

A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: INDICAÇÕES PARA UMA CONTRATAÇÃO MINIMAMENTE SEGURA

Denise Fincato¹

Resumo: o estudo aborda o teletrabalho e os impactos normativos decorrentes de sua inserção no espaço produtivo brasileiro. Indica suas origens, conceito, características e aprofunda a questão contratual em si, sugerindo pontos de necessária avença (coletiva ou individual), por entende-lo contrato atípico e sui generis. Conclui sugerindo o regramento minucioso, para seguir a lógica normativa brasileira ou, a adoção da norma aberta – apontando-a como mais adequada ao novo padrão de relacionamento laboral, em que não é possível ao legislador prever o problema/descumprimento/controvérsia – com estágio de transição em que normas coletivas, regulamentos empresariais e contratos individuais ganham protagonismo.

Palavras-Chave: Teletrabalho. Contrato de teletrabalho. Art. 6º CLT.

Abstract: the study addresses the teleworking and the regulatory impacts from its insertion into the Brazilian productive space. Indicates its origins, concept, characteristics and deepens the contractual issue itself, suggesting points of required covenant (collectively or individually), for understanding it as an atypical contract and sui generis. It concludes by suggesting the detailed regulations to follow the Brazilian normative logic

¹ Advogada e Consultora Trabalhista no escritório Souto, Correa, Cesa, Lummertz e Amaral. Mestre em Direito pela Unisinos (1999), Doutora em Direito pela Universidad de Burgos – España (2001). Professora e Pesquisadora do PPGD da PUCRS. Lattes: <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4700952H7>. Email: dpfincato1@gmail.com

or the adoption of open standard - indicating as more suitable to the new standard relationship of labour, in which it is not possible for the legislator to foresee the problem/breach/controversy –, with stage transition in which collective norms, business regulations and individual contracts earn protagonism.

Keywords: Telework. Teleworking contract. Art. 6th CLT.

INTRODUÇÃO



teletrabalho é fenômeno laboral incontestado. No meio produtivo, especialmente nas atividades de serviços e trato de informações, pode-se arriscar que é hoje modalidade importante de prestação de serviços, subordinada ou não.

No âmbito das relações empregatícias também é viável tal modalidade de labor e tal reconhecimento, para fins jurídicos, levou à sua normatização (por diversos meios – legais ou convencionais) em diversos países.

No Brasil, o instituto é regrado pelo artigo 6º da CLT, alterado para tal no ano de 2011. Em suma, o artigo admite a supervisão, comando e controle telemático da prestação de serviços como formas de manifestação da subordinação, necessária à configuração da relação empregatícia e, na esteira disso, aponta igualdade de tratamento legal ao trabalho presencial e ao trabalho a distância (gênero da espécie teletrabalho).

O texto parte de estudos anteriores e avança no sentido de verificar se a normatização existente é suficiente, no cenário brasileiro atual. Mais, em esboço de estudo comparativo, aponta a codificação portuguesa como mais próxima do padrão legislativo brasileiro, por isto constituindo-se (no foco do estudo) o cenário-objeto paradigma mais apropriado para a boa compreensão do problema.

De posse de todas as informações, avança-se com sugestão de pontos de atenção a sindicalistas, profissionais de recursos humanos e advogados trabalhistas, visando instrumentaliza-los em sua atuação típica, respectivamente: na construção de instrumentos coletivos, regramentos empresariais e assessoria a trabalhadores e empregados desafiados pelo trabalho a distância, de tipo teletrabalho, entendendo-se tais atividades como boas ferramentas, quer para a espera pela normatização do teletrabalho, para a transição juscultural (norma fechada para norma aberta) ou para a complementação da norma aberta já existente (se mantido o quadro atual).

1. BREVE RETROSPECTO – O SURGIMENTO DO TELETRABALHO²

A maioria dos estudos sobre teletrabalho, ao se debruçarem sobre o estudo de suas origens, retrocede apenas até a década de 70 do século passado, apontando Jack Nilles³ como

² Nesse tópico, toma-se por base a informação contida em artigo publicado na Série Direitos Fundamentais Sociais. Ver: FINCATO, DP.; CRACCO NETO, H.B.; SORRIA, J.S. DE CHAPPE A NILLES: A EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA NO TRABALHO E A INVENÇÃO DO TELETRABALHO – UMA REVISÃO NECESSÁRIA. In: Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha: Tomo I / organizadores Carlos Luiz Strapazzon. Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013 (p. 109-121). Disponível em http://www.unoesc.edu.br/images/uploads/editora/S%C3%A9rie_Direitos_Fundamentais_Sociais_tomo_I.pdf

³ Este físico que trabalhava para a NASA inventou nos anos 1970 os conceitos de teleworking e telecommuting, que buscavam a otimização de recursos não renováveis nos anos da crise do petróleo, utilizando o trabalho e a comunicação à distância. Sua teoria partia da ideia de "levar o trabalho ao trabalhador e não o trabalhador ao trabalho" e foi aplicada pela primeira vez em Los Angeles. Em 1982, Nilles fundou a JALA, a primeira consultora de teletrabalho do mundo. A pesar de ser uma proposta revolucionária, naquele momento a tecnologia não estava suficientemente desenvolvida para que o teletrabalho se tornasse realidade. Com a chegada do século XXI e a expansão da internet, deu-se a situação perfeita para a reformulação de suas teorias. Sua principal obra é "Fazendo do Teletrabalho uma realidade: guia para telegenotes e teletrabalhadores". Disponível em: <http://brasil.planetasaber.com/theworld/monographics/seccions/people/default2.asp?>

seu “criador”. No entanto, suas raízes são muito mais profundas. É preciso conjugar o teletrabalho ao surgimento da tecnologia que foi capaz de fazer exatamente o que Nilles profetizou: levar o trabalho ao trabalhador. Assim, é possível, ao menos, apontar que o teletrabalho têm ligação estreita com o surgimento do telégrafo, não o elétrico, o ótico.

