

BREVES ASPECTOS DOS DIREITOS AUTORIAIS MORAIS NO TELETRABALHO
E A REPARAÇÃO POR SUA VIOLAÇÃO

Carlota Bertoli Nascimento¹

1- Advogada, especialista em Direito Público pela Universidade Potiguar, mestrandia em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, área de concentração Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado, bolsista da Capes.

Orientadora: Denise Pires Fincato.

RESUMO

O presente artigo faz uma breve abordagem do direito moral autoral, direito da personalidade, no contexto do teletrabalho, nova modalidade de trabalho que surgiu no século XIX e que se expande com o advento das tecnologias de informação e comunicação. A forte presença dessas tecnologias, aliada à falta de reconhecimento pelo ordenamento jurídico nacional do teletrabalho, bem como do conceito fechado de subordinação existente na legislação trabalhista brasileira, permitem que o direito moral do autor de software seja violado por empregadores e tomadores de serviço, restando como única saída ao trabalhador a busca de indenização por dano moral, como forma de ressarcimento do dano, sem que exista forma de prevenção de violação do direito.

Palavras-Chave: Direitos da Personalidade. Direito Autoral Moral. Teletrabalho.

ABSTRACT

This article is a brief overview of moral rights of authorship, right of personality in the

context of telework, a new kind of work that emerged in the nineteenth century and which expands with the advent of information technology and communication. The strong presence of these technologies, coupled with the lack of recognition by the national law of telework, as well as the narrow concept of subordination exists in the Brazilian labor laws, allow the author's moral rights are violated by employers Software makers and service, leaving is the only way for workers to seek compensation for moral damage, as a form of compensation for damage, there is no way to prevent violation of law.

Key-Words: Right to personatilit. Author's Moral Rights. Teleworking.

Introdução

O presente artigo trata de um dos direitos da personalidade mais atingidos no teletrabalho: os direitos morais autorais o direito de ver seu nome vinculado ao produto de seu trabalho.

Sinteticamente, o teletrabalho pode ser definido como trabalho realizado fora da sede da empresa, ou seja, à distância, com o auxílio da tecnologia. O trabalho à distância, ao mesmo tempo em que cria a sensação de maior liberdade e flexibilidade de tempo de trabalho, apresenta situação propícia ao empregador ou empresário de exploração da mão de obra através da tecnologia.

Atualmente muito se fala em empregado ou trabalhador parasubordinado, e ao indicá-los fala-se daqueles que não estão subordinados às ordens diretas do empregador, ou tomador de serviço, nos moldes da antiga CLT, ou seja, daquele trabalhador que embora não possua submissão direta ao seu empregador, recebe ainda que de maneira reflexa ordens ou metas daquele.

Da constatação da forte presença da tecnologia comunicacional em diferentes profissões e, principalmente, de seu uso pelas grandes empresas com presença mundial, o teletrabalhador pode ver-se alijado das garantias legais que devem impor o respeito aos seus direitos da personalidade nas diversas partes do mundo.

Atualmente, com a evolução daquilo que se entende ser essencial para a vida digna do ser humano, não se pode aceitar que a presença e o uso da tecnologia sirva como meio de precarização do trabalho e conseqüente retrocesso dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A implantação do teletrabalho surge como uma boa alternativa de minimizar não apenas os custos empresariais, mas também os custos governamentais.

Contudo, embora seja crescente a presença do teletrabalho no mundo, não há em muitos países (como exemplo o Brasil), legislação ou mesmo a necessária atenção dos juristas sobre questão tão importante. O novo modelo de trabalho que cresce na mesma velocidade que a tecnologia e a expansão mundial da mesma, não traz em contrapartida a necessária proteção dos direitos mínimos que garantem a dignidade humana, já que é por meio do

trabalho que o homem busca conquistar não apenas a sobrevivência, mas, a dignidade social.

