrentar diretamente a questão constitucional da norma trabalhista que ainda legitima modos de exploração do trabalho docente em jornadas invasivas à vida extralaboral da pessoa humana trabalhadora.



## CONCLUSÃO

As mudanças no *modus operandi* do labor docente decorrem de uma nova realidade em desenvolvimento na comunidade educacional quanto a modelos e métodos de ensino e aprendizagem adequados que buscam melhorar, expandir e democratizar um dos bens mais importantes para o bom desenvolvimento de uma sociedade, que é a educação.

Todavia, o Direito do Trabalho, em interpretação e aplicação, não está satisfatoriamente adequado para proteger o trabalhador em face dessas novas realidades. Tais adequações são necessárias a bem de buscar proteger o empregado professor contra o abuso de exploração de seu tempo no labor docente sob o *modus operandi* baseado nesses novos modelos e métodos de ensino, especialmente às propostas de aprendizagem ativa por meio do modelo *flipped classroom*. Trata-se de evoluir o entendimento jurídico-laboral em face de uma evolução da realidade fático-social no setor do labor docente, a bem dos ajustes necessários para a primazia da valorização do trabalho humano e da efetividade de direitos fundamentais.

Os critérios de fixação de jornada de trabalho e de remuneração ao empregado professor conforme compreendidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e por entendimentos doutrinários semelhantes são equivocados e também não se coadunam à atual realidade socioeconômica e profissional dessas espécies de trabalhadores, principalmente quando se tratar de jornada de trabalho em regime formalmente de tempo integral (quarenta horas semanais).

As atividades extraclasse e também as de labor docente virtualmente ampliado, inclusive, por meio dos recursos da tecnologia da informação e da comunicação (TIC) inerentes ao *flipped classroom*, invadem a vida extralaboral da pessoa humana do trabalhador, expondo-o a sérios riscos de cometer doenças de natureza física ou psíquica relacionadas ao trabalho executado em jornadas excessivas, bem como ao patente prejuízo de sua sociabilidade, privacidade e intimidade, ou seja, expondo-o aos efeitos deletérios decorrentes da inobservância do direito à desconexão do trabalhador.

O resistente conceito jurídico de hora-aula para fins de remuneração e fixação de jornada laboral docente não condiz mais com a atual realidade educacional a qual vem repensando o seu conceito educacional de aula e de sala de aula tanto no tempo quanto no espaço, necessitando, assim, de novas compreensões no Direito do Trabalho para que esses trabalhadores sejam efetivamente protegidos contra abusos de sua exploração pelos empregadores.

Pela efetividade das normas constitucionais, os limites jurídico-fundamentais de jornada de trabalho levam em consideração o trabalho desempenhado de fato, independentemente de ser formalmente classificado como hora-aula ou atividade extraclasse ou à distância executadas sob o *modus operandi* baseado no modelo *flipped classroom*. Para que a pessoa humana desse trabalhador se adoça basta que ele trabalhe exaustivamente de fato, não fazendo a menor diferença se o seu trabalho for juridicamente classificado como hora-aula ou atividade extraclasse. A aplicação do direito com base na interpretação isolada do artigo 320 da CLT implica em inobservância ao princípio constitucional da valorização do trabalho humano, bem como a direitos fundamentais constitucionais atinentes à limitação de jornada de trabalho, adicionais de horas extraordinárias, e de proteção à saúde do trabalhador, não seguindo um ideal de efetividade constitucional. Tais interpretações e inobservâncias tornam-se mais acentuadas quando o labor docente for explorado sob o *modus operandi* baseado no *flipped classroom*, especialmente em razão da sobrecarga exaustiva de trabalho do empregado professor através do uso dos recursos da TIC. Assim, tem-se uma espécie de trabalhador lesado em sua dignidade humana e desvalorizado o seu trabalho humano, não se tendo, portanto, uma adequada afirmação de um direito humanizado.