Assim, em 1791 a França colhia os frutos de uma revolução recém-eclodida e deparava-se com realidade na qual, em face da escassez de alimentos e do alto índice de desemprego, a maioria dos cidadãos estava em condições de extrema penúria. A miséria atingia quase todos os franceses: desde os camponeses até os trabalhadores urbanos. Nesse contexto, surge a figura de Claude Chappe⁴, abade, engenheiro e inventor francês nascido na cidade de Brûlon. Chappe vinha de uma típica família da nobreza francesa, chegou a enveredar-se por vida religiosa, mas foi atingido pela revolução e pelas dificuldades financeiras daí advindas. Mais por necessidade que por vocação, portanto, juntou-se a seus quatro irmãos, todos igualmente desempregados e, no desejo de dar novos rumos às suas vidas, deram também novos rumos à engenharia e ao mundo do trabalho.

Como bom cientista e pesquisador, Chappe baseava-se em resultados de outrora para inspirar suas ideias futuristas. A necessidade de comunicação mais eficaz através de longas distâncias vinha já de longa data, podendo ser observada já nos anos 335 a.C. com Enéias e em 150 a.C. com Políbio, quando estes se utilizavam de tochas para comunicarem-se através de sinais de fumaça. Os romanos, por exemplo, fizeram significativos investimentos em torres, estratégica e suficientemente distantes umas das outras (a fim de garantir sua visibilidade). Porém, este sistema não podia ser realmente eficaz sem a utilização de lunetas ou telescópios que viriam a ser desenvolvidos

pk=2653&art=43&pag=0

⁴ CHAPPE, C. *Sítio sobre Claude Chappe*. Disponível em: <www.claudechappe.fr>. Acesso em: 20 out. 2012.

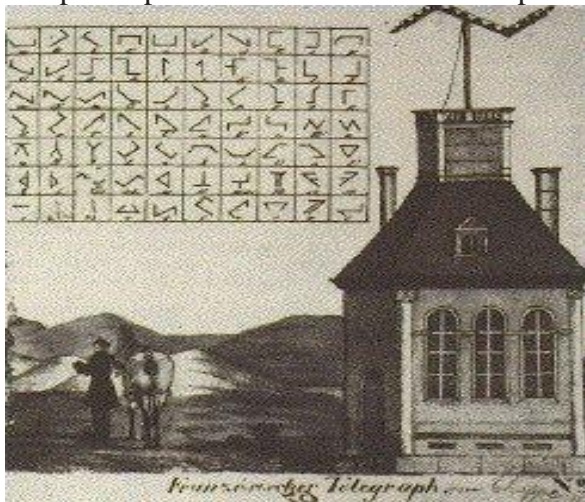
somente no final do século XVIII⁵.

Restava então a Chappe reunir essas diferentes técnicas para inventar um sistema de comunicação visual, baseado em uma tabela de códigos correspondente. Chappe realizou sua primeira experiência pública de comunicação à distância em 1793. O sistema baseava-se nos pêndulos do relógio e consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas de sua cidade natal (Brulon) e da cidade de Parcé com uma distância de 14 km entre as mesmas. A experiência foi aprovada oficialmente por autoridades locais e enviada a Paris. Em julho do mesmo ano, o sistema demonstrou sua confiabilidade quando utilizado para avisar das várias ameaças de invasão às fronteiras francesas. Em 4 de agosto de 1793, por convenção da Assembleia Legislativa, é determinada a construção da primeira linha telegráfica entre Paris e Lille (ilha do Mar Mediterrâneo). Estava criado o “Telégrafo Sinaileiro de Claude Chappe”.

O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como pelo emprego de um código de transmissão/decodificação. O sistema francês contava com uma série de torres, dispostas em sequência, da forma mais linear possível. Como cada torre era dotada de um telescópio, sinais emitidos em cada uma eram vistos com facilidade pelo operador da torre vizinha, que os retransmitia para a torre subsequente. Este tipo de sinalização baseava-se na experiência do telégrafo de semáforos, que ao longo das costas e junto aos portos noticiavam a chegada, largada ou localização de navios. Seu uso era puramente militar e pretendia ser um complemento do sistema defensivo contra ingleses e holandeses. Cada posto distava do próximo entre 6 a 16 km, dependendo esta distância da visibilidade permitida

⁵ CHAPPE, C. *Sítio sobre Claude Chappe*. Disponível em: <www.telegraphe-chappe.com>. Acesso em: 20 out. 2012.

pela geografia do terreno. Cada *aparelho* era construído com um sistema de braços articulados que permitiam a codificação de 196 sinais diferentes. Os semáforos eram estruturas fixas com braços de cores escuras, normalmente pretos, que segundo as suas posições tinham o significado de sinais. Nos primeiros ensaios foi utilizado um código para 36 letras e 10 algarismos e esses sinais ópticos percorriam cerca de 120 Km por minuto.



http://www.din.uem.br/museu/virtualhtml/600_chappe.htm

Como o telégrafo deveria ser visto de longe, o mecanismo deveria ser colocado necessariamente em um lugar de boa altura, como uma montanha, uma colina, um monumento, um campanário ou a torre de um castelo. Quando isso não se fazia possível, era necessário construir uma estrutura capaz de alcançar a altura adequada para fins de visibilidade. O aparelho definitivo e completo, chamado poste ou estação, era ainda composto por duas partes: uma delas visível e outra coberta. Esta última subdividia-se novamente: uma era dedicada à manipulação dos braços do telégrafo e a outra era uma sala de repouso para o operador. Não existia um modelo único de telégrafo, assim como hoje não existe um modelo único de telefone, de maneira que os modelos foram evoluindo e se alternando

com o passar dos tempos. Como o telégrafo foi desenvolvido por razões bélicas, no início, sua administração era feita pelo Ministério da Guerra. Em 1798, no entanto, ele passou a ser tutelado pelo Ministério do Interior. Trabalhadores submetidos a uma hierarquia rígida e bem definida faziam funcionar o telégrafo. Tratava-se de um regime praticamente militar. A administração central era composta por três administradores, um chefe e dois adjuntos, em quatro escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo.

Ainda no que pertine à hierarquia laboral, haviam os diretores e os inspetores (responsáveis pelos pagamentos dos salários, p.ex.). Tratavam-se dos cargos principais e eram ocupados pelos irmãos de Chappe. Os gerentes estavam à frente de um departamento que tinha a tarefa de codificar, decodificar, transmitir e emitir as mensagens. Eles também tinham a incumbência de supervisionar o trabalho dos inspetores, verificando e aprovando as despesas da empresa. Os inspetores também eram responsáveis pela observação das estações e sua respectiva manutenção verificando as condições dos equipamentos e realizando os reparos necessários. Por fim, haviam os chamados estacionários que representavam 90% do pessoal e que eram lotados dois em cada torre de comunicação, fazendo o telégrafo funcionar. Um deles fazia a observação com a luneta enquanto o outro manipulava os comandos e anotava as mensagens. Trabalhavam 365 dias por ano, longas horas contínuas, com salários baixos e penalidades severas nas faltas ao trabalho.

