XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

VANESSA VIEIRA PESSANHA

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;
Coordenadoras: Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2016.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-308-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalaho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXV Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”. Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I” oportuniza reflexões muito interessantes.

"Labor em Hannah Arendt e a atividade humana do trabalho na sociedade capitalista globalizada: uma visão acerca do trabalho, sua dignidade e direitos", de autoria de Flávia Moreira Guimarães Pessoa e Mariana Farias Santos, bem como "Os efeitos da globalização sobre o Direito do Trabalho na obra de Zygmunt Bauman, 'Globalização: as consequências humanas'”, de autoria de Rodrigo Lychowski, são artigos que evidenciam a relação tão próxima existente entre o Direito do Trabalho, a Filosofia e Sociologia, de maneira a aprofundar reflexões de suma importância para a compreensão e a aplicação do Direito, como as implicações jurídicas da globalização na seara trabalhista em diferentes perspectivas.

A abordagem principiológica desse ramo jurídico também se faz presente no GT, por meio do texto de Nilson Feliciano de Araújo e Márcia Coser Petri, intitulado "Os princípios jurídicos do Estado Democrático de Direito e o princípio trabalhista da proteção: uma análise das funções informativa, normativa e interpretativa do princípio da proteção". Dessa forma, resgata-se a essência do Direito do Trabalho e seu direcionamento natural, que deve nortear seu entendimento e sua concretização.

A globalização e a precarização do trabalho são tema de mais dois artigos, cada um analisando suas consequências em diferentes contextos. Da autora Camila Pinheiro Bergenthal, com uma abordagem voltada para os trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo no segmento têxtil, tem-se "Reflexos da estratégia econômica de

globalização: a precarização do trabalho e os abusos dos direitos humanos dos trabalhadores da indústria têxtil". Do autor Emerson Victor Hugo Costa de Sá, uma análise da questão da terceirização no contexto complexo da atualidade, com o texto "Sociedade de consumo, globalização e precarização das relações laborais na terceirização".

Sob o prisma do trabalho digno, inicialmente, no artigo "Análise do trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal", escrito por Vanessa Vieira Pessanha, são apresentados aspectos basilares de observação do instituto jurídico em comento, procurando desvendar as palavras-chave que compõem o conceito, observar a adequação nominal e os diplomas legais envolvidos nessa questão tão relevante. Em seguida, "O trabalho digno como meio de inclusão social no ordenamento jurídico brasileiro", de Max Emiliano da Silva Sena, objetiva demonstrar a abrangência do tema na perspectiva social, revelando seu caráter intrínseco à essência humana e ao que se espera da atuação laboral.

Um estudo de caso é apresentado pelas autoras Maria Teresa Fonseca Dias e Nayara Campos Catizani Quintão – "Estratégias jurídicas das empresas do segmento minerário para reduzir os impactos da terceirização no setor: estudo de caso do Projeto Minas-Rio" –, tendo como escopo propor alternativas para resolução da demanda, com indicativo especial baseado na "compliance" e seus benefícios dentro desse contexto.

Acerca de meio ambiente do trabalho, há o texto dos autores Renan Fernandes Duarte e Marcel Britto, "O meio ambiente do trabalho saudável enquanto direito fundamental: a negligência do estado quanto aos riscos psicossociais" – abordagem de grande abrangência e relevância, especialmente levando em consideração o crescimento da ocorrência de doenças de ordem psicológica e seus inevitáveis reflexos juslaborais" –, e o texto das autoras Maria Helena Ferreira Dourado e Vladia Maria de Moura Soares, "Meio ambiente do trabalho rural à luz dos princípios constitucionais" – amparado no contexto de grande biodiversidade e na vulnerabilidade do trabalhador, que habitualmente é potencializada na zona rural.

A saúde do trabalhador também é objeto central de dois textos nesse GT: "Proteção à saúde do trabalhador, monetarização dos riscos e o Novo Código de Processo Civil", de autoria de Thiago Ribeiro de Carvalho e Judith Aparecida de Souza Bedê (avaliando as tutelas de urgência previstas no Novo Código de Processo Civil e sua aplicação com o intuito de fazer valer a necessária proteção da saúde do trabalhador); e "A necessidade de aplicação do exame ocupacional odontológico como meio de garantir a proteção à saúde do trabalhador", de autoria de Walter Gustavo da Silva Lemos e Andreia Regina Boff Lemos (por meio do qual os autores demonstram o papel dos cuidados odontológicos na saúde e qualidade de vida do trabalho, razão pela qual defendem sua participação obrigatória nos exames laborais).

"O teletrabalho na era digital: a erosão do Direito do Trabalho clássico diante da flexibilidade global", do autor Gustavo Henrique da Silva, tem como fio condutor do texto a evolução tecnológica e as novas formas de organização da sociedade, que impulsionaram o chamado teletrabalho, cada vez mais presente, e vêm criando situações precariedade de regulamentação dessa modalidade de prestação de serviço.

No artigo "O uso do whatsapp e os limites de duração razoável do trabalho como proteção do direito humano fundamental ao trabalho digno", de Andrea Antico Soares e Edinilson Donisete Machado, os autores tratam também da tecnologia no mundo do trabalho, sob o prisma do trabalhador em comunicação permanente com a empresa mediante o uso com o whatsapp, tendo em vista a violação sistemática de direitos fundamentais, dentre os quais destacam o trabalho digno.

"Assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador com deficiência: o alcance do dever jurídico de cumprimento das quotas do artigo 93 da Lei 8.213/91", das autoras Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima e Amarilis Rocha Nunes Jorge, tem por pretensão estudar a doutrina do assédio moral, bem como analisar o dever jurídico do empregador de adotar medidas para evitar a referida prática em relação ao trabalhador com deficiência.

Em "Imigrantes indocumentados e a inefetividade de seus direitos fundamentais trabalhistas", de Daniela Wernecke Padovani e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, a discussão proposta envolve a questão da efetividade dos direitos dos trabalhadores imigrantes, passando pelo reconhecimento de tais direitos pelo ordenamento jurídico brasileiro e tratando, em especial, dos trabalhadores fronteiriços bolivianos indocumentados, que se encontram em território nacional em situação irregular.

O artigo "A pejotização na relação de trabalho", de Carla Regiane Balensiefer Bernardo, trata do fenômeno que vem ocorrendo, geralmente em atividades intelectuais, como forma de tentar camuflar o vínculo empregatício entre empregado e empregador, valendo ressaltar a vulnerabilidade do trabalhador como elemento a ser considerado na aceitação dessas situações.

Da autora Lizziane Penha Veloso, "A responsabilidade do sócio retirante pelos créditos trabalhistas" aborda a responsabilidade na qual incorre o sócio retirante que encontra, além do limite temporal, da atuação com desvio de finalidade, fraude ou má administração, outros limites. O sócio retirante possui responsabilidade subsidiária com relação ao passivo da sociedade da qual se retirou e caberá responsabilização dessa natureza se beneficiado da prestação de serviços do funcionário reclamante à época em que fazia parte da sociedade.

No que tange a assuntos de Direito Coletivo do trabalho, são três os artigos dentre os que compõem esse GT: "Atuação político-partidária sindical e os direitos de personalidade da classe representada", de Leda Maria Messias da Silva e Mayra Lucia Paes Landim Leciuk Ferreira (trazendo a problemática da unicidade sindical na sua faceta de efetivação dos direitos de personalidade e representação imparcial); "O uso das redes sociais para fins de mobilização de greve", de Raquel de Souza Felício e Rodrigo Goldschmidt (analisando as mudanças promovidas na relação entre sindicato e categoria representada, em virtude do novo formato implementado a partir do uso das redes sociais como instrumento de divulgação, orientação e mobilização nas greves); e "Proposições metodológicas da representação sindical na terceirização", de Amanda Maira Rodrigues e Dalvaney Aparecida de Araújo (verificando a necessidade de tratamento dos trabalhadores terceirizados por sindicados de cada categoria, e não por um específico de trabalhadores terceirizados, especialmente em virtude das crises de representação e da situação econômica do país).

Observa-se, assim, que os artigos versam sobre assuntos caros à sociedade, demonstrando a importância das produções científicas aqui apresentadas e, sobretudo, do debate acerca de demandas diretamente relacionadas à vida humana, em seu desdobramento de ordem laboral.

Desejamos uma ótima leitura a todos/as!

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo Misailidis - PUC/SP

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UFBA

O TELETRABALHO NA ERA DIGITAL: A EROSÃO DO DIREITO DO TRABALHO CLÁSSICO DIANTE DA FLEXIBILIDADE GLOBAL

EL TELETRABAJO EN LA ERA DIGITAL: EL DERECHO DEL TRABAJO DE LA CLÁSICA EROSIÓN ANTES DE FLEXIBILIDAD GLOBAL

Gustavo Henrique da Silva [1]

Resumo

O Direito do Trabalho brasileiro não consegue assimilar de maneira satisfatória essa relativamente nova modalidade de relação empregatícia que é o teletrabalho. O sistema juslaboral tradicional é fruto da consolidação de leis que serviram para regular uma realidade diferente da experimentada nos dias de hoje. Leis criadas antes da geração do computador, da internet e das modernas tecnologias da comunicação. Nosso objetivo é fazer uma breve reflexão sobre o conceito de trabalho tradicional para chegar, nos dias de hoje, às novas profissões e formas de trabalho geradas para suprir as necessidades de uma sociedade cada vez mais tecnológica.

Palavras-chave: Teletrabalho, Globalização, Flexibilização

Abstract/Resumen/Résumé

La Ley del Trabajo de Brasil no puede asimilar satisfactoriamente este relativamente nuevo tipo de relación de trabajo que es el teletrabajo. El sistema juslaboral tradicional es el resultado de la consolidación de las leyes que sirve para regular una realidad diferente experimentado hoy. Leyes creadas antes de la creación del ordenador, Internet y las tecnologías de comunicación modernas. Nuestro objetivo es hacer una breve reflexión sobre el concepto de trabajo tradicional de conseguir, en estos días, a las nuevas ocupaciones y formas de trabajo generados para satisfacer las necesidades de una sociedad cada vez más tecnológica.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teletrabajo, Globalización, Aliviar

[1] Mestrando em Direito Ambiental pela Universidade Católica de Santos - UNISANTOS/SP e especialista "lato-sensu" em Direitos Difusos e Coletivos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP.

