

TELETRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E PORTUGUÊS

Gabriela Rangel da Silva¹

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo analisar de forma comparativa a normatização do teletrabalho no Brasil, que teve como influência a legislação portuguesa para sua criação. Busca-se responder o seguinte questionamento: “Houve transplante jurídico integral sobre teletrabalho do código de trabalho português para o ordenamento jurídico brasileiro?”. Para tanto, é averiguado o enquadramento histórico e político de ambos os países e o enquadramento jurídico do teletrabalho para, finalmente, realizar a síntese comparativa. Conclui-se que embora a legislação brasileira tenha se inspirado na lusitana, a regulamentação não se deu na forma copy-paste, visto que não regulou de forma idêntica à portuguesa.

Palavras-chave: direito comparado; teletrabalho; ordenamento jurídico português.

Abstract

This paper aims to comparatively analyze the standardization of telework in Brazil, which was influenced by the Portuguese legislation for its creation. It seeks to answer the following question: “Was there a full legal transplant on telework from the Portuguese labor code to the Brazilian legal system?”. Therefore, the historical and political framework of both countries and the legal framework of telework are investigated in

¹ Doutoranda em Ciência Jurídicas Privatísticas na Universidade do Minho, em Portugal. Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade Vale do Itajaí e em Estudos Políticos na Universidad de Caldas, na Colômbia. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Porto Alegre. Advogada. E-mail: gaberds@gmail.com.

order, finally, to carry out the comparative synthesis. It is concluded that although the Brazilian legislation was inspired by the Portuguese, the regulation did not take place in the copy-paste form, as it was not regulated in an identical way to the Portuguese.

Keywords: comparative law; teleworking; Portuguese legal order.

Sumário: 1. Considerações iniciais. 2. Enquadramento histórico-político: Brasil e Portugal. 2.1. O contorno histórico-político brasileiro. 2.2. O contorno histórico-político português. 3. Enquadramento jurídico do teletrabalho. 3.1. Enquadramento jurídico do teletrabalho no Brasil. 3.2. Enquadramento jurídico do teletrabalho em Portugal. 4. Síntese comparativa. 5. Conclusão.

1. Considerações iniciais

O teletrabalho é vendido mundo a fora como uma modalidade de trabalho quase que sem trabalho, já que por meio dele os trabalhadores aumentam o convívio familiar, reduzem tráfego de carros nas ruas, melhoraram o meio ambiente e “trabalham de pantufas”. No entanto, a realidade é diametralmente oposta, posto que as pessoas passam a trabalhar sem limites de tempo e espaço.

Essa modalidade de trabalho não corresponde a um tipo de trabalhador, mas sim a um trabalho que é realizado por meio das tecnologias de informação, de forma pessoal, fora do espaço físico da empresa.

O teletrabalho é uma realidade na contemporaneidade, motivo pelo qual os teletrabalhadores são confrontados com inúmeros problemas inerentes a essa “nova” modalidade de trabalho, pois laboram em condições atípicas das já normatizadas e fora dos muros das empresas.

Em razão disso, alguns países começaram a regular essa nova organização do trabalho que tem como característica principal o manuseio de meios telemáticos. No Brasil, a regulamentação do teletrabalho teve como origem a Lei 13.467/17, lei da reforma trabalhista, cuja inspiração foi o regime jurídico português.

O objetivo geral do trabalho é o de averiguar como ocorreu a normatização do teletrabalho no Brasil e qual foi a influência da legislação portuguesa na sua criação.

Os objetivos específicos desta pesquisa baseiam-se na comparação do contexto histórico e político em que foi inserido o regime jurídico do

teletrabalho no Brasil e em Portugal e em quais parâmetros houve influência da legislação portuguesa na brasileira.

O trabalho possui relevância acadêmica em razão da pesquisa versar sobre o estudo comparativo entre a legislação portuguesa e brasileira sobre o teletrabalho, cuja inspiração daquela foi o ponto de partida para a normatização desse novo modelo de trabalho no Brasil.