Para os estudos de teletrabalho, por exemplo, entende-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza um dos elementos caracterizadores do teletrabalho, qual seja, o geográfico. Já a organização hierárquica e operacional, revela o elemento caracterizador denominado organizacional e a tecnologia mediadora da distância entre os protagonistas da relação, que leva o trabalho ao trabalhador,

está nos próprios telégrafos sinaleiros. Nos telégrafos de Chappe, a organização empresarial para exploração econômica do teletrabalho era visível. A mensagem enviada era anotada e redigida de forma discursiva, em papéis da empresa, entregando-se-a ao destinatário por mensageiro (este presencial). Em 1824, os irmãos Chappe iniciam tentativas de colocação do sistema aos cidadãos civis, vendendo o serviço de envio e entrega de mensagens por algum tempo. O sistema sofreu forte abalo com a chegada dos telégrafos elétricos, deixando de funcionar, totalmente, no ano de 1853⁶.

Lastimavelmente, este capítulo remoto da história do teletrabalho não é tão popular e, por isso, a maioria dos materiais doutrinários aponta como raiz mais longínqua do teletrabalho o ano de 1857, novamente atrelando-o ao sistema de telégrafo (agora elétrico) e referindo que um proprietário de uma estrada de ferro, chamado J. Edgar Thompson, gerenciava divisões remotas de sua atividade empresarial via mensagens de telégrafo.

Uma certeza há: o surgimento do teletrabalho está intimamente relacionado à evolução das tecnologias de comunicação e à possibilidade de, via mensagens que por estas trafegavam, enviar o trabalho ao trabalhador. Definitivamente, não se pode concordar com a tese de que se deve à genialidade de Jack Nilles a “invenção” do teletrabalho.

2. DEFINIÇÃO

Definir teletrabalho é uma difícil tarefa, na medida em que há um sem número de variações terminológicas, e suas flexões variam conforme o contexto geográfico, temporal e até mesmo científico⁷.

⁶ HISTORIA DE LAS TELECOMUNICACIONES. 2006. Disponível em: <http://histel.com/z_histel/biografias.php?id_nombre=34>.

⁷ Muitos dos dados a seguir já foram utilizados no texto publicado na Revista do Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul e, completos, estão disponíveis em:

A expressão *telecommuting*, que originou o vocábulo teletrabalho na língua Portuguesa, foi utilizada pelo norte-americano Jack Nilles⁸, na década de 70, definindo-o como qualquer atividade profissional que é realizada fora do local tradicional de trabalho, com utilização de alguma das técnicas de telecomunicação. O Autor define que o objetivo dessa nova forma de prestação laboral seria “a possibilidade de enviar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho”⁹.

Carmen Algar Jiménez¹⁰ segue a mesma linha de raciocínio, ao definir de modo teórico o teletrabalho como a modalidade que corresponde àquela em que o trabalho é realizado fora do local onde o resultado deste é esperado, por meio do uso de ferramentas e/ou tecnologias de comunicação.

Em texto anterior¹¹, já se buscou conceituar teletrabalho como:

[...] fenômeno moderno (ou nem tanto) a partir do qual alguém presta serviços por meio das ferramentas de comunicação e informação (notoriamente *internet*), distante geograficamente de seu tomador de serviços. A relação poderá ser autônoma ou subordinada [...].

E, atualmente, considera-se bastante apropriada a definição trazida pela Lei Previdenciária espanhola¹² que, em tradução livre, diz ser o teletrabalho uma atividade laboral remunerada, na qual se utilizam as TICs como ferramentas básicas

FINCATO, D.P.; BUBLITZ, M.D. *A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FERRAMENTA REGULAMENTADORA DE NORMA ABERTA: O TELETRABALHO E A LEI 12551/2011*. In: REVISTA DO DIREITO UNISC, SANTA CRUZ DO SUL. Nº. 44 | p.107-135 | SET-DEZ 2014.

⁸ NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegenentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 1997.

⁹ NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegenentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 1997. p. 1-17.

¹⁰ ALGAR JIMÉNEZ, C. *Teletrabajo*. In. *El Derecho Laboral ante el reto de las Nuevas Tecnologías*. Madri: Difusión Jurídica y Temas de Actualidade, S.A., 2007.

¹¹ FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho: uma análise juslaboral*. Revista Justiça do Trabalho, n. 236, ago. 2003

¹² SEMPERE NAVARRO, A.V.; KAHALE CARRILLO, D.T., *Teletrabajo*. Colección Claves Prácticas. Madrid: Francis Lefebvre. 2013

de trabalho e na qual não há uma presença permanente do trabalhador, nem no local físico da empresa que oferece os bens ou serviços, tão pouco na empresa que demanda tais bens e serviços

A título de direito comparado, existem países que já definiram juridicamente o teletrabalho, tais como: Itália, Espanha, Portugal e Chile; com forte destaque ao Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, norteador de iniciativas legislativas europeias e com perfil de norma comunitária.

Ainda, abrange diversos aspectos, tais como econômico, social, cultural, organizacional, tecnológico, ambiental, legal e outros, e diversos atores, como: organizações, indivíduos, governos, fornecedores de tecnologias de informação, sindicatos e outros.

Destaca-se, a título de variações na nomenclatura, que os autores americanos costumam utilizar o termo *telecommuting*, enquanto os europeus preferem *telework*. O que reflete o foco diverso de atenção que as diferentes definições desenvolvidas até hoje abordam: a localização quando utilizado *telecommuting*, trabalho fora do local tradicional de trabalho da empresa, e por processo ao utilizar a expressão *teleworking*, em função do uso de tecnologias de informação e comunicação – TICs ou TIs.