Para que tais direitos fundamentais constitucionais do trabalhador sejam efetivamente obedecidos pelos sujeitos particulares, principalmente aqueles envolvidos nas relações empregatícias entre instituição de ensino e empregados professores, é fundamental o papel do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e principalmente do Supremo Tribunal Federal (STF) em trilhar a sociedade, por meio de um posicionamento jurisprudencial contemplador, a uma percepção efetivamente constitucionalizada acerca dos limites de jornada de trabalho desempenhado na prestação do labor docente em seu todo, principalmente quando se referir a regimes de trabalho em tempo integral, já que nestes casos há uma flagrada invasão do espaço e do tempo da pessoa humana do trabalhador destinados à sua vida extralaboral nos aspectos tanto pessoais, quanto sociais e principalmente de saúde. Uma visão consolidada e aprimorada pelas citadas cortes jurisdicionais, à atual realidade envolvendo o empregado professor no seu *modus operandi* do labor docente, exerce um papel de grande importância (senão maior) para a efetiva horizontalização de tais direitos fundamentais, e, por conseguinte, contribuindo para a humanização mais aprimorada do Direito do Trabalho.

No entanto, as restrições de apreciação do Recurso Extraordinário pelo STF dificulta o avanço mais célere da efetivação de mandamentos constitucionais aplicáveis à referida matéria trabalhista envolvendo a exploração abusiva do trabalho humano na forma de atividade extraclasse e também sob o *modus operandi* do labor docente baseado no modelo

*flipped classroom*. De fato, o desrespeito a um princípio, ou até mesmo a uma norma constitucional muitas vezes não se perfaz na forma de afronta direta à Constituição e sim pela maneira como se interpreta a norma infraconstitucional no caso concreto. Daí, a rígida inadmissibilidade em apreciar tal recurso que implique em afronta indireta ou reflexa à Constituição de 1988 prejudica a oportunidade de modular os tribunais e juízos *a quo* quanto à constitucionalizada interpretação e aplicação do direito no caso concreto.

Reconhecer limites de tempo de trabalho dos professores, principalmente aos que trabalham em regime de tempo integral, é uma questão de humanização de direitos desses profissionais, tendo em vista que tais limites não se reduzem a uma visão do Direito do Trabalho a partir de concepções meramente privatistas no tocante aos fins econômicos e compensatórios, mas principalmente de dignificação humana de pessoas que não reduzem a sua vida ao trabalho a ponto de invadir os seus pessoais espaços domésticos, de sociabilidade, privacidade e, sobretudo, de sua saúde física e mental, bem como de projetos de vida extralaboral.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

ANTUNES, Ricardo Luís Coltro. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

AZEVEDO, Thales de. **Ciclo da vida**: ritos e ritmos. São Paulo: Ed. Ática, 1987.

BARCELOS, Renato de Abreu; ARAÚJO, Marinella Machado. HORIZONTALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. In: CONPEDI/UFF (org.). **Direito internacional dos direitos humanos**. Florianópolis: FUNJAB, 2012. p. 9-29. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b4f1ec9f4b5c8207>>. Acesso em: 28 jul. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 23 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: versão atualizada até a Emenda n. 82/2014. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 25 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**: Atos do Governo, Rio de Janeiro, 09 agosto de 1943. p. 11937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 26 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. Le n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**: Poder Executivo, Brasília, DF, 17 janeiro de 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5869.htm)>. Acesso em: 27 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde do Brasil; Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil (OPAS). **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho1.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf)>. Acesso em: 25 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. TST-AIRR-122340-45.2007.5.04.0201. Daniel Gonçalves Boeckel e Comunidade Evangélica Luterana São Paulo. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, 22 maio de 2014. p. 839-840. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=rtf&numeroFormatado=AI RR%20-%20122340-45.2007.5.04.0201&base=acordao&numProcInt=7688&anoProcInt=2010&dataPublicacao=23/05/2014%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 25 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Informativo STF nº 454. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, DF, 1 e 2 fevereiro de 2007. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo454.htm>>. Acesso em: 27 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Súmula Vinculante nº 10. Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte. **Diário da Justiça Eletrônico**: Supremo Tribunal Federal, Brasília, DF, 12 setembro de 2008. p. 33. Disponível em: <[https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE\\_20080911\\_172.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20080911_172.pdf)>. Acesso em: 27 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Agravo Regimental em Recurso Extraordinário com Agravo n. 700.432 Piauí. Ib Ary da Rocha e Caixa Econômica Federal. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. **Diário da Justiça Eletrônico**: Supremo Tribunal Federal, Brasília, DF, 15 outubro de 2012. p. 26. Disponível em: <[https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE\\_20121011\\_201.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20121011_201.pdf)>. Acesso em: 27 jul. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho – parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 48, p. 161-169, jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://portal2.trt1o.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCI>>