É de suma importância ressaltar que o trabalho não pode ser observado sob a perspectiva de mercadoria. A força de trabalho, que hoje pode ser buscada em qualquer país, não pode ser objeto de especulação no mercado financeiro, sob pena de criar-se verdadeiro comércio mundial de seres humanos. O trabalho é direito fundamental que permite ao ser humano o alcance de sua dignidade pessoal e social, o que só se concretiza com o respeito ao seu direito de descanso.

Desse modo, não apenas há necessidade de observação pelas empresas dos direitos fundamentais dos trabalhadores, mas de fiscalização pelos poderes públicos nacionais do cumprimento das leis e pactos internacionais assumidos, como também de empenho internacional para a criação de uma legislação ou de normas regulamentadoras mínimas sobre o teletrabalho, notoriamente o que pode ser prestado e contratado em qualquer parte do mundo. O desprezo sobre os direitos fundamentais que perfazem a dignidade da pessoa humana não só configura no mundo atual forma de concorrência desleal na busca do trabalho mais barato, como verdadeiramente torna-se forma de vil comercialização de trabalho e conseqüente retrocesso social da humanidade.

1. O teletrabalho

1.1 Surgimento

É difícil precisar o exato momento do nascimento do teletrabalho, quanto mais quando se vislumbram suas mais variadas espécies: homeworking, telecommuting ou teleworking, como classificadas por Jack Nilles, ainda na segunda metade do século dezanove².

2- PADILLA, Antonio. Teletrabajo Dirección y Organización. Ed. RA-MA. Madrid, 1998.

3- FINCATO, Denise Pires. Acidente de trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. in Direitos Fundamentais e Justiça: Revista do Programa de Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS:Edipuc, 2008, p.147

4- FINCATO, Denise Pires. Acidente de trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. in Direitos Fundamentais e Justiça: Revista do Programa de Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS: Edipuc, 2008, p.147.

5- FINCATO, Denise Pires. Acidente de trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. in Direitos Fundamentais e Justiça: Revista do Programa de Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS: Edipuc, 2008, p.147.

6- PADILLA, Antonio. Teletrabajo Dirección y Organización. Ed. RA-MA. Madrid, 1998. p. 1-17.

Certamente que a comunidade jurídica passou a dar atenção ao fenômeno, mormente a partir do século acima citado, eis que a partir daí as tecnologias passaram a influenciar sobremaneira a vida do homem e dos mercados de capital.

Mas, não se pode deixar de lado o fato de que o fenômeno do trabalho a distância, ou do trabalho deslocado da supervisão direta e contínua do "chefe", deu-se com a criação e o uso do telégrafo, após com o rádio, telefone, e assim por diante, conforme o avanço e implemento das chamadas novas tecnologias de informação e comunicação.

Pode-se afirmar que o teletrabalho vem ganhando ênfase com o crescimento da tecnologia e a influência que a mesma exerce sobre os mais variados aspectos da vida

humana.

Com o surgimento de novas tecnologias, paralelamente, novas formas de trabalho se consolidam, exigindo do judiciário trabalhista constante aperfeiçoamento, o que nem sempre ocorre, pois poucos operadores do direito conhecem este instituto "a fundo, notoriamente a ponto de, com certeza e justiça, postular, defender e decidir nas demandas em que o teletrabalho seja o cenário³". Como refere FINCATO⁴, há "nos espaços acadêmicos (e da doutrina academicista), novamente economia de referências. Nos julgados, silêncio constrangedor"⁵.

No Brasil não é diferente, poucos são os estudos sobre o tema e menor ainda o número de decisões judiciais. No que concerne à atuação legislativa, pode-se dizer que se não considerada inexistente, ao menos nada reflete a realidade social.

1.2 Conceito e classificação

O foco do presente estudo não é conceituar precisamente o que seja o teletrabalho, nem mesmo determinar uma classificação para os mais variados tipos de teletrabalho existentes, mas fazem-se necessários breves comentários com intuito nivelador.

