

Trabalho a distância na modalidade de

Conquanto a Lei n. 12.551/2011, ao alterar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), objetivou equiparar os efeitos jurídicos da subordinação por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, nem de longe iluminou a complexidade de elementos que estão a carecer de regulamentação nesse novo modo de trabalho que emerge com os avanços tecnológicos próprios do século XXI.

Doutrinadores, empregadores e trabalhadores ao redor do mundo buscam soluções para as equações que resultam da profunda mudança nas formas de interação social na era digital, seja no campo da política, do comércio e, sobretudo, no que diz respeito aos recursos humanos, com especial enfoque na prestação de serviço com vínculo empregatício, no qual se inclui o ensino a distância.

Há muito convivemos com o trabalho prestado a distância ou o trabalho em domicílio, e a legislação de expressiva parte da sociedade civilmente organizada

já superou os dilemas de sua regulamentação em comparação ao trabalho presencial.

Já quanto ao teletrabalho, mesmo com os avanços em países como os EEUU, integrantes da Comunidade Europeia e outros da América Latina, o fato é que muito ainda se patina quando se trata de definições e conceitos que atendam às demandas presentes num tipo de trabalho que ainda se encontra em evolução.

De toda sorte, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em linhas gerais, conceitua o teletrabalho como qualquer trabalho efetuado em lugar onde, longe do espaço físico da empresa, o trabalhador não mantém contatos pessoais com seus colegas, porém pode comunicar-se com eles através de novas tecnologias.

Dito de outro modo, o teletrabalho é a forma flexível de atuação laboral que implica trabalhar a distância do empregador, durante período de tempo previamente fixado, utilizando o processamento eletrônico; baseia-se

em serviços de telecomunicação para interação entre empregado e empregador.

Ainda que não haja consenso, o certo é que a conceituação desse tipo de serviço requer, como elementos constantes, a realização de uma atividade laboral com a utilização das tecnologias da informação e da comunicação fora do ambiente físico da empresa.

No caso do ensino a distância, a construção de um conceito que atenda às expectativas das representações sindicais é suficiente para que se possa regulamentar na Comissão de Ciência, Tecnologia, Inovação, Comunicação e Informática (CCT) esse modo de serviço? Por certo que não, pois, embora seja esse um importante e fundamental passo para se alcançar a desejada normatização, isoladamente é insuficiente para o fim que se persegue, já que a tarefa de regulamentação desse serviço, hoje ainda atípico, demanda a compreensão de outros conceitos, bem como a adequada limitação dos demais elementos que integram a relação de emprego.



Anna Gilda Dianin*

teletrabalho

Não se pode perder de vista que o teletrabalho traz em si o germe da inovação e do inesperado, sendo certo que as ferramentas de interpretação dos conflitos decorrentes do trabalho clássico forçosamente terão que ser renovadas, já que, cedo ou tarde, cada vez mais serão rompidas as barreiras temporais e geográficas, tendo em vista que o teletrabalho pode ter natureza local, transnacional ou até mesmo transcontinental.

Tomando por referência o trabalho presencial nos estabelecimentos de ensino, cuja regulamentação já se encontra pacificada na lei e nas respectivas CCTs firmadas com os sindicatos de professores e de auxiliares de administração escolar, é de se entender que, para regulamentar o trabalho docente no ensino ministrado a distância, além da definição já referida, cabe aos interlocutores sindicais esquadrihar a ampla gama de peculiaridades nele presentes e eleger aquelas que se configuram imprescindíveis a uma justa normatização,





sem desprezar as necessidades de flexibilidade e segurança comuns aos trabalhadores e empregadores.

Eleger os temas que merecem enfrentamento e sobre eles buscar convergência é tarefa que se impõe a qualquer pretensão mínima de regulamentação das condições de trabalho. Diálogos maduros e negociações presididas pela boa-fé entre as representações das categorias econômicas e profissionais certamente encontrarão caminhos seguros para definir temas como:

- Adequação de instalações
- Âmbito de aplicação
- Assessor
- Classe virtual assíncrona
- Classe virtual síncrona
- Conciliação da vida familiar e laboral

- Controle de jornada
- Controle e auditoria do serviço prestado
- Direito a intimidade e privacidade
- Direitos e obrigações das partes
- Equipamentos e sua proteção
- Eventuais restrições sobre o uso de equipamentos e redes
- Folgas semanais, recessos e férias
- Horas extraordinárias
- Instrutor
- Jornada de trabalho e sua flexibilização
- Meios de comunicação
- Normas de segurança do trabalho
- Normas do trabalho convencional aplicáveis ao teletrabalho
- Professor (teledocente)
- Proteção de dados e direitos autorais
- Remuneração

- Teleaula
- Teletrabalhador
- Teletrabalho
- Tutor presencial
- Tutor virtual

Como se vê, regulamentar o teletrabalho nos estabelecimentos que ministram o ensino a distância é empreitada que exige dos interlocutores cooperação, boa vontade, transparência e, sobretudo, determinação para alcançar um resultado que atenda tanto aos empregadores quanto aos trabalhadores. ■

*Advogada especialista em Direito Educacional e Direito Sindical. Diretora de Planejamento, Administração e Finanças do Sinepe/Sudeste/MG

annadianin@uol.com.br