A problemática da tutela do teletrabalho perpassa não apenas pelas questões conceituais, mas também pela falta de entendimento jurídico mínimo sobre a matéria. O que acaba por manter em aberto questionamentos jus-sociais, que no estágio atual de desenvolvimento do Estado Democrático de Direito, não podem ficar à mercê de soluções esparsas e dissonantes, o que como vem ocorrendo atualmente com a jurisprudência trabalhista brasileira em face da Lei 12551/2011. A falta de um conceito legal minimamente preciso, que o julgador possa utilizar para realizar a subsunção da realidade fática à lei e alcançar os direitos constitucionalmente previstos aos teletraba-

lhadores, tem criado a verdadeira insegurança jurídica, que acaba por impedir o desenvolvimento e a adaptação socioeconômica do trabalho nacional, alijando milhares de trabalhadores do uso seguro da modalidade contratual do teletrabalho e expondo-os à precarização de suas relações. O olhar oposto também pode ser realizado, no sentido de que a ausência de conteúdo legislativo mínimo, deixa empregadores expostos à incerteza em suas relações com seus empregados. Apesar de utilizar esta possibilidade de nova forma laboral como um imperativo mercadológico, ao empregador, utilizá-la desconhecendo suas obrigações sociais pode ser o naufrágio do empreendimento.

3. ELEMENTOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO TELETRABALHO

O teletrabalho é modalidade de trabalho com características próprias e pode ser melhor detectado se conjugados, numa mesma relação fática, os três elementos abaixo:

- Geográfico: o local de trabalho é separado fisicamente do local onde situada a empresa (não importa a distância, mas sim a separação física em si);
- Tecnológico: há o emprego obrigatório de tecnologias de informação e comunicação para mediação da distância e envio/recebimento de tarefas/trabalho;
- Organizativo: o empregador deve organizar seu ciclo produtivo considerando os trabalhadores remotos, absorvendo-os em sua estrutura e fluxos.

Destarte, pode-se afirmar que se existentes numa mesma relação os elementos geográfico, tecnológico e organizativo próprios do teletrabalho, não há que se ter dúvidas acerca de se estar (ou não) diante de tal modalidade laboral. No entanto, mesmo sendo teletrabalho, o relacionamento não necessariamente será empregatício. Devem estar presentes os requisitos

do artigo 3º da CLT, como a subordinação e a personalidade, para tal aferição.

4. CLASSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO

Basicamente são dois os critérios adotados pela doutrina para a classificação do teletrabalho: o grau de conexão e/ou o local de onde se presta o serviço.

Assim, o teletrabalho pode ser classificado pelo grau de conexão existente entre as partes nas modalidades a seguir¹³:

- Teletrabalho *offline*, também chamado de desconectado ou *unplugged*, caracterizado quando o trabalhador realiza sua atividade sem manter vinculação telemática alguma com o empregador. O computador, se existir, não é utilizado como forma de comunicação, mas como mera ferramenta de trabalho e processamento de informação.
- Teletrabalho *online*, também chamado de conectado, é a modalidade que revela o típico teletrabalho, já que é através dela que trabalhador e empregador se comunicam continuamente, em total sincronia e de modo bidirecional. Ação que é facilitada pelas tecnologias de comunicação e informação.
- Teletrabalho *one way line* é a variação do modelo *online*. Nela a comunicação se dá de forma unimodal, como por exemplo, com a utilização de *papers* convencionais, que não permitem interatividade simultânea ou com uma das vias (entrega ou devolução do trabalho) realizada de forma não tecnológico-informacional.

No que tange à classificação, pode-se estudar e categorizar o teletrabalho também de acordo com o local de onde ele é prestado. Sendo que, suas principais modalidades são: *te-*

¹³ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: Revista Magister de Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor. Porto Alegre: Magister, abr-maio, 2009.

lecottages, telecentros, teletrabalho nômade e, por último, em domicílio. Assim:

- Teletrabalho em *telecottages* é aquele que é realizado em zonas rurais ou regiões de menor nível de escolaridade e preparo para o trabalho. Quase se confunde com os telecentros, não fosse o particular de sua localização. Via de regra, são utilizadas instalações públicas ou comunitárias, como salões de Igrejas, escolas ou até mesmo edificações em fazendas, observando sempre que todos devem estar devidamente adequados e informatizados. Com sucesso, experiências importantes nesta modalidade de teletrabalho são realizadas em países como Inglaterra, Irlanda, Suécia (norte), Noruega, Finlândia, Dinamarca, França e Alemanha¹⁴.
- Telecentro: é uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho. Pinho Pedreira¹⁵ afirma que “*os telecentros são locais da empresa, porém situados fora da sua sede central*”. Em verdade, os telecentros podem ser locais pertencentes à empresa ou não, uma vez que são divididos em Centro Satélite e Centro Local de Teleserviço. O Centro Satélite é um edifício, ou parte de um, que pertence à empresa, separado de sua sede central, mas que com ela está em permanente comunicação telemática, não se confundindo com uma filial da mesma. Tais centros estão situados em pontos geograficamente estratégicos e estão abertos a todos os teletrabalhadores das circunvizinhanças (independentemente de sua função ou cargo), vinculados empregativamente à empresa. Já o Centro Local de Teleserviço, também chamado de Telecentro Compartilhado ou Telecentro Comunitário, é um lugar pertencente a um grupo,

¹⁴ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. STURMER, G. (org). Porto Alegre: do Advogado, 2006

¹⁵ PEDREIRA, José Pinho. O teletrabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 64, n. 5, maio 2000

que disponibiliza esse espaço, via aluguel, para várias empresas onde coexistem trabalhadores, estes vinculados a vários empregadores ou até mesmo a profissionais independentes. Ainda, este local pode pertencer ao Estado, onde os funcionários de muitas empresas compartilham o mesmo endereço profissional. Neste caso, o Estado atua na estruturação física destes locais, sem estabelecer qualquer vínculo com os empregados ou com as empresas.