Inúmeras são as linhas de investigação pela qual se pode definir e classificar o teletrabalho. Para presente investigação, preferiu-se a classificação citada por Nilles em 1973, que pensa o teletrabalho como aquele realizado à distancia pelo trabalhador, deslocado do local fixo de trabalho, ou seja, da empresa, sem a supervisão direta de um superior hierárquico, conforme também indica Antonio Padilla⁶.

Atualmente uma das formas mais utilizadas de teletrabalho é aquele realizado via internet, ou seja, em que o trabalhador executa suas tarefas, basicamente, através de um computador conectado à rede mundial de computadores (também chamado online).

Ou seja, a implantação do teletrabalho surge como uma boa alternativa de minimizar os custos empresariais, mormente com o deslocamento (ou manutenção) do trabalhador para outro espaço que não o da empresa e, conseqüentemente, com a isenção de responsabilidade sobre o mesmo e suas ações, utilizando-se de mão de obra especializada, dando preferência (o empresário) ao trabalhador autônomo.

Isso porque através desse modo de trabalho é possível fazer desde transações comerciais até atendimento ao consumidor, sem ter que deslocar o trabalhador de sua residência ou fazê-lo comparecer a uma sede fixada para realizar seu trabalho.

Nesse contexto, o teletrabalho pode ser classificado, conforme o critério comunicativo, isto é, pelo meio de comunicação com o empregador, como: off line ou on line.

O teletrabalho off line, também chamado de desconectado, é realizado sem qualquer vinculação telemática direta com o computador central da empresa, os dados são enviados através do correio eletrônico ou convencional ao empregador. Como crítica, alguns doutrinadores dizem não ser teletrabalho, por não haver necessariamente a comunicação telemática com a empresa, característica essencial do teletrabalho.

O teletrabalho on line, também chamado de conectado, utiliza tecnologias informáticas e de telecomunicações para receber ordens de como executar o trabalho e o resultado da sua realização. Essa comunicação entre teletrabalhador e empregador pode ser unidirecional, quando a conexão entre os computadores é muito simples e não seja possível a intervenção direta da empresa, e bidirecional, quando a conexão permite interação entre os computadores da empresa e o teletrabalhador, o empregador exerce seu poder de direção, inclusive no que tange à jornada de trabalho e os tempos de descanso do trabalhador⁷.

7- ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13^a Região: João Pessoa, v. 15, n.1, 2007. p. 289-90.

8- FINCATO, Denise Pires. Acidente de trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. in Direitos Fundamentais e Justiça: Revista do Programa de Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS: Edipuc, 2008. p.147.

9- WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 88.

2. A parassubordinação no teletrabalho

As formas de vinculação ao trabalho, no teletrabalho, são diversas, mas com um fator em comum: a tecnologia. Como bem sublinha Denise Fincato, empregado e empregador:

[...] não ocupam o mesmo espaço físico (e às vezes têm entre si até mesmo diferenças temporais - fuso horário), mas podem estar interligados de maneira síncrona, via tecnologia (internet, webcams, etc.). O uso desta (a tecnologia), aliás, é a nota de toque do teletrabalho: sem ela não há teletrabalho, em qualquer de suas modalidades⁸.

As novas tecnologias trazem consigo uma nova forma de subordinação, onde o empregado fica unido indiretamente ao empregador, é a chamada "parassubordinação" ou "telesubordinação", que ocorre à distância, de maneira menos acentuada que a subordinação nos contratos de trabalho tradicionais⁹.

Vera Winter prossegue no sentido de que esta não é comparável com o trabalho a domicílio dos primórdios da industrialização, eis que:

[...] resulta de equipamentos modernos que permitem o controle da distância e a conexão permanente do empregado à empresa, possibilitando a determinação das horas de trabalho, descansos e pausas, previstos na legislação consolidada¹⁰.

10- WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 93.