INTRODUÇÃO

As inovações trazidas ao mercado por meio de novos produtos e serviços, criaram mudanças significativas e propiciaram o surgimento de novos mercados de trabalho. Com isso, passa a ocorrer uma renovação da dinâmica capitalista, com a destruição de modelos de negócio e mercados anteriormente dominantes, que são substituídos pelo novo.

Nesse sentido, as inovações tecnológicas passam a ser a força motriz do crescimento econômico. Assim, tanto novas empresas quanto as já estabelecidas precisam ficar atentas para não perderem o passo e serem engolidas pelos novos ciclos. Um exemplo disso é o que ocorre com um dos maiores mercados do mundo atual: o mercado de aplicativos que a cada dia ameaça uma série de serviços e profissões que passam a ser revistas e remodeladas conforme as necessidades modernas.

Infelizmente, esse é o preço a ser pago, a ascensão e queda de impérios, que após mudarem o rumo do mundo são substituídos por outros mais fortes ou inovadores.

Portanto, a evolução tecnológica e as novas formas de organização da sociedade, impulsionaram o chamado teletrabalho (Trabalho à distância) que está cada vez mais presente, criando situações não previstas pela legislação trabalhista e, portanto, demandando um esforço do empregador, do empregado e da Justiça, quando houver a necessidade, para resguardar todos os direitos dos envolvidos.

Sendo assim, o presente estudo visa demonstrar a precariedade de regulamentação dessa nova modalidade de trabalho, apontando o que já existe no nosso ordenamento jurídico em matéria normativa, bem como demonstrando que a necessidade de regulamentação do teletrabalho alcança dimensões mundiais, sendo raros os diplomas normativos encontrados a esse respeito.

Nesta proposta, o cenário criado pelo teletrabalho na seara jurídica, demanda uma mudança de critérios utilizados para a identificação dos elementos da relação empregatícia, o que, conforme já dito, carece de normatização.

1. TELETRABALHO: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O conceito de trabalho modificou-se ao longo da história humana, adaptando-se às necessidades históricas, sociológicas e filosóficas de cada época.

A intensidade dos avanços decorrentes da globalização, aspecto marcante da atualidade, afeta intensamente as relações humanas, em especial as relações de trabalho, cujos parâmetros tradicionais estão sendo afetados pelo surgimento de uma maneira especial de trabalhar: o teletrabalho.[1]

O Teletrabalho é fruto da moderna tecnologia, e a respeito disso Barros (2009, p. 326) coloca, "A inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação". Assim, vemos que o teletrabalho surgiu das comunicações advindas do desenvolvimento tecnológico, como a computação e a Internet.

No entanto, o problema encontrado é que esta moderna forma de trabalho exige uma flexibilização nas definições ou requisitos da relação empregatícia, quais sejam: a subordinação e a identificação do poder diretivo, que passam a ter seus conceitos ampliados, gerando impacto na esfera jurídica.

Por isso, importante se faz um estudo aprofundado sobre o conceito de teletrabalho, sua natureza jurídica, suas possíveis modalidades, as vantagens e as desvantagens de a sua regulamentação.

Podemos dizer que o teletrabalho impõe a modernização das relações laborais, na qual o desenvolvimento das diversas atividades depende exclusivamente da tecnologia, já que "o processo de reestruturação global da economia, alavancado pelo desenvolvimento científico tecnológico propiciam uma aceleração das relações no mundo virtual e anunciam uma nova forma de organização social" (RODRIGUES, p.8, 2011).

Nesse sentir, redesenham-se as formas de vida e trabalho, impondo-se um novo ritmo as atividades humanas.

[1]Teletrabalho: também dito trabalho remoto, significa, literalmente, trabalho à distância. Concretamente, é um tipo de trabalho flexível por proporcionar um local, horário e contratos flexíveis. Trata-se de trabalho que é realizado quando se está a utilizar equipamentos que permitem que o trabalho efetivo tenha efeito num lugar diferente do que é ocupado pela pessoa que o está a realizar.

Assim surge o teletrabalho, como uma nova forma de trabalho flexível e adaptável as novas realidades, que está em crescente expansão em nível mundial e se apresenta como uma alternativa ao clássico modelo de organização centralizada de produção, já que o apego aos esquemas de relação de trabalho tradicionais se revela defasado. (RODRIGUES, 2011, p.9)

A par destas informações, vemos que a a constante evolução tecnológica vem provocando, dia após dia, a relativização das distâncias, possibilitando um fluxo e transição cada vez maiores de informações e pessoas, sem que seja necessário qualquer tipo de deslocamento físico.

Isso afeta diretamente a economia e a geração de riquezas, pois aumenta a satisfação pessoal do empregado que fica livre da agitação diária de ter de percorrer longas distâncias para trabalhar, além do que o horário de trabalho é flexível o que o permite cumprir com suas obrigações e/ou programar a sua vida de forma melhor.