- Teletrabalho nômade: também denominado móvel ou itinerante, é caracterizado pela ausência de determinação quanto ao local de onde o teletrabalhador estará prestando serviços¹⁶. O empregado realiza suas atividades de qualquer lugar, desde que disponha de equipamentos telemáticos que lhe permitam realizar o seu trabalho. Pode-se afirmar que esta é a máxima expressão do teletrabalho, já que o sujeito trabalha de onde quer ou precisa. Nesta modalidade, o teletrabalhador pode executar suas tarefas de casa, na sede do cliente ou mesmo no trânsito.
- Teletrabalho em domicílio: o trabalhador realiza suas atividades em seu próprio domicílio ou em ambiente familiar, com o auxílio de mecanismos telemáticos. Aqui, o teletrabalhador instala, em um local específico de sua residência, com estrutura própria ou cedida pela empresa, uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação necessários para a realização das suas funções, tais como: telefone, fax, computador, internet, etc. O teletrabalhador em domicílio pode estar em sua casa durante todo o período (regime puro) ou fracioná-lo (regime híbrido), realizando, por exemplo, meio turno na empresa e meio turno em sua residência, ou ainda, alguns dias da semana na empresa e outros em casa. O diferencial é que qualquer um

¹⁶ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. STURMER, G. (org). Porto Alegre: do Advogado, 2006

dos regimes adotados alterará a estrutura física da empresa que o adotou, já que ao invés de inúmeros gabinetes e postos de trabalho individuais, espaços de uso rotativo, plural, democrático, impessoais e funcionais passarão a compor o *layout* do ambiente de trabalho.

5. PREVISÃO LEGAL NO BRASIL – DA (IN)SUFICIÊNCIA DO ART. 6º CLT

No campo normativo brasileiro, o teletrabalhador em domicílio equipara-se ao trabalhador em domicílio tradicional (trabalhador a distância) e ambos equiparam-se ao trabalhador presencial, conforme regulamentado pelo artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei 12551/2011.

Os tipos de teletrabalho retro referidos podem ainda dar-se de acordo com uma ou outra modalidade, dependendo da estrutura que disponham as partes (empresa e empregado) e da natureza da atividade laboral. Sinale-se, todavia, que a tônica do teletrabalho é justamente o uso dos meios de telecomunicação como mediadores da distância e que sua ausência permite a confusão do teletrabalho com o trabalho em domicílio. Importante ressaltar, que por ser o teletrabalho uma modalidade flexível, poderá haver a simultaneidade de espaços de trabalho, sendo possível que o teletrabalhador intercale suas atividades entre o seu domicílio e o telecentro, a empresa ou ainda, entre a empresa e qualquer lugar em que haja a possibilidade da execução da atividade utilizando-se dos meios telemáticos.

Entende-se que a mera equiparação, para fins de regulamentação, não traduz segurança jurídica aos contratantes, especialmente pelo fato já aventado neste texto de que o teletrabalho não é exatamente igual ao trabalho presencial. Qualquer atividade que seja prestada na modalidade telepresencial exigirá atenção diferenciada, eis que questões como controle do trabalho e do horário, meio ambiente laboral e relaciona-

mento sindical, só como exemplo, não poderão ser sumariamente aplicadas do trabalho presencial ao virtual.

A experiência brasileira com o artigo 6º da CLT beira o instituto das normas abertas, em que leis genéricas e permeáveis são lançadas para preenchimento conforme o caso concreto, o momento político-econômico-jurídico, o que, por ausência total de cultura social para sua compreensão, poderia dar espaço ao descumprimento genérico e a um ativismo jurídico exacerbado.

O Código de Trabalho Português, por exemplo, desde o ano de 2003 inseriu em seu texto um capítulo destinado ao teletrabalho onde questões essenciais são previstas e positivadas. Cita-se a experiência portuguesa, mas se poderia citar de muitos outros países, que também já regeram o teletrabalho. Opta-se por comparar com a realidade portuguesa, em razão de sua matriz codificatória ser similar à do Brasil, o que gerou em ambos os países a cultura do positivismo como sinônimo de garantia e segurança. Assim estatui o Código de Trabalho português acerca do teletrabalho:

SUBSECÇÃO V - Teletrabalho

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 166.º

Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho

1 – Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

2 – Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada

3 – O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do número anterior.

4 – O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

5 – O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

6 – A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

7 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

ARTIGO 167.º

Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador.

1 – No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 – Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.

3 – Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto

no número anterior.

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

1 – Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 – O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

3 – Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

ARTIGO 169.º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 – No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade.

3 – O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

ARTIGO 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do

trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

ARTIGO 171.º

Participação e representação colectivas de trabalhador em regime de teletrabalho

1 – O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação colectiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 – O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

3 – Qualquer estrutura de representação colectiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua actividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

A lei brasileira n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011, modificou a redação original do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, “*para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos*” visando, em verdade, tutelar o teletrabalho. Sob esse aspecto, se pode reafirmar que a modificação introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho responde deficitariamente ou que nada responde à expectativa de regulamentação do teletrabalho eis que em nada altera o que a jurisprudência já vinha fazendo: singelamente equipara o teletrabalho ao trabalho presencial, o que, salvo melhor juízo, não é correto.

A regulamentação das minúcias, que se esperava dela, ainda não veio. Acredita-se que o legislador ordinário, ao tentar

cumprir seu papel, o fez de forma muito aquém à necessária para que se possa falar em eficácia da tutela ao teletrabalhador no Brasil, já que as dúvidas sobre a nova forma de trabalho não foram minimamente solucionadas, mesmo passados já quase 4 anos de sua publicação.

Como se pode perceber pelo cotejo com o supra transcrito texto codificado português, a atual legislação brasileira é vaga e deixa lacunas, que, por óbvio, devem ser preenchidas, ao menos até que a sociedade seja capaz de lidar e conviver com o tipo normativo aberto.

Se as lacunas não forem preenchidas por lei ordinária, que ao menos o sejam via instrumentos coletivos ou particulares, preferentemente os primeiros. À medida que forem sendo implementadas as negociações, conforme as necessidades surgidas nas categorias que potencialmente abriguem teletrabalhadores, certamente surgirão novos mecanismos para solucionar ou minimizar as questões controvertidas. Um bom exemplo de complementação da legislação sobre teletrabalho via negociação coletiva é a Itália, que rege a matéria pelo chamado Acordo Interconfederativo, de 9 de Junho de 2004, e que também tem como norte o Acordo Marco Europeu (2002), igualmente paritário.

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho ainda encontra-se em fase de discussão, uma vez que a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, pode ser entendida apenas como primeiro movimento de uma série de atos necessários. A regulamentação complementar, através de novas alterações da Consolidação das Leis do Trabalho terá tramitação burocrática e lenta, por isso a reiterada sugestão às entidades sindicais, para que ocupem seu espaço.