PAL/JURISPRUDENCIA\_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/48/20\_REVTRT48\_VOLIA%20BOMFIM.PDF> Acesso em: 25 jul. 2014.

CROCHIK, José Leon. **O computador no ensino e a limitação da consciência**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DIAS, Ana Isabel de Azevedo Spinola; ESPOSITO JUNIOR, Antonio; DEMARQUE, Reginaldo. Incorporação de mídias eletrônicas na aprendizagem da matemática. In: Colóquio de História e Tecnologia no Ensino de Matemática, 6., 2013, **Anais do VI Colóquio de História e Tecnologia no Ensino de Matemática (VI HTEM)**. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 2013. p. 1-12.  
Disponível em: <[http://www3.dm.ufscar.br/anais/artigoscompletos/artigoCompleto\\_OC\\_T1\\_S\\_S\\_AnaIsabelSpinola-ReginaldoDemarque-AntonoEsposito.pdf](http://www3.dm.ufscar.br/anais/artigoscompletos/artigoCompleto_OC_T1_S_S_AnaIsabelSpinola-ReginaldoDemarque-AntonoEsposito.pdf)>. Acesso em: 24 jul. 2014.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 44. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

GUYTON, Arthur C. **Fisiologia humana**. 6. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

KNEWTON. **Flipped classroom: the flipped classroom infographic**. Disponível em: <<http://www.knewton.com/flipped-classroom/>>. Acesso em: 24 jul. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125420/Rev23Art17.pdf/0b3b7bb7-f57d-4782-9ad8-91fdc428c88b>>. Acesso em: 26 jul. 2014.

MONTEIRO, Leticia Portieri; SMOLE, Kátia Stocco. Um caminho para atender às diferenças na escola. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 36, n. 1, p. 357-371, jan./abr. 2010.  
Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v36n1/a11v36n1.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2014.

MORAN, José Manuel. **A educação que desejamos: novos desafios e como chegar lá**. Campinas: Papirus, 2007.

NASCIMENTO, Roxane de Abreu. Tempo para aprender. In: CONGRESSO INTERNACIONAL TIC E EDUCAÇÃO, 2., 2012, Lisboa, **Atas do II Congresso Internacional TIC e Educação**. Lisboa: Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, 2012, p. 997-1011. Disponível em: <<http://ticeduca.ie.ul.pt/atas/pdf/42.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROTENBERG, Lúcia. et al. Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca o dia pela noite. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p.639-649, mai./jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v17n3/4646.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2014.

SANTOS, Sandra Carvalho dos. O processo de ensino-aprendizagem e a relação professor-aluno: aplicação dos “sete princípios para a boa prática na educação de ensino superior”. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 8, n. 1, p. 69-82, jan./mar. 2001. Disponível em: <<http://www.regeusp.com.br/arquivos/v08-1art07.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001a.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001b.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. v. 2.

VALENTE, José Armando. Aprendizagem ativa no ensino superior: a proposta da sala de aula invertida. In: ENCONTRO NACIONAL DE PRÓ-REITORES DE GRADUAÇÃO, 26., 2013, Recife. **Fórum Brasileiro de Pró-Reitores de Graduação**. Recife: ForGRAD, 2013. Disponível em: <<http://www.forgrad.com.br/apresentacoes/dia2/TDIC-Ensinod%20Superior-Forgrad.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2014.