Na elaboração desse estudo buscamos responder ao seguinte questionamento: “Houve transplante jurídico integral sobre teletrabalho do código de trabalho português para o ordenamento jurídico brasileiro?”.

Com relação à metodologia, foi utilizado o método indutivo, racionalizado pelas técnicas da pesquisa bibliográfica, do referente, das categorias básicas e dos conceitos operacionais.

2. Enquadramento histórico-político: Brasil e Portugal

O direito do trabalho como um ramo autônomo no ordenamento jurídico ocidental tem como marcos principais o “Manifesto Comunista”, de Marx e Engels, em 1848, a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891 e a Primeira Guerra Mundial, a partir dos seus desdobramentos, como: a formação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919; a promulgação da Constituição Alemã, no mesmo ano; e a Constituição Mexicana, em 1917. O direito do trabalho se institucionaliza, portanto, quando há a constitucionalização das normas trabalhistas no século XX.

A oficialização e institucionalização do direito do trabalho como um ramo autônomo, produzido no âmbito do aparato estatal, teve como clímax da sua construção histórica o aprofundamento do processo de constitucionalização em meio ao Estado de Bem-Estar Social, quando as Constituições Democráticas pós-1945, da França, Itália, Alemanha (década de 40) e posteriormente Portugal e Espanha (década de 70) incorporaram normas justralhistas, mas, além disso, congregaram diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora em prol de outrem (DELGADO, 2016, p.102).

Após os tempos de bonança do direito do trabalho, o final do século XX representa o período de crise e transição desse ramo com o colapso econômico do petróleo, em 1973/1974, que desequilibrou a economia, elevando a inflação e ampliando a concorrência empresarial, colocando em xeque a posição do Estado como provedor de políticas sociais.

2.1. O contorno histórico-político brasileiro

No Brasil, em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) que teve sua origem no Projeto de Lei n. 6.787/2016 (BRASIL, 2016) de iniciativa do governo federal. A reforma foi cunhada sobre o slogan de modernização, de combate à informalidade da mão-de-obra e como um mecanismo de ajuda para salvar o país da crise financeira (SILVA, 2018).

No que tange a modernização, a redação original da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) era de 1 de maio de 1943, criada pelo Decreto-Lei n. 5.452, sob o governo do presidente Getúlio Vargas, com a finalidade de unir vários textos legais em um só diploma. No entanto, por mais que pareça que a CLT foi uma simples compilação de normas, ela acrescentou inúmeras inovações normativas para a época, o que a fez aproximar de um verdadeiro código (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2014, p. 80).

A CLT reuniu normas sobre o direito individual, coletivo e processual do trabalho, unindo essas matérias em 11 títulos. Todavia, a consolidação não foi imutável ao longo dos anos, pois, a mutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigia constantes modificações legais, como fica certo pelos inúmeros decretos, decretos-leis e leis que foram elaborados depois da sua sanção (ibidem).

No limiar histórico de vigência desse ordenamento jurídico passaram algumas constituintes, dentre elas a Constituição Federal de 1988 com modificações expressivas no direito do trabalho, tais como: a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, aumento em 1/3 da remuneração das férias, elevação do adicional de horas extras para no mínimo 50%, entre outras.

No entanto, mesmo com as constantes atualizações legislativas realizadas na CLT, a lei 13.467/2017 surge como uma proposta de reestruturação do ordenamento jurídico, criando e revogando mais de cem artigos e parágrafos com o intuito de atualizar as normas trabalhistas à contemporaneidade e como um meio de solucionar a grave crise financeira em que o Brasil está submerso (SILVA, 2018, p. 103).

Essa mudança normativa ocorreu em um diminuto lapso temporal, vez que o projeto de lei (BRASIL, 2016) foi proposto em 23/12/2016, sancionada em 13/07/2017, com entrada em vigor em 11/11/2017, polarizando opiniões acerca da renovação legislativa, com algumas pessoas a favor e outras contra os termos previstos no novo ordenamento jurídico (SILVA, 2018, p. 103).