É nítido que a negociação coletiva pode, e quiçá, em termos de Brasil, deva, ser o meio mais ágil e hábil para que seja estabelecido um regramento suficiente sobre a matéria. Neste contexto, sugere-se que cada categoria profissional agre-

gue ao seu instrumento coletivo normas para o teletrabalho, na medida em que o teletrabalhador é trabalhador de diversas atividades e categorias, o que afasta a ideia de criação de sindicato próprio para teletrabalhadores (via reconhecimento de categoria profissional diferenciada).

Entretanto, verifica-se um sem número de empregadores já lançando mão do teletrabalho e, nesse sentido, sequer a negociação coletiva os atenderá, eis que silentes quanto ao teletrabalho. Nesse sentido, entende-se que a precaução deva conduzir a atuação particular e levar à confecção de um bom contrato individual de trabalho, no caso, de teletrabalho e, nessa linha, recomenda-se a previsão e exploração das cláusulas seguintes.

6. CLÁUSULAS SUGERIDAS EM CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TELETRABALHO

Como ocorre em toda a atipia contratual juslaboral, recomenda-se que o ajuste seja reduzido a escrito, ou seja, posto de forma expressa. O contrato pode ser originariamente de teletrabalho ou sofrer uma alteração (acerca da qual a seguir se comentará), recomendando-se que qualquer movimento de adoção do teletrabalho ou reversão à forma presencial seja avençada por escrito. Esta providência é recomendada pelo Código de Trabalho português, por exemplo, e parece bastante salutar às partes.

Expresso e escrito o contrato, podem-se alinhar ainda algumas cláusulas extraordinárias (que registrem além do salário, horário e cargo) ou, ao menos, algumas questões de que as partes devem se ocupar. São elas:

- a) *Adesão voluntária e reversível*: o teletrabalho é apenas uma modalidade diversa de trabalho (de várias atividades, por sinal), por isso, não pode ser manejada como prêmio ou castigo. O teletrabalho pode viabilizar o assédio moral, por

exemplo, excluindo o trabalhador do meio sócio-laboral como forma de pressão para pedidos de demissão. Por esse motivo, os países que regravaram o teletrabalho são claros em apontar que o teletrabalho deve ser uma modalidade de trabalho posta à opção do empregado. Mais que isto, ao obreiro deve ser assegurado o direito de retornar à forma presencial quando quiser (no caso português, o retorno é compulsório após 3 anos de teletrabalho, para evitar os malefícios do isolamento).

- b) *Modalidade de teletrabalho (com horário/dias fixos, online, via intranet, etc):* é importante pactuar a intensidade de conexão desejada (online, off-line, one way line) e o local de onde se prestará serviço (domicílio, telecentros, etc). Esta última previsão, por exemplo, é importante para a empresa em caso de acidente laboral. Ademais, é preciso estabelecer se o teletrabalho será total ou parcial (com alguns dias/horários presenciais, ou não), sendo tais informações necessárias ao estabelecimento das condutas mínimas das partes num contrato aberto e de natureza flexível, como o teletrabalho.
- c) *Duração da jornada, descansos, férias:* como o teletrabalho possui uma vocação livre e pressupõe a autonomia do trabalhador em se auto-protger, é importante em países em que o paternalismo patronal seja esperado, ajustar e fiscalizar os momentos de trabalho e de repouso (repouso intra-jornada, interjornada, semanais e anuais – férias). No Brasil, por exemplo, há uma tendência a entender que o empregador que utiliza meios telemáticos para comando, supervisão e controle do trabalho estará apto ao controle da duração do trabalho, devendo fazê-lo porque conduta protetiva e, não raro, condensando-se-o por horas extraordinárias e noturnas, mesmo no trabalho remoto.
- d) *Política salarial:* não pode haver política diferenciada de salários entre trabalhadores remotos e presenciais. A dester-

ritorialização do trabalho tende a impregnar também as decisões em processos que discutam equiparação salarial. As empresas que organizam seus fluxos, quadros e processos para utilizar o teletrabalho devem zelar por isto. Diferenças regionais são admitidas em razão, por exemplo, das distintas negociações coletivas, por isso, importante também a previsão da filiação sindical do trabalhador remoto (vide item a seguir).

- e) *Assunção dos custos e da manutenção dos equipamentos e canais de comunicação*: tradicionalmente, por força da aplicação do art. 2º da CLT, presumem-se do empregador os equipamentos para a prestação de serviços. Da mesma forma, os requisitos necessários ao bom funcionamento de tais equipamentos, tais como equipes de manutenção, suprimentos e a contratação de canais de transmissão de dados (internet, p.ex). Sugere-se que tal seja contratado, com descritivo exato do equipamento entregue ao empregado *para* o trabalho, assim como da sistemática para requisitar e receber a manutenção, preventiva ou não, dos equipamentos. Também se deve ajustar expressamente o tipo de contratação de internet ou telefonia necessária ao trabalho a ser contratada em favor do empregado (companhia, capacidade, custo e uso *para* o trabalho).
- f) *Regras para uso adequado dos equipamentos fornecidos/disponibilizados + política de fiscalização*: no teletrabalho há tão-somente uma extensão da política institucional para o uso adequado de equipamentos de propriedade patrimonial. Trata-se do registro e fiscalização das boas práticas no uso de ferramentas corporativas, derivadas da cultura organizacional firme e que parte do pressuposto de que as ferramentas são para o trabalho. A nova sociedade e os novos padrões comportamentais dificultam o estabelecimento dos tempos de trabalho e não-trabalho de forma clara e estanque. Em razão disso, as políticas corporativas devem ser

claras, acessíveis e constantemente objeto de alertas e avisos. Em Portugal, por exemplo, já está positivado o direito do empregador de fiscalizar o uso adequado dos equipamentos empresariais, mesmo que estejam instalados no domicílio do teletrabalhador, sem que isto gere violação à inviolabilidade domiciliar.