Sendo assim, não restam dúvidas de que o trabalho a distância é a mais adequada (adaptada e moderna) forma de se pensar as relações de trabalho no mundo atual, razão pela qual inúmeros tribunais de justiça já têm adotado regras e resoluções administrativas no intuito de regulamentar o teletrabalho no âmbito de suas competências, tudo isso claro, visando a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores públicos.

Nesse sentido o Tribunal Superior do Trabalho (TST) por meio da Resolução Administrativa Nº 1499, de 1º de fevereiro de 2015 regulamentou a questão[2] e considerando o avanço tecnológico, notadamente com a implantação do sistema do processo eletrônico, possibilitou o trabalho remoto ou a distância. Assim, dada a necessidade de se regulamentar devidamente a questão após a Lei nº 12.551/2011, o tribunal definiu critérios e requisitos para a execução do trabalho remoto, mediante o controle de acesso/uso da plataforma on-line e a avaliação permanente do desempenho diário e semanal. Tudo isso, claro, sob a égide da Lei 12.551/2011 que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e equiparou em garantias e benefícios o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao realizado a distância.

[2] As atividades dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho podem ser executadas fora de suas dependências, sob a denominação de teletrabalho, para tanto devem cumprir rigorosamente os termos da resolução administrativa, que estabelece dentre outras medidas: os deveres dos servidores em regime de teletrabalho; os deveres dos gestores das unidades que devem acompanhar o trabalho e adaptação dos servidores em regime de teletrabalho; o monitoramento e controle do teletrabalho e o término do teletrabalho. Vemos assim que esta resolução administrativa estabelece as diretrizes de funcionamento e execução do trabalho remoto no âmbito de competência do Tribunal Superior do Trabalho, além do que serviu e serve de baliza para outras normas que possam regulamentar a questão. Interpretação conforme -RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA – TST- Nº 1499, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2012. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/19477/2012_ra1499.pdf?sequence=1. Acesso: 15 de Janeiro de 2016.

Por isso, essa resolução do TST representa um marco na regulamentação jurídica do teletrabalho dos servidores públicos no país, pois definiu ainda que de forma inicial as formas de controle, organização e execução do trabalho remoto. E mais do que isso, serviu de exemplo para que outros tribunais pudessem seguir no mesmo caminho, exemplos disso foram a Resolução Administrativa Nº 049/2013 do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – Paraíba, a adoção do teletrabalho no TRF-4 que atende Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul e as diversas unidades do Tribunal de Justiça de São Paulo com cartórios que aderiram ao home office.[3]

Vemos, portanto, que a flexibilidade no trabalho jurídico pode influenciar no desenvolvimento da sociedade, no aumento da produtividade e na redução do desemprego, haja vista, que a falta de mobilidade nos grandes centros e a necessidade de acelerar os processos no Judiciário é urgente.[4]

No entanto a dificuldade reside na falta de estrutura do próprio sistema jurídico brasileiro que deveria investir/aumentar parte da despesa total da justiça com gastos em informatização e tecnologia.

Nesse viés, podemos afirmar que a tecnologia de fato, transformou as relações de trabalho e impôs um novo modo de se realizar e pensar o trabalho no mundo atual.

2. A GLOBALIZAÇÃO E O DIREITO CLÁSSICO: UMA ÉPOCA DE INCERTEZAS E DESENCONTROS

A Globalização é um fato histórico. É um processo econômico e social que estabelece uma integração entre os países e as pessoas do mundo todo. Através deste processo, as pessoas, os governos e as empresas trocam ideias, realizam transações financeiras e comerciais e espalham aspectos culturais pelos quatro cantos do planeta. (EROS GRAU, p.53, 2010)

---

[3] **O QUE DIZ A CLT SOBRE O TELETRABALHO**: **Art. 6º*** - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ***Parágrafo único:*** Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. **Alterado pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011*
Portanto, como a CLT não se aplica aos servidores públicos, os tribunais precisam aprovar a regulamentação própria
(GLOBO.COM, G1-Concursos e Emprego. Tecnologia e falta de mobilidade estimulam "home office" nos tribunais. Disponível em: http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/03/tecnologia-e-falta-de-mobilidade-estimulam-home-office-nos-tribunais.html. Acesso em 20 de Janeiro de 2016.)

[4] O "incentivo" da regulamentação jurídica do teletrabalho por parte dos tribunais surge devido a a falta de mobilidade nos grandes centros e a necessidade de acelerar os processos no Judiciário brasileiro.
(GLOBO.COM, G1-São Paulo. Tribunal de Justiça de São Paulo libera escreventes para trabalhar em casa. Disponível em: http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2015/07/tj-libera-escreventes-para-trabalhar-em-casa-mas-com-meta-15-maior.html. Acesso em: 20 de Janeiro de 2016.)

Seria, portanto, um dos processos de aprofundamento da integração econômica, social, cultural, política, que teria sido impulsionado pelo barateamento dos meios de transporte e comunicação dos países do mundo no final do século XX e início do século XXI. É um fenômeno gerado pela necessidade dinâmica e constante do capitalismo de formar uma aldeia global que permita maiores mercados para os países centrais (ditos desenvolvidos) cujos mercados internos já estão saturados. Dito de outra forma seria o processo ou à forma como os países interagem e aproximam pessoas, levando em consideração seus aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos da sociedade ao qual se vinculam.