Diz-se subordinação quando o poder diretivo do empregador é intenso e constante, e quando é menos intenso está-se diante da tão controvertida parassubordinação.

Nesse aspecto é que os direitos da personalidade podem se ver mais facilmente violados, pois nessa faceta de prestação de teletrabalho, o trabalhador recebe informação, metas ou indicações de seu tomador de serviço, enviando o produto de seu trabalho sem saber se seu nome estará vinculado ao produto final.

3. A violação aos direitos autorais morais dos teletrabalhadores

O trabalhador (seja ele empregado, autônomo ou parassubordinado), tem, entre seus direitos fundamentais, o direito honra, imagem, ao bom nome, assegurando-se indenização por dano moral no caso de violação.

A Constituição Federal de 1988, bem como a lei 9.609/1998 que dispõe sobre a propriedade intelectual de programa de computador e sua comercialização no país, ou seja, a lei que regulamenta a produção de software e suas implicações autorais, protege o direito moral do autor como aspecto de sua personalidade.

A produção de programas de computador sejam eles jogos, aplicativos, programas de cálculos ou de digitação de texto, são os produtos de trabalho mais buscados pelas empresas através do trabalho a longa distância. No entanto, em função da alta disponibilidade que tais produtos possuem, os direitos de personalidade a eles vinculados acabam tendo como reflexo a mesma maleabilidade de disposição.

Tal ocorre, entretanto, sem a aquiescência consciente de seus interessados. Em

sítios de busca na rede mundial de computadores é fácil se deparar com ofertas de trabalho para a produção de programas, onde o trabalhador encontra descritas todas as necessidades do empregador, e as diretrizes para a produção do programa (como a finalidade do uso, o prazo de entrega, etc.). Neles, o contrato se estabelece com um simples "click".

Em tais ofertas não vêm apresentadas as cláusulas sobre a propriedade do trabalho, ou mesmo se a paternidade do programa será respeitada, pressupondo-se que o trabalhador já tenha conhecimento das mesmas, o que não se observa ocorrer.

O direito à paternidade do programa, nada mais é do que o direito moral que tem o autor do programa de ver vinculado o seu nome ao trabalho por ele realizado. Destaque-se que não se fala acerca do direito autoral sobre o mesmo, que segundo a lei 9.609 de 1998 pode pertencer ao empregador, contratante de serviços ou órgão público, ou seja, pode ser alienado:

Art. 4º Salvo estipulação em contrário, pertence exclusivamente ao empregador, contratante de serviços ou órgão público, os direitos relativos ao programa de computador, desenvolvido e elaborado durante a vigência de contrato ou de vínculo estatutário, expressamente destinado à pesquisa e desenvolvimento, ou em que a atividade do empregado, contratado de serviço ou servidor seja prevista, ou ainda, que decorra da própria natureza dos encargos concernentes a esses vínculos.

Na realidade, tal direito, encontra-se dentro ao aspecto moral, ético e pessoal da vinculação entre o autor e sua obra, o trabalhador e o produto de seu trabalho:

Os aspectos intrínsecos dos direitos autorais [...] evidenciam desde logo, o reconhecimento de um direito pessoal do autor (chamado "direito moral" de autor) que

aliás, constitui a sua própria base e justificador dos direitos patrimoniais atribuídos ao titular.¹¹

11 - BITTAR, Carlos Alberto. Os direitos da Personalidade. 4 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 139.

12- Nesse Sentido: Patrícia de Oliveira Areas. Marcelo Dias Varella. Em sentido Contrário: José de Oliveira Ascensão.

13- AZEVEDO, Philadelpho. Direito Moral do Escriitor. Rio de Janeiro: Alba, 1930. P. 220.

O direito à paternidade de criação de programas é direito moral do autor ligado à sua honra¹², imagem e ao bom nome. A norma que protege o direito de paternidade de programas, como direito da personalidade do autor, tem como fim resguardar aspecto de sua subjetividade, estando de acordo com os preceitos Constitucionais insculpidos no artigo 5º, incisos IX, X, XIII, XXVIII, que são direitos da personalidade fundamentais.

Philadelpho Azevedo¹³, em brilhante obra escrita em 1930 já reconhecia o direito autoral moral como fundado “[...] no respeito à personalidade humana, em sua alta manifestação creadora de arte e sciencia, universalmente reconhecido pela lei e pelo direito.”

Muito se discutiu sobre a existência de um direito moral autoral dos softwares, sendo hoje a legislação basicamente homogênea em todo mundo, em virtude dos diversos tratados internacionais firmados.

Os direitos da personalidade são absolutos no sentido que de todos devem abster-se de violá-los, sendo ainda, indisponíveis. Ou seja, ao produzir um software qualquer, o trabalhador deve estar ciente através do contrato firmado, de todas as implicações e disposições a que está se submetendo, devendo os contratos de prestação de serviço ou de vínculo empregatício, conter tais cláusulas expressamente.

Devem os contratos, ainda, garantir a paternidade do programa (que é um bem indisponível) e dizer expressamente sobre a possibilidade ou não de fragmentação, e/ou utilização comercial do programa, como determinado pela lei. Como bem assevera Carlos Alberto Bittar:

Esse direito tem como características fundamentais: a perpetuidade; a imprescritibilidade, produzindo efeitos por toda a existência da obra, a impedir usos que a maculem, ou venham a ofender a personalidade do criador, mesmo quando no domínio público; a inalterabilidade e a irrenunciabilidade.

São de ordem moral os direitos: à paternidade (direito de dizer-se autor e de ser reconhecido como tal); à nomeação (de dar nome à obra); à integridade (de mantê-la inalterada); de inédito (de comunicá-la ou não, ao público); de arrependimento (de retirá-la de circulação); e outros que algumas leis e a doutrina costumam enumerar [...]. No nosso regime legal, esses direitos são reconhecidos ao criador, sob enumeração exemplificativa, e mesmo após a morte, prevendo-se sucessão para certos herdeiros e, à sua ausência, a mencionada defesa da genuinidade e da integridade pelo Estado. Em face das suas características, é vedada a transmissão desses direitos (art.49, inc. I), que, portanto, permanecem intactos mesmo em contratos de cessão total de direitos autorais.

O autor trata dos direitos previstos na lei 9.610/98, que possuem aplicação ao direito de proteção da propriedade intelectual de programa de computador, respeitados alguns aspectos especiais como os parágrafos do artigo 4º e o artigo 6º.

Chega-se a tal interpretação legal, observando que a lei 9.609/98 em seu artigo 5º determina: "Os direitos sobre as derivações autorizadas pelo titular dos direitos de programa de computador, inclusive sua exploração econômica, pertencerão à pessoa autorizada que as fizer, salvo estipulação contratual em contrário".

Ou seja, para que o tomador de serviços possa criar derivações do programa produzido, o trabalhador deve ter ciência desta possibilidade quando da contratação, expressamente.

Tal ocorrência, não afasta ainda, o direito à paternidade do autor do programa, na parte que não fora modificada, ou seja, realizadas modificações no programa, ou derivações do mesmo, o autor do programa original ainda tem direito de ver seu nome vinculado à parte do projeto que não sofreu modificação, ou de ver seu nome citado como criador da obra original, segundo o artigo 5º, XXVIII, a, da CF/88.

4. Dano moral como forma de reparação

A tutela dos direitos da personalidade pode dar-se de forma preventiva e repressiva (ou reparadora). O Código Civil prevê alguns tipos auto tutela (art. 188) que podem ser exercidas quando violados direitos da personalidade nos casos de legítima defesa, exercício regular de direito e em estado de necessidade, e pode ser aplicável nas relações de trabalho já que é compatível com seus princípios e há omissão na legislação trabalhista, conforme determina o art. 8º, parágrafo único, da CLT.

No entanto, nas relações laborais, mormente quando o trabalho é realizado à distância como no caso do teletrabalho, o trabalhador se vê impossibilitado de agir por seus próprios meios sob pena de ver-se privado de sua subsistência.

O mesmo ocorre quando o trabalhador individualmente, seja ele autônomo ou tenha ele carteira assinada, busca a via judicial a fim de resguardar seus direitos através da tutela preventiva. Esta se tem mostrado eficaz quando utilizada pelo Ministério Público do Trabalho, através da ação civil pública, onde empresas são condenadas por provocarem dano moral coletivo quando atuam de maneira abusiva violando repetidas vezes direitos da personalidade de seus empregados e candidatos a vagas na empresa.

No caso dos direitos autorais morais e da invasão da vida privada do teletrabalhador, a tutela mais eficaz, a princípio, partiria da atuação estatal através do Ministério Público do Trabalho e da Superintendência do trabalho, realizando fiscalização e

observação do cumprimento pelas empresas das normas Constitucionais e da legislação infraconstitucional e, no caso de violação, da utilização da ação civil pública e do pedido de condenação a danos morais coletivos como vem ocorrendo em outros casos.

No entanto, a jurisprudência nacional ainda é muito tímida no que se refere ao reconhecimento de direitos trabalhistas e fundamentais, mormente os direitos da personalidade dos teletrabalhadores, não restando ao jurisdicionado outra opção que não seja a via judicial individual.

O empregador ou tomador de serviços tem por dever observar a obrigação de abstenção de violação dos direitos da personalidade de seus trabalhadores, sob pena de responsabilizar-se civilmente pelos danos causados.

Embora o Direito brasileiro tenha adotado a teoria dualista sobre a responsabilidade civil (contratual e extra contratual), a adoção de qualquer das linhas no caso de violação dos direitos da personalidade torna-se irrelevante, já que a Constituição assegura o direito à indenização no caso de violação de certos aspectos da personalidade, art.5º, X.

Asseveram ainda alguns autores, como o já citado Eliomar Szaniawski¹⁴ que o artigo 12 do Código Civil, assegura o direito à indenização por danos patrimoniais e

14- SZANIAWSKI, Eliomar. Direitos de Personalidade e sua Tutela. 2ª ed. Revista dos Tribunais. São Paulo: 2005. Em sentido contrário: Prof. Dr. Fábio Siebeneichler de Andrade, segundo o qual "o artigo 12 não contém preceito expresso acerca da existência de um Direito geral da Personalidade, isto é acerca da existência de um complexo de interesses relativo à esfera pessoal, que é merecedor de proteção, quando se verifica a incidência dos pressupostos estabelecidos pelo ordenamento." Ao trabalhar o tema o professor explica que no Brasil não há como no Direito Alemão a idéia de um direito geral da personalidade desenvolvida a partir da Lei Fundamental.

No entanto como brilhantemente ensina o Prof. Paulo Mota Pinto no artigo intitulado: Notas Sobre o Livre Desenvolvimento da Personalidade e os Direitos de Personalidade no Direito Português. In: A CONSTITUIÇÃO CONCRETIZADA:CONSTRUINDO PONTES ENTRE O PÚBLICO E O PRIVADO. Org.

SARLET, Ingo Wolfgan. Porto Alegre: Livraria do Advogado,2000, o direito geral da personalidade no sistema alemão, surgiu da interpretação do BGB, consagrando a técnica jurídica a intangibilidade da dignidade do homem. A sistemática da Constituição Brasileira de 1988, que tem a dignidade da pessoa humana como seu primordial fundamento permite uma interpretação no mesmo sentido.

extrapatrimoniais, constitui-se uma cláusula geral de tutela da personalidade no direito brasileiro, não importando se a violação deu-se antes durante ou após o contrato, havendo sempre o dever de indenizar no caso de violação a direitos da personalidade.

No que tange a subjetividade da responsabilização, não há o que se perquirir já que a regra geral do novo código civil é a responsabilidade objetiva, pois determina em seu art. 927, a indenização por aquele que realiza ato ilícito e causa dano a outrem, violar lei, ou desenvolver atividade que por sua natureza implique em risco aos direitos de outrem.

Nos casos de causar o tomador de serviços dano moral autoral, ou violar a vida privada de seu trabalhador por qualquer das formas acima relatadas, cabe indenização por danos morais.

Conclusão

O trabalho à distância, ao mesmo tempo em que cria a sensação de maior liberdade, com maior flexibilidade na prestação do trabalho, apresenta situação propícia ao empregador ou empresário de exploração da mão obra através dos meios de tecnologia informacional e comunicacional.

Da constatação da forte presença da tecnologia comunicacional em diferentes meios de profissão, parte-se para a constatação de que o teletrabalhador está diante da potencial violação de seus direitos de personalidade, em virtude da não observação pelos tomadores de serviço das normas legais que tutelam tais direitos, bem como pela falta de legislação nacional a reconhecer esta nova modalidade de trabalho.

No que tange aos direitos autorais morais dos teletrabalhadores, as diversas formas de contratação, bem como de subordinação de trabalho, e mesmo a localidade do labor, não podem configurar óbice ao cumprimento da lei, eis que o contrato de trabalho, seja ele subordinado ou não, deve informar o trabalhador sobre todas as disponibilidades de sua obra bem como possíveis utilizações e modificações, que devem ocorrer apenas com a consulta e autorização expressa deste.

É dessa forma que o trabalho pode tornar a vida do ser humano digna: dando-lhe os meios efetivos de busca das satisfações humanas e não apenas explorando o homem para a riqueza de poucos, tolhendo-lhe o tempo livre, pouco tempo que poderá, notoriamente através do estreitamento dos relacionamentos interpessoais e do aprofundamento de suas raízes culturais, tornar-lhe mais humano.

Bibliografia

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. Considerações sobre o Desenvolvimento dos Direitos da Personalidade e sua Aplicação às Relações de Trabalho. in Direitos Fundamentais e Justiça. Revista do Programa de Pós-Graduação Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS. Ano 3. N° 6. HS. Porto Alegre: Edipuc, 2009.

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.

AREAS, Patrícia de Oliveira. PROPRIEDADE INTELECTUAL DO SOFTWARE: DIREITO MORAL E DESENVOLVIMENTO. in Propriedade Intelectual e Desenvolvimento. Org. BARRAL, Welber. PIMENTEL, Luiz Otávio. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007.

AZEVEDO, Philadelpho. Direito Moral do Escriptor. Rio de Janeiro: Alba, 1930.

BITTAR, Carlos Alberto. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. 4ª ed. Forense Universitária. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

FINCATO, Denise Pires. Acidente de trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. in Direitos Fundamentais e Justiça: Revista do Programa de Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS: Edipuc, 2008.

HOUAISS, Antônio. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia. Rio de Janeiro: 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário. São Paulo, v. 2, n. 18, set. 2001.

PINTO, Paulo Mota. Notas Sobre o Livre Desenvolvimento da Personalidade e os Direitos de Personalidade no Direito Português. In: A CONSTITUIÇÃO CONCRETIZADA:CONSTRUINDO PONTES ENTRE O PÚBLICO E O PRIVADO. Org. SARLET, Ingo Wolfgan. Porto Alegre: Liveraria do Advogado, 2000.

ROSENDÁ, Salomão. Direito à desconexão - Uma Realidade no Teletrabalho. Revista LTR, volume 71, n° 07, julho de 2007.

SZANIAWSKI, Eliomar. Direitos de Personalidade e sua Tutela. 2ª ed. Revista dos Tribunais. São Paulo: 2005.

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

PADILLA, Antonio. Teletrabajo Dirección y Organización. Ed. RA-MA. Madrid, 1998.