- g) *Assunção dos custos com a alteração do layout doméstico, aumento de custos na residência (luz, banda larga, aquecimento a gás, etc):* a configuração da residência do trabalhador, se o teletrabalho for em domicílio, será alterada em razão do deslocamento do posto de trabalho para seu âmbito. Recomenda-se a observância do disposto na NR-17 do Ministério do Trabalho e Emprego, para configuração dos espaços residenciais de trabalho em conformidade com normas de ergonomia, minorando assim o risco do empregador em face de eventuais alegações de enfermidades ocupacionais posturais. Também deve haver uma política clara de assunção, participação ou até isenção do empregador nos custos domésticos ordinários, que são majorados em razão da permanência do trabalhador no âmbito doméstico em horário de trabalho (exemplo: luz, água, aquecimento, etc). Neste particular, o direito comparado sinaliza com participação patronal no acréscimo havido nas despesas residenciais ordinárias, após aferição de média com base em, no mínimo, 3 meses seguidos.
- h) *Política de Privacidade para a supervisão e controle, virtual e presencial (visitas):* o controle telemático permite a repetição do panóptico, o controle sem ser visto, via webcams e sistemas maliciosos de controle de navegação e utilização de ferramentas de informação e comunicação. Para evitar transtornos em demandas judiciais, o empregador que utilizar de mecanismos de controle, comando e supervisão telemática de seu teletrabalhador deve deixar tal evidente, claro e ajustado, observando a razoabilidade e os li-

mites da dignidade da pessoa humana, sobretudo da privacidade do trabalhador e de sua família. Visitas de inspeção patronal são admitidas, eis que é seu poder-dever fiscalizar o meio ambiente laboral e conferir o bom uso das ferramentas fornecidas. Portugal, também nesse particular, já positivou o tema, evitando tergiversações: é admitida a visita, em horário legalmente estabelecido, com prévio aviso e acompanhamento do trabalhador, limitado à área domiciliar identificada como área de trabalho.

- i) *Acesso à formação continuada*: a ausência do empregado no ambiente físico da empresa faz com que perca o contato com as oportunidades, tais como cursos, capacitações e reuniões de formação. É necessário, ao organizar o empreendimento para o teletrabalho, garantir que o trabalhador remoto seja informado (de maneira eficiente) de todos os movimentos de formação que ocorrem por iniciativa e nas dependências físicas da empresa.
- j) *Prevenção de riscos laborais*: para além da questão da visibilidade no ambiente do trabalho, a disseminação de uma cultura preventiva, em que o trabalhador seja o agente de sua saúde, é imperativa. Isto faz com que, obrigatoriamente, os espaços remotos e a modalidade a distância sejam inseridos em documentos que digam respeito à segurança e saúde no trabalho, como nos PPRA's (programas de prevenção de riscos laborais), PCMSO's – (programas de controle médico e saúde ocupacionais), etc.
- k) *Filiação coletiva adequada e exercício dos direitos sindicais*: o enfraquecimento dos movimentos coletivos é um dos reflexos nefastos do teletrabalho. Há uma facilitação ao individualismo, especialmente em razão do isolamento sócio-laboral que experimenta o teletrabalhador. É um grande desafio estimular e manter filiações sindicais, especialmente porque (ao menos por enquanto e em perigoso generalismo) os sindicatos ainda não se ocuparam dos trabalhado-

res remotos em suas negociações e clausulamentos coletivos. Em face da desterritorialização do trabalho, os critérios de filiação são postos em xeque – qual a base territorial definidora da sindicalização do teletrabalhador? A sede da empresa? Seu domicílio? O local onde o produto de seu trabalho se concretizará? A Espanha, por exemplo, resolveu o problema deixando a critério do teletrabalhador, na contratação, optar por um sindicato.

- l) *Fiscalização da relação*: pode ser tentador à gestão da entidade privada empregadora utilizar o teletrabalho como ferramenta para discriminação ou para a prática do assédio moral. Por isso, a exemplo do contrato a prazo determinado regido pela Lei 9601/98, sugere-se que a Superintendência Regional do Trabalho crie divisão de arquivo e fiscalização das relações de trabalho a distância, em especial de teletrabalho, recebendo cópias dos contratos de trabalho remoto e fiscalizando suas condições de execução, sempre que entender pertinente e necessário.
- m) *Seguros*: afora a cobertura do seguro público, sugere-se que a empresa, a título precaucional, contrate um seguro de vida e acidentes pessoais para seu teletrabalhador, especialmente para melhor acomodar as controvérsias decorrentes de acidentes e doenças, que constituem zona grise de intensa e ilimitada controvérsia, eis que raramente haverá a certeza de seu caráter ocupacional. Como a doutrina e a jurisprudência caminham para a responsabilidade objetiva, calcada no risco do empreendimento, entende-se salutar tal contratação em favor do empregado.
- n) *Acesso às vagas e possibilidade de ascensão profissional*: reflexo bastante apontado na doutrina, a marginalização do teletrabalhador em relação à vida interna da empregadora impede seu prévio conhecimento acerca de vagas e oportunidades de ascensão profissional. Da mesma forma, como boa parte dos processos de ascensão na carreira de empre-

sas privadas leva forte carga subjetiva, a presença física do empregado no local de trabalho costuma ser fator determinante para deflagrar a simpatia das chefias. Ao pensar em teletrabalho, a empresa deve organizar-se a ponto de possuir empregados representantes dos trabalhadores remotos e de criar um sistema de acesso a vagas (especialmente de promoção) objetivo, calcado em critérios claros e alcançáveis por trabalhadores presenciais ou remotos.

- o) *Política recíproca de proteção de dados sensíveis*: o Brasil ainda não possui uma lei de proteção de dados, o que torna o tema bastante arisco. Em face disto e pensando na proteção de ambos os contratantes (que podem ter seus dados sensíveis devassados), recomenda-se às empresas a criação de uma política corporativa de proteção de dados, com órgãos de fiscalização, controle e punição nos descumprimentos.

CONCLUSÃO

Ao analisar o teletrabalho e sua implantação no Brasil não se pode descuidar da cultura ainda vigente, oriunda de matrizes lusas, calcada na necessidade de apoio constante (e total) em um sistema normativo minucioso e, porque não dizer, prolixo. Esse quadro ainda traduz aos contratantes uma sensação de segurança jurídica, eis que prevê de forma plena todos os detalhes e desdobramentos da relação intersubjetiva de direito material.

É cediço, no entanto, que os novos fenômenos, especialmente os atrelados ou derivados das evoluções em tecnologia, são velozes, mutantes, líquidos. Daí a dificuldade contemporânea (e, no futuro, potencialmente pior) em manter todos os desdobramentos e conflitos previstos e regrados no ordenamento positivado. As normas de tipo aberto (mais principiológicas) são mais adaptáveis aos novos problemas e, por isso, mais lon-

gevas, disso não restam dúvidas. Mas a sensação de insegurança não é apenas uma sensação. Em face da falta de cultura (entenda-se cultura como hábito) de lidar com esse tipo normativo, as partes estariam expostas aos fluxos e influxos dos subjetivismos decisoriais.