A reforma trabalhista brasileira é mais uma filha do (neo)liberalismo que tem como intuito privilegiar o princípio da autonomia da vontade e diminuir as amarras protecionistas do estado em prol de um pensamento econômico único e eficaz que privilegie a empregabilidade em vez da ampliação ou manutenção da proteção social (SILVA, 2018, p. 104).

2.2. O contorno histórico-político português

Tal qual o Brasil, Portugal passou por uma profunda mudança legislativa laboral no ano de 2003. A reforma trabalhista portuguesa teve como marco inicial a publicação do Código de Trabalho de 2003, a qual seguiu a respectiva legislação complementar no ano seguinte e, ainda, a publicação de legislação especial avulsa (RAMALHO, 2005, p. 99).

A exposição de motivos que antecedeu a proposta de Lei n. 99/2003, de 27 de agosto, Código do Trabalho, teve duplo objetivo: primeiro de concatenação e sistematização dos principais diplomas laborais existentes; e segundo um objetivo reformador do direito do trabalho com vista a sua adaptação aos desafios da economia moderna e em atenção as novas formas de organização das empresas, em busca do aumento da produtividade e da competitividade, ou seja, flexibilização laboral (ibidem, p. 106).

A segunda fase dessa transformação ocorreu em 2009 com a publicação de um novo Código de Trabalho, que integrou a regulamentação do código do trabalho de 2004. O Art. 20º do diploma preambular do CT de 2003 previa a revisão do código no prazo de quatro anos. Entretanto, essa revisão só foi ocorrer, em 12 de fevereiro de 2009, com a L. n. 7, sendo precedida por dois estudos essenciais: o Livro Verde sobre as Relações Laborais, de 2006, que diagnosticou a aplicação prática dos regimes do código de 2003; e o Livro Branco das Relações Laborais, de 2007, que apresentou diversas propostas de revisão do código (ibidem, p. 116).

O último e mais recente momento dessa modificação legislativa começou em 2011, como resultado dos compromissos assumidos por Portugal no *Memorando de Entendimento sobre as Condições de Política Econômica* (MoU), celebrado entre país e o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia, no âmbito do Programa de ajuda financeira a Portugal (03 de maio de 2011) (ibidem, p. 99 -100).

O memorando obrigou a introdução de um conjunto de alterações no domínio laboral, tais como: no emprego e na segurança social, a ser implementado por fases, em um curto lapso temporal, indexados à execução e duração do programa de assistência financeira ao país (ibidem, p. 121).

As mudanças foram efetuadas, pois havia a concepção de que o direito do trabalho português apresentava um elevado pendor garantístico e uma acentuada rigidez, fazendo com que o sistema jurídico tivesse dificuldade de compatibilização com as tendências de flexibilização de outros sistemas europeus. Com isso, fez-se necessária a introdução de uma maleabilidade no sistema, por meio da flexibilização do regime do contrato de trabalho, pela adequação dos regimes laborais aos novos perfis de trabalhadores, pela reposição do dinamismo da negociação coletiva e manutenção dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, mas com abertura a novas necessidades de tutela (ibidem, p. 104).

Portanto, para além da modernização da legislação, a reforma trabalhista portuguesa, igual a brasileira, também teve o seu aspecto de recuperação de econômica, sobretudo em 2011, quando houve o acordo de recuperação financeira e a nova política de austeridade europeia (*troika*), afetando diretamente o sistema laboral (PEREZ & MATSAGANIS, 2018, p. 194).

3. Enquadramento jurídico do teletrabalho

A modalidade teletrabalho surgiu no continente americano, em meados da década de 70, por meio do projeto *Alternative Work Arrangement*, adotado pela Sociedade de Ontário, Canadá. Esse projeto, apesar de não mencionar o termo teletrabalho, permitia que um pequeno grupo de pessoas trabalhasse em casa por meio da tecnologia distribuída pela empresa. Entretanto, a paternidade da expressão teletrabalho é atribuída a Jack Niles, em 1973, o qual, em plena crise petrolífera dos anos 70, defendeu a redução do consumo de petróleo através da supressão do deslocamento diário até o seu local de trabalho, por meio dos recursos telemáticos (MOREIRA, 2018, p. 58).

Assim, ao mesmo tempo que a economia colapsava, um profundo processo de renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática acontecia (DELGADO, 2016, p. 103). Nascia um novo tipo de trabalho cujas novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC) o levaram para além dos muros das fábricas, para dentro das casas ou para qualquer lugar que tenha conexão com a *internet*, afinal os trabalhadores necessitam apenas de um computador ou um telefone *smart*² para realizarem o seu labor.

² Tradução literal: “inteligente”.

3.1. Enquadramento jurídico do teletrabalho no Brasil

A Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), lei da reforma trabalhista, introduziu a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. A disposição normativa sobre o teletrabalho inicia no Art. 62 dessa lei, onde foi acrescentado o inciso III dispondo que o capítulo de duração de jornada não se aplica aos teletrabalhadores. Posteriormente, a lei prevê a inserção do capítulo II-A, “Do teletrabalho”, onde dispõe sobre o tema.

O novo capítulo inicia pela conceituação do teletrabalho no Art. 75-B, destacando como principal característica a realização do trabalho fora da sede do empregador, por meio do uso das NTIC, não se confundindo com trabalho externo. Acrescenta, ainda, no parágrafo único do mesmo artigo que o comparecimento ocasional do teletrabalhador na sede da empresa não desconfigura a modalidade de teletrabalho.

O Art. 75-C preceitua que para a realização do teletrabalho deve haver previsão expressa no contrato individual de trabalho, no qual especificará as atividades a serem realizadas pelo empregado. Os parágrafos 1º e 2º do mesmo artigo tratam que poderá ser realizada a alteração entre regimes (presencial e teletrabalho) desde que haja mútuo acordo e registro em aditivo contratual, como também poderá ser alterado o regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição de no mínimo 15 dias com correspondente registro no aditivo contratual (SILVA, 2018, p. 113).

A lei ditou que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como da infraestrutura necessária e adequada para a prestação do trabalho, como também o reembolso das despesas arcadas pelo empregado será previsto no contrato de trabalho escrito (Art. 75-D). Porém, a mesma não foi clara no que trata a cargo de quem ficará a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, apenas ditou que deverá ser acordada em contrato escrito e que essas utilidades não integram a remuneração do empregado (Art. 75-D e parágrafo único). Nesse seguimento, pode-se entender que há possibilidade de discussão, embora a regra geral seja a prevista no Art. 2º da CLT de que o empregador assume o risco da atividade econômica.

O último dispositivo sobre a regulamentação do teletrabalho trata sobre as medidas de proteção e saúde do empregado reportando-se sobre

o dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, Art, 75-E.

3.2. Enquadramento jurídico do teletrabalho em Portugal

O teletrabalho foi introduzido no ordenamento jurídico português pelo Código de Trabalho de 2003, tendo como base o Acordo-Quadro de 16 de julho de 2002 da União Europeia (UNIÃO EUROPEIA, s.d). A regulação do teletrabalho por Portugal foi feita com um certo pioneirismo, visto que a maioria dos ordenamentos jurídicos da União Europeia não preveem tal modalidade de trabalho (MOREIRA, 2018, p. 63).

O regime do teletrabalho está previsto no código do trabalho português nos artigos 165 a 171, estando inserido na secção relativa a modalidade de contrato de trabalho especial (PORTUGAL, on-line). O art. 165 do código de trabalho português conceitua o teletrabalho como sendo a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa por meio de recursos de tecnologia de informação e comunicação (ibidem).

O contrato de teletrabalho português sempre resulta de um acordo, a não ser nas situações de teletrabalho relacionado com casos de violência doméstica que deve ser reduzido a escrito e contar as indicações previstas no Art. 166, n. 4. Também é possível o recurso ao teletrabalho do trabalhador que tenha filho com até 3 anos de idade, desde que a sua atividade seja compatível e a entidade empregadora tenha recursos e meios para efetuar o trabalho a distância, Art. 166, n.3 e n. 4 do CT. Com isso, podemos concluir que o teletrabalho pode ser exercido tanto por um trabalhador externo como por um trabalhador interno, por meio de acordo entre empregado e empregador para efetuar a passagem do regime geral para o de teletrabalho (MOREIRA, 2018, p. 63-64).

O legislador português consagrou no art. 169 do CT o direito à igualdade de tratamento entre trabalhadores e teletrabalhadores, isto é, proporcionou a proteção das mesmas condições de trabalho para os dois tipos de trabalho, tais como: o direito à segurança e saúde, à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou de doenças profissionais e à proteção ao limite de jornada (ibidem, p. 64).

O código português consagra o direito à formação específica do teletrabalhador, de forma que, sem prejuízo do direito à formação profissional, o mesmo tem direito à formação adequada sobre a utilização de NTIC inerentes ao exercício da sua atividade (ibidem, p. 66).

Além disso, o legislador português preocupou-se com a sociabilidade informática do trabalho, proporcionando ao teletrabalhador a possibilidade de reversão do regime especial para o comum no Art. 166, n. 5, assim como o dever de proporcionar ao teletrabalhador a participação e representação coletiva no Art. 171 e o contato regular com a empresa e os demais trabalhadores no Art. 169, n. 1 (ibidem, p. 66).

O Art. 170 consagra o direito à privacidade do teletrabalhador, sobretudo na modalidade de teletrabalho no domicílio, visto que dispõe ser possível “ - a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada” (PORTUGAL, on-line), art. 170, n. 2 (MOREIRA, 2018, p. 66).

4. Síntese comparativa

A normatização do ordenamento jurídico brasileiro no que tange ao teletrabalho teve como inspiração o regime jurídico português. Entretanto, essa inspiração não foi *copy-paste*,³ pois houve a omissão de dispositivos presentes no código do trabalho português (MOREIRA, 2018, p. 63). Vejamos alguns pontos:

ITENS COMPARATIVOS	TELETRABALHO BRASIL	TELETRABALHO PORTUGAL
INSERÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO	Reforma trabalhista – Lei 13.467/17	Reforma trabalhista – Código do Trabalho de 2003.
CONCEITO	Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.	Art. 165. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso das tecnologias de informação e de comunicação.

³ Tradução literal: “copia e cola”.

<p>QUEM PODE EXERCER TELETRABALHO</p>	<p>O Art. 75-B prevê que o teletrabalho não se confunde com trabalho externo e o Art. 75-C⁴ prevê que a prestação de serviço de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, mas a alteração pode ser feita apenas pelo empregador, no caso do §2º.</p> <p>O que pode ocasionar um conflito com o que prevê o Art. 468 da CLT (mútuo consentimento).</p>	<p>Tanto o trabalhador externo contratado quanto o trabalhador interno, desde que feito por acordo. Art. 167⁵ do CT. O contrato de teletrabalho sempre resulta de um acordo, salvo nas situações de violência doméstica que deve ser reduzido a escrito. Na regra geral o contrato escrito têm função apenas <i>ad probationem</i> – Art.166, n. 7 do CT.⁶</p>
---------------------------------------	--	--

⁴Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. / § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. / § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.”

⁵Artigo 167º. 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 coletiva 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 coletiva de trabalho. 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior”.

⁶Artigo 166.º Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho 1 - Pode exercer a atividade 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 atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada. 3 — Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito. 4 — O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores. 5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação da atividade 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 atividade a exercer após o termo daquele período; e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva 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. 6 - O trabalhador em

<p>JORNADA DE TRABALHO</p>	<p>O ordenamento jurídico brasileiro excluiu o teletrabalho do capítulo de duração da jornada de trabalho, Art.62, inc. III⁷. Com isso, há uma disparidade de tratamento entre o trabalhador e teletrabalho, visto que a limitação do tempo de jornada é direito de segurança e saúde no trabalho.</p>	<p>O Art. 169 do CT⁸ prevê igualdade de tratamento entre trabalhadores e teletrabalhadores, quer relativamente às condições de trabalho, quanto a matéria de segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, assim como no que concerne aos limites de jornada.</p>
<p>FORMAÇÃO ESPECÍFICA</p>	<p>Não há corresponde de formação específica.</p>	<p>O Art. 169, n. 2 trata do direito à formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e comunicação inerentes ao exercício da atividade.</p>
<p>ISOLAMENTO DO TRABALHADOR</p>	<p>A alteração do regime telepresencial para o presencial é por determinação do empregador. Não há correspondente no que tange o contato com a empresa e tampouco com relação a representatividade coletiva.</p>	<p>O Art. 166, n. 5 - prevê a possibilidade do teletrabalhador regressar ao trabalho na empresa.</p> <p>O Art. 169, n. 3 dispõe sobre o contato regular com a empresa e demais trabalhadores e o Art. 171⁹ consagra a participação e representação coletiva dos teletrabalhador.</p>

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. 7 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho. 8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.”

⁷Art. 62 III – os empregados em regime de teletrabalho”.

⁸Artigo 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 respetiva atividade. 3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”.

⁹Artigo 171.º Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho

PRIVACIDADE DO TELETRABALHADOR	Não há correspondente.	Há previsão legal no Art. 170 ¹⁰ de forma a assegurar o direito à privacidade do teletrabalhador. Existe a previsão de que as visitas ao domicílio do empregado poderão ser feitas das 9h às 19h com assistência do teletrabalhador ou pessoa por ele designada.
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	Prevê no Art. 75-E ¹¹ que o empregador deve instruir os empregados acerca de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.	Prevê no Art. 169, n. 1 o princípio geral de igualdade entre trabalhadores e teletrabalhadores.

Fonte: elaboração própria.

Pelo exposto, podemos perceber que, embora Portugal tenha servido como parâmetro para a legislação brasileira, algumas matérias não foram transplantadas do direito português, tais como a proteção da jornada de trabalho, a possibilidade formação específica, de representação coletiva e a regulamentação atinente à privacidade do trabalhador.

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas. 2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores. 3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n. 2 ou 3.”

¹⁰ “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 objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada. 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo”.

¹¹ “Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. // Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”

A explicação para a falta de positividade desses tópicos no Brasil pode se dar pelo desinteresse do legislador em positivar tais questões, como pela existência de princípios e normas gerais que já abarcariam a proteção do trabalhador, nomeadamente, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Ademais, vale lembrar que o Art.8º da CLT¹² prevê a possibilidade de recorrer ao direito comparado por parte das autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho nomeadamente ao direito do trabalho português nas diversas partes em que a CLT não regulamentou (MOREIRA, 2018, p. 67).

5. Conclusão

O teletrabalho tanto no Brasil quanto em Portugal assume variadas formas, porém com pontos de contato em comum, tais como: trabalho fora dos muros da empresa, realizado por meio de tecnologias de informação e comunicação e subordinado à empresa.

A inspiração portuguesa para a legislação brasileira explica-se pelo pioneirismo no enfrentamento dos problemas associados a “nova” forma de trabalho, visto que é uma realidade desde os anos 70, mas pouco positivada na legislação nacional dos países.

Os conflitos gerados por essa modalidade de trabalho são os mais diversos, desde em que condições esse trabalho será executado, como será controlada a jornada, se há adicional de hora suplementar, como será feito o acesso a informação (Qual equipamento será usado? Quem vai pagar?), entre tantas outras questões inerentes ao afastamento do trabalhador do âmbito da empresa.

A reforma trabalhista brasileira, Lei 13.467/2017, teve como um dos seus intuitos a modernização do ordenamento jurídico trabalhista, motivo pelo qual tipificou novas modalidades de trabalho, dentre elas o teletrabalho.

Esse modelo de trabalho à distância, mesmo não previsto na legislação, já era realizado pela maior parte dos trabalhadores, visto que todo aquele que possui um equipamento *smart*¹³ com acesso à internet é apto a

¹² “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

¹³ Tradução livre: “inteligente”.

realizar essa modalidade de trabalho. Afinal, responder *e-mails*, *whatsapp*, *Skype* sobre o trabalho fora da empresa ou, ainda, fora da empresa e fora do horário de trabalho nada mais é do que teletrabalho.

Ocorre que com a entrada em vigor da reforma trabalhista novos limites foram traçados para esse tipo de labor. A partir desse marco, foi tipificado quem, como e de que modo o teletrabalho deve ser realizado.

A influência portuguesa foi importante para a formação do novo ordenamento jurídico brasileiro, porém o legislador brasileiro não seguiu todos os passos do legislador português. Isto é, o transplante jurídico não foi realizado de forma integral.

A nova lei brasileira não regulou de forma idêntica à portuguesa as situações inerentes à organização e proteção do teletrabalhador, exemplo disso é o tratamento jurídico que é dado à jornada de trabalho. No Brasil, houve a exclusão do teletrabalhador do Capítulo II, “Da Duração do Trabalho”, fazendo com que esse tipo de trabalhador não tenha direito à horas extraordinárias, sobreaviso, intervalo intrajornada, entre tantos outros adicionais e direitos que só possui quem tem o labor “controlado”. Além disso, não tem direito também das questões da formação específica, da representação coletiva e da privacidade.

Portanto, mesmo seguindo o molde legislativo português, a regulamentação do teletrabalho no Brasil continua sendo uma questão aberta, vez que não tipificou pontos importantes desse modelo de trabalho e deixou muitos assuntos para serem tratados pelo contrato individual.

Referências

DICIONÁRIO INFOPÉDIA DA LÍNGUA PORTUGUESA SEM ACORDO ORTOGRÁFICO. **Coworking**. Porto: Porto Editora, 2003-2019. Disponível em: <<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa-aa0/coworking>>. Acesso em: 15 jan. 2019

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões do regime jurídico do contrato de teletrabalho nos ordenamentos jurídicos português e brasileiro. In: SILVA, Paulo Renato Fernandes da (Org.). **A reforma trabalhista no direito do trabalho, no direito processual do trabalho e no direito previdenciário**. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**. Parte I – Dogmática Geral. Coimbra: Edições Almedina, 2005.

SILVA, Gabriela Rangel da; STAACK, André Luiz. A Reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e o Teletrabalho: avanços e retrocessos. In: REZENDE, Elcio Nacur; CECATO, Maria Aurea Baroni; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Coords.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho**. Florianópolis: CONPEDI, 2018. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/0ds65m46/4s56827c/5tN65I5W6m4jOXGY.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

PEREZ, Sofia A; MATSAGANIS, Manos. The Political Economy of Austerity in Southern Europe. **New Political Economy**, 2018. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13563467.2017.1370445>>. Acesso em: 18 jan. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. **Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constituiu uma boa notícia para os trabalhos e para as empresas**. Disponível em: <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-1057_pt.htm>. Acesso em: 18 jan. 2019.

Legislação utilizada

BRASIL. Lei 13.467/17, lei da reforma trabalhista de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 jan. 2019.

_____. PL 6.787/2016. Brasília: Câmara Dos Deputados, 2016. Disponível em: <<http://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/resultadoPesquisa?tipoproposicao=PL++Projeto+de+Lei&data=15%2F01%2F2019&page=false&emtramitacao=Todas&numero=6787&ano=2016>>.

PORTUGAL. **Código do Trabalho Português**. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html>. Acesso em: 18 jan. 2019.