O impacto da globalização no direito positivo é devastador ou melhor, aniquilador, na medida em que quebra/desestrutura as antigas formas de negócios, comunicação e trabalho no mundo atual.

Ela, a globalização, afeta todas as áreas da sociedade, principalmente a comunicação, o comércio internacional e a liberdade de movimentação, com diferente intensidade dependendo do nível de desenvolvimento e integração das nações ao redor do planeta.

Este debate está na pauta das modernas discussões mundiais, mormente por sua influência no quotidiano da vida de qualquer cidadão do globo. Em razão disso, é inegável constatar que ela já começa a agir incisivamente na inserção do contexto da norma jurídica. Para tanto, Arnaud (p.6, 1999) esclarece várias questões concernentes à questão em destaque, tais como:

> a) a reflexão sobre a pretensão da globalização ao universal;
> b) uma análise do conceito-chave de eqüidade;
> c) uma abordagem crítica da questão da regulação pelo direito, na era contemporânea;
> d) a internacionalização dos direitos humanos;
> e) o alcance da globalização nos direitos de família;
> f) sugestões sobre a transformação do direito contemporâneo para uma era pós-moderna; enfim, em síntese, pretende o jusfilósofo *insistir sobre a revelação gerada pela globalização na produção e na implementação da norma jurídica*

Vemos, portanto, que o direito também está implicado diretamente pelo processo de globalização e que a globalização adquiriu hoje em dia um valor de paradigma, assim conforme o autor (ARNAUD, p.13, 1999) não resta dúvida do impacto da globalização no direito clássico, vez que muitas condições foram preenchidas, a saber:

> a) uma mudança nos modelos de produção;
> b) o desenvolvimento de mercados de capitais ligados fora do âmbito das nações;
> c) uma expansão crescente das multinacionais;
> d) aumento de acordos comerciais entre nações através de blocos econômicos regionais;

e) ajuste estrutural passando pela privatização e pela redução do papel do Estado;
f) a hegemonia dos conceitos neoliberais em matéria de relações econômicas;
g) generalização global na defesa dos direitos humanos;
h) criação de ONGs supranacionais.

Verifica-se, pois, que a globalização rompe com as fronteiras transnacionais, causando consequências às informações; aos serviços; ao trânsito de mercadorias, capitais e pessoas. As afetações que surgem nestes aspectos, produzem efeitos no direito de contratar, no direito do trabalho, no direito financeiro, no direito do consumidor, etc.

Tais mutações, segundo Arnaud (p.19, 1999), levam a seguinte indagação: "o que será a profissão de advogado daqui a cinquenta anos?"

Por fim, não resta dúvida de que a globalização afeta diretamente o direito positivo, pois possibilita mudanças (quebra do lugar comum) e a imposição de determinados comportamentos. Sendo assim, as normas jurídicas devem procurar a reforma da realidade em atenção aos anseios sociais e principalmente a globalização.

2.1 Qual o papel do direito diante da flexibilidade global?

Os profissionais do direito na maior parte das vezes são os últimos a perceberem e absorverem as mudanças da sociedade, exatamente por trabalharem com o direito posto. Sob esta perspectiva, em relembrar histórico, é interessante observar a velocidade da superação dos valores estabelecidos como dogmas, impondo o precoce envelhecimento dos conceitos ético-jurídicos.

Acreditou-se no esgotamento das formas autoritárias de governo e apostou-se na democracia liberal como porto seguro. Dali para frente, pensaram, seria o aperfeiçoamento das instituições democráticas.

Pouco durou a euforia. As fraturas e os fragmentos provocados pela globalização fizeram nascer à democracia política e, por conseguinte, as mazelas com as quais está o mundo a lutar: exclusão social, relativismo cultural, proliferação descontrolada de armas nucleares, atuação de grupos terroristas e o preocupante rumo da ciência da vida (a biotecnologia e a genética), açoitada pelos grupos econômicos que, ao tempo, financiam e propiciam os avanços movidos pela ganância do lucro.

Portanto, a história do homem não acabou. Estamos apenas deixando para trás uma era, uma geração, e imperceptivelmente já entramos em uma nova fase, na qual devemos nos organizar para enfrentar os novos desafios que surgirão.

Neste novo mundo, as exigências sociais chegaram a um nível de sofisticação tal que o regramento da vida do indivíduo e da sociedade na qual ele se insere tornou-se insuficiente, sendo necessário ordenar, regrar e disciplinar o espaço físico e o meio ambiente. Assim, a preocupação apresentada não é mais pela vida, mas pela qualidade de vida (dignidade humana). Nesse sentir, o direito passa a ter por função a proteção do cidadão contra as ingerências arbitrárias em sua vida garantindo, portanto, um mínimo existencial de apoio (suporte) necessário. Tudo porque, vivemos em um estado democrático que se propõe igualitário, sem discriminações e inclusivo.

Vemos também que o Judiciário vem perdendo a batalha para o tempo (realidade do futuro), e os tribunais estão sendo substituídos por novos mecanismos de controle, forjados em espaços infra e supra-estatal. Além disso encontra a sociedade acalento nas soluções alternativas de conflito e as mais significativas conquistas da sociedade civilizada, obtidas, durante séculos como o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, parecem atrapalhar a solução dos litígios, nesta sociedade globalizada, pelo tempo que demandam na obtenção do resultado.

Dentro desse quadro, na perspectiva da sociedade brasileira, as mudanças visam atender as novas solicitações (novas tendências), para tanto as mudanças serão as seguintes no direito atual:

- ✓ redução do número de recursos processuais;
- ✓ adoção abundante do princípio da oralidade;
- ✓ finalização do processo nas instâncias inferiores;
- ✓ adoção de súmulas vinculantes;
- ✓ transformação dos tribunais de cúpula em cortes constitucionais;
- ✓ atos de comunicação processual por meios modernizados;
- ✓ e o incentivo e regulamentação do teletrabalho diante da flexibilidade global.

Temos assim, já na atualidade, o início de uma nova tendência legislativa, em que a preocupação maior é com a harmonia das relações sociais, uma vez que, é preciso diagnosticar (avaliar) os problemas atuais e projetar novas formas de entendimento e soluções para este novo mundo que se apresenta.

3. O TELETRABALHO NA REALIDADE BRASILEIRA: DA EQUIPARAÇÃO DO TRABALHO A DISTÂNCIA AO PRESENCIAL

No Brasil, as relações trabalhistas são reguladas pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desde então, muitas alterações foram realizadas no texto original, mas a CLT continua em vigor. Dentre as muitas regulamentações que a CLT estabelece, como o salário mínimo, as férias e a Carteira de Trabalho e Previdência Social, destaca-se a definição de empregador e empregado:

> **Art. 2º - Considera-se empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
> **Art. 3º - Considera-se empregado** toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
> **Parágrafo único** - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Nota-se que o conceito de trabalho subjacente a essas definições é o tradicional, no qual um indivíduo presta serviço contínuo a uma empresa em troca de salário. O parágrafo único do art. 3º, entretanto, distingue três tipos de trabalho – intelectual, técnico e manual – e dita que não deve haver distinções entre eles. Pode-se dizer que o trabalho intelectual é imaterial, enquanto o manual é necessariamente tradicional (provoca mudança no mundo material). O trabalho técnico, por sua vez, pode ser tanto um quanto o outro, dependendo da atividade realizada. Porém, para a CLT, os três se equiparam; e deve-se aplicar, por exemplo, a um trabalho puramente intelectual (e, portanto, imaterial), que em tese poderia ser realizado em qualquer hora e lugar, as mesmas regras de um serviço puramente manual (e, portanto, tradicional – material), como a duração da jornada de trabalho de oito horas diárias (Art. 58), o descanso entre as jornadas (Artigos 66 e 67), intervalo para repouso e alimentação (Art. 71), remuneração acrescida de 20% para o trabalho noturno (Art. 73), etc.

Ao mesmo tempo em que isso dá ao trabalhador intelectual a garantia de não ser explorado (mediante, por exemplo, a exigência de produção que demandaria jornadas de trabalho extenuantes e em horários inconvenientes), também engessa quaisquer outros serviços independentes de tempo e/ou lugar específicos para sua execução que tenham sido (ou venham a ser) criados pelas demandas da sociedade moderna. (ASSUMPÇÃO, p.2, 2015)

A CLT parece tocar brevemente a questão no seu Art. 62, que trata da jornada de trabalho, quando diz que não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II (Da Duração do Trabalho), "os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho".

Porém, a grande inovação veio com a Lei nº 12.551/11, que alterou significativamente o antigo Art. 6º da CLT, dando-lhe uma nova redação, na qual incluiu um parágrafo único que pode dar margem ao controle de jornada de trabalho, a saber:

> **Art. 6º** Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
> **Parágrafo único**. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Essa modificação da CLT veio ao encontro da revolução tecnológica atual e tenta regrar, ainda que superficialmente, as novas formas de trabalho imateriais e telemáticas que surgiram no mundo contemporâneo. Longe de ser um consenso, o conceito de trabalho imaterial tem sido tratado com bastante imprecisão no debate atual.

Entretanto, a lei deixa inúmeras lacunas na regulamentação jurídica do teletrabalhador: como o uso de material de proteção (EPI), o período de descanso regulamentar do teletrabalhador (direito a desconexão), o cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, etc. A par disso, este trabalho abordará, como foi regulamentado esta questão no território nacional e quais as vantagens/desvantagens do teletrabalho diante do mundo globalizado em que vivemos.

Desse modo, a Lei nº 12.551/11 representa apenas o início de um longo processo de regulamentação jurídica da questão, visto que o teletrabalho tem causado alterações nos paradigmas tradicionais das relações de trabalho, pois com as grandes inovações, começaram a surgir vários tipos de problemas, algo que se verifica corriqueiramente na atualidade. Assim sendo, a partir do aparecimento de novas situações na vida social, é possível verificar uma necessidade de regulá-las, uma vez que os seres humanos dependem de regras para uma convivência harmônica, papel este desempenhado pelo Direito.

Por fim, a proposta do trabalho será expor os reflexos do teletrabalho no âmbito jurídico, bem como demonstrar como o Brasil pode lidar com esta situação.

3.1 Do monitoramento e controle do teletrabalho

Na sociedade moderna, é de praxe medir o trabalho pelo tempo nele empregado. Ao tempo é atribuído um valor de acordo com cada serviço. Entretanto, pelas regras da CLT, esse tempo deve ser limitado, em benefício do trabalhador, a até oito horas por dia (CLT, Art. 58), exceto nos casos previstos na própria CLT. Chama-se a isso de jornada de trabalho.

Por outro lado, a CLT considera como trabalho efetivo todo o tempo em que o trabalhador estiver "à disposição do empregador" para o labor:

> **Art. 4º -** Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Além disso, a CLT não diferencia o trabalho executado "no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância" (Art. 6º). Portanto, em tese, se o trabalhador estiver em sua casa, executando tarefas ou aguardando ordens, pode ser considerado "em serviço", cumprindo sua jornada de trabalho. A questão é como controlar essa jornada de forma a seguir as regras da CLT.

Nesse sentido, como o novo Art. 6º da CLT permite o controle da jornada de trabalho por "meios telemáticos e informatizados", mas não deixa claro que meios seriam estes, propomos, a seguir, três formas de controle[5], inclusive com valor probatório, que poderiam complementar a Lei nº 12.551/11

I. Índice de Produção

(...)

II. Certificação Eletrônica

(...)

III. Tempo "logado"

(...)

[5] Deve-se atentar para a necessidade de cada empresa, pois o que traz eficiência para uma, pode não trazer para outra. A questão de adotar em parte o teletrabalho deve ficar a cargo dos direores, executivos da empresa, para que possem medir o impacto positivo ou negativo que isso causará nos lucros da empresa. **(ROVER,** Aires J. O Mundo do Trabalho na Sociedade da Informação e do Conhecimento. E-Gov. UFSC.Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-mundo-do-trabalho-na-sociedade-da-informa%C3%A7%C3%A3o-e-do-conhecimento. Acesso em 20 de Dezembro de 2015.**)**

O teletrabalho como forma versátil e flexível de produzir na nova ordem econômica, a qual o teletrabalhador tem parte de sua produção técnica realizada à distância, remotamente, sem depender de instalações e recursos diretos daquele que o contrata

O aumento de implementação dessa modalidade de trabalho deve-se principalmente ao insuportável declínio de infra-estrutura das cidades e do atual nível de difusão da tecnologia. Em relação a este último item cabe ressaltar o incremento do uso comercial da Internet que tornou possível a oferta distante de produtos e de serviços. Entre estes estão cursos e consultorias, a pontos remotos, com custos toleráveis e maior grau de receptividade por seus clientes. Outros exemplos são os bancos, o comércio, a própria indústria, empresas de consultoria e de pesquisas em geral, editoras e etc.

A dificuldade, no entanto, consiste em:

- ✓ Como gerenciar parte dos trabalhadores que exercem suas funções em casa (enquanto a outra parte persiste no ambiente da empresa)?
- ✓ Como dar o reconhecimento devido àquele que não aparece para trabalhar, que não chega em um horário determinado e não mantém uma mesa arrumada?
- ✓ Como se prevenir de problemas legais advindos dessa opção, em situações nas quais o ordenamento jurídico não foi adaptado ou mesmo, é autoritariamente fechado?
- ✓ Da parte do trabalhador, por outro lado, como garantir uma identidade com o quadro de funcionários da empresa?
- ✓ Como garantir um produto final de qualidade em face de um ambiente altamente desburocratizado e aberto?

São muitas as perguntas e poucas as respostas, no entanto, é preciso discutir e debater a questão abertamente visando criar perspectivas para uma nova legislação trabalhista que congregue os novos anseios sociais.

4. AFINAL, O TELETRABALHO VALE A PENA?

Sem sombra de dúvidas, até porque não temos outra solução se não gerenciar e cuidar das novas formas de organização social que se apresentem.

A adoção ao teletrabalho tem inúmeras vantagens para o trabalhador, dentre elas podemos citar: evitar os congestionamentos devido às viagens casa-trabalho\trabalho-casa (diminuindo a emissão de gás carbônico dos automóveis); a flexibilização do trabalho (na qual especialistas/técnicos em outros países podem trabalhar a partir da própria casa, bastando ter um computador, um telefone e acesso à internet); a busca pela melhoria contínua da qualidade de vida (uma vez que os trabalhadores poderão passar mais tempo com seus familiares em casa, tornando-os mais felizes e satisfeitos) e a economia com o custo de manutenção da empresa por parte do empreendedor.

Vemos assim, que as empresas estão cada vez mais dinâmicas e globais, por isso é preciso criar condições para o desenvolvimento sustentável do teletrabalho no brasil, visto que, devemos nos preparar para o futuro da nossa geração.

Entretanto, a realização do teletrabalho exige, por parte dos administradores, que se adotem procedimentos diferentes dos anteriores em relação ao local, horário de funcionamento e, conseqüentemente, ao estilo de administração. Assim, ao invés do foco nas horas trabalhadas, o que se deve levar em consideração no teletrabalho é o desempenho ou conquista realizada.

Por fim, resta claro que existem também desvantagens no trabalho a distância como a necessidade de capacitação dos trabalhadores o que demanda investimento, a possível queda de produção na fase inicial do projeto, e até mesmo o distanciamento dos próprios funcionários e suas inter-relações. Mas, apesar de tudo, este é um caminho sem volta pois estamos diante de uma sociedade tecnológica e capitalista. Por isso vale a pena uma reflexão neste sentido.

CONCLUSÃO

Embora já exista no Brasil uma tímida regulamentação sobre o trabalho em domicílio (Art. 6º da CLT), usada como analogia ao teletrabalho, é incontroversa a necessidade de avanços.

A busca pela evolução legislativa é incessante e deve ser capaz de enquadrar e estimular a prática do teleworking e telecommuting no sistema atual, visto que são práticas carentes de regulamentação e amplamente aceitas no mercado mundial. A ideia seria delimitar e especificar regras para definição e controle de um trabalho atípico e descentralizado surgido com o avanço da telemática e caracterizado pela flexibilização do horário e local de trabalho.

É inegável a importância do tema para uma concepção moderna do direito do trabalho em uma sociedade em constante transformação, por isso é fundamental promover a discussão destes novos temas, visto que, devido ao vazio jurídico que nos encontramos, torna-se evidente a necessidade da elaboração de novas leis e de adequação das normas vigentes em nosso país.

Por isso, o tema é de especial importância na sistemática atual, uma vez que, os impactos gerados com o teletrabalho atingem a toda sociedade, que pode sentir o impacto da difusão do trabalho a distância com a redução dos congestionamentos e poluição nas grandes metrópoles, além disso o teletrabalhor pode ser deficiente físico ou qualquer pessoa que esteja impossibilitada de se deslocar, já que o teletrabalho pode ser flexível em tempo e espaço.

Nesses termos, não restam dúvidas de que o teletrabalho é a melhor opção num mundo globalizado, pois reduz custos, pode ser realizado de forma móvel, utiliza o fuso horário como vantagem competitiva, mesmo em condições adversas o teletrabalhador pode continuar trabalhando e se tudo isso não bastasse o trabalho remoto é sustentável ecologicamente já que o trabalho se desloca e o teletrabalhador não.

Portanto, devido as características intrínsecas do teletrabalho: de diminuição do deslocamento e consumo de teletrabalhadores, essa forma de trabalho se tornará cada vez mais, uma alternativa sustentável de se trabalhar.

Assim, considerando que o avanço teconólogico, notadamente com a implantação do sistema global de redes de computadores interligados (Internet), mudou completamente os conceitos/requisitos já ultrapassados da relação empregatícia, temos uma inevitável erosão do Direito do trabalho clássico perante as novas formas de trabalho, dentre elas o teletrabalho. Dito isso, podemos concluir que a legislação laboral até então existente é bastante arcaica, pouco flexível e não tramita em torno da globalização, razão pela qual é preciso haver uma adequação do enquadramento da relação de trabalho frente as novas exigências globais.

Por fim, podemos concluir que o teletrabalho merece uma atenção especial de nossos juristas e representantes do legislativo e é um ponto crucial a ser considerado numa possível reforma da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

REFERÊNCIAS

ARNAUD, André-Jean. **O Direito entre Modernidade e Globalização**: Lições Filosóficas do Direito e do Estado. *Trad. Patríce Charles Wuillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999*

ASSUMPÇÃO. Diemis Fábio Palma de. JUS BRASIL. **O controle da Jornada do teletrabalhador soba ótica da lei n. 12.551/11**. Disponível em:

http://jus.com.br/artigos/25899/o-controle-da-jornada-do-teletrabalhador-sob-a-otica-da-lei-n-12-551-11#ixzz3v3KggHG1. Acesso em 20 de Dezembro de 2015.

BARBOSA, Fernanda Borges Stockle. Programa de Bolsas Institucional de Iniciação Científica FAPEMIG/UFU 2008/2009**. A Regulamentação Jurídica do Teletrabalho**. Disponível em: < http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DruExx0aBdMJ:www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/download/4317/5103+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br.>. Acesso em 20 de Dezembro de 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo, LTr, 2009.

BARROS, Alexandre Moço; José Roberto Gomes da Silva (Março 2010**). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** CADERNOS EBAPE- FGV. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010. Visitado em 20/12/2015.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho; Código de Processo Civil; Constituição Federal; Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista; Legislação Previdenciária**. 16.ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. – (RT Mini Códigos)

FARIA, José Eduardo. **Qual o Futuro dos Direitos?**. São Paulo: Max Liminad, 2002.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 14.ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

GLOBO.COM, G1-Concursos e Emprego. **Tecnologia e falta de mobilidade estimulam "home office" nos tribunais**. Disponível em: http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/03/tecnologia-e-falta-de-mobilidade-estimulam-home-office-nos-tribunais.html. Acesso em 20 de Janeiro de 2016.

_____, G1-São Paulo. **Tribunal de Justiça de São Paulo libera escreventes para trabalhar em casa**. Disponível em: http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2015/07/tj-libera-escreventes-para-trabalhar-em-casa-mas-com-meta-15-maior.html. Acesso em: 20 de Janeiro de 2016.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **A Tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 136f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ROVER, Aires J. **O Mundo do Trabalho na Sociedade da Informação e do Conhecimento**. E-Gov. UFSC