Mas a adoção de normas de tipo aberto, arrisca-se, é uma questão de tempo. O tempo necessário à transição juscultural.

O Brasil tem por alternativa, primeiro, seguindo a lógica sistemática, prorrogar seu estilo e regravar o teletrabalho aos moldes do que fez Portugal ainda em 2003, inserindo capítulo específico na Consolidação das Leis do Trabalho. Tal ensejaria ainda a necessidade de alteração de outras normas, tais como as leis previdenciárias, de vale transporte e até mesmo normas técnicas do Ministério do Trabalho, que digam respeito à higiene, saúde e segurança no teletrabalho. Enquanto decide se segue com a norma aberta do artigo 6º da CLT (e se adapta a tal) ou se regravar de forma sistemática o teletrabalho, sugere-se que práticas de transição sejam adotadas. Nesse aspecto, ganham relevância os instrumentos de negociação coletiva (acordos e convenções, especialmente), os regulamentos de empresa e os contratos individuais de teletrabalho (que devem ter excelência e previsão de diversos itens - vide acima rol sugestivo). Sugere-se, ainda, às empresas, que antes de implantar o teletrabalho em definitivo – adaptando sua estrutura, fluxos e documentos – operarem em projeto piloto por, pelo menos, um semestre.

Mais que nunca, representantes sindicais, profissionais de recursos humanos e bons (quase visionários) profissionais jurídicos da área trabalhista, todos atentos aos impactos trabalhistas decorrentes do implemento das novas tecnologias, devem atuar de forma preventiva ou até mesmo precaucional, com isto garantindo a saúde das relações laborais, minimizando riscos empresariais e oportunizando a Justiça Social em lato

senso.



BIBLIOGRAFIA

- ALGAR JIMÉNEZ, C. Teletrabajo. In. El Derecho Laboral ante el reto de las Nuevas Tecnologías. Madri: Difusión Jurídica y Temas de Actualidade, S.A., 2007.
- ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região: João Pessoa, v. 15, n.1, 2007. p.284-303.
- BAUMANN, Zignunt. O mal-estar de pós-modernidade. (trad. Maura Gama e Cláudia Martinelli Gama). Rio de Janeiro: Zahar, 1998.
- BRASIL. Sociedade da informação no Brasil: livro verde. Org. Tadao Takahashi. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.
- CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: a era da informação: economia, economia, sociedade e cultura. vol.1. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 2000.
- CHAPPE, C. *Sítio sobre Claude Chappe*. Disponível em: <www.claudechappe.fr>. Acesso em: 20 out. 2012.
- COCCO, Giuseppe. A nova qualidade do trabalho na era da informação. In: Informação e globalização na era do conhecimento. Helena M. M. Lastre e Sarita Albagli (Orgs.). Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- COCCO, Giuseppe. Trabalho e cidadania – Produção e direitos na era da globalização. São Paulo: Ed. Cortez, 2000.
- DARCANCHY, Mara Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo: LTr, 2006.

- DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho. Fadiga e Ócio na Sociedade Pós- Industrial. Rio de Janeiro: José Olympio. 1999.
- FINCATO, D.P.; BUBLITZ, M.D. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a Lei 12551/2011 *In: REVISTA DO DIREITO UNISC*, SANTA CRUZ DO SUL. Nº. 44 | p.107-135 | SET-DEZ 2014.
- FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho. Sítio do 4º Congresso Iberoamericano de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em <http://www.citbrasil2011.com.br>. Acessado em 31/10/2011.
- FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: Revista Magister de Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor. Porto Alegre: Magister, abr-maio, 2009.
- FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. STURMER, G. (org). Porto Alegre: do Advogado, 2006.
- FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. Revista Justiça do Trabalho, n. 236, ago. 2003.
- FINCATO, DP.; CRACCO NETO, H.B; SORIA, J.S. DE CHAPPE A NILLES: A EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA NO TRABALHO E A INVENÇÃO DO TELETRABALHO – UMA REVISÃO NECESSÁRIA. In: Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha: Tomo I / organizadores Carlos Luiz Strapazzon. Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013 (p. 109-121). Disponível em http://www.unoesc.edu.br/images/uploads/editora/S%3A9rie_Direitos_Fundamentais_Sociais_tomo_I.pdf
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização e de-

- semprego: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.
- FRIEDMAN, Georges. O FUTURO DO TRABALHO HUMANO. 2 ed. Lisboa: Moraes. 1981.
- FRIEDMAN, Thomas L. O mundo é plano – o mundo globalizado no século XXI. 3.ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.
- HISTORIA DE LAS TELECOMUNICACIONES. 2006. Disponível em: <http://histel.com/z_histel/biografias.php?id_nombre=34>.
- JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: LTR, 2004.
- MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. Revista da Faculdade de Direito da UFPR. [s/l], v. 39, 2003.
- MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. Impulsos Tecnológicos e Precarização do Trabalho. In: Revista da Amatra VI, Pernambuco, ano IV, nº 11, p. 05-08, 2000.
- NILLES, Jack M. Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.
- PADILLA, Antonio. Teletrabajo Dirección y Organización. Madrid: Ed. RA-MA, 1998.
- PEDREIRA, José Pinho. O teletrabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 64, n. 5, maio 2000.
- ROCHA, Marcelo Oliveira. Direito do Trabalho e Internet. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2004.
- SAKUDA, Luiz Ojima. Teletrabalho: desafios e perspectivas. Orientador Flavio de Carvalho Vasconcelos. Dissertação (Mestrado). Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas. São Paulo, 2001.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. A globalização e as ciências

sociais. São Paulo: Cortez, 2005.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua sociedade e cultura. vol.1. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 2000.

STÜRMER, Gilberto. Relações Coletivas e Teletrabalho. In: IV Congresso Íbero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades, 2011, Porto Alegre. Relações Coletivas e Teletrabalho. Porto Alegre : Magister, 2011. v. 1. p. 66-75.

TOFFLER, Alvin. Powershift: as mudanças de poder. 4 ed. Rio de Janeiro: Record, 1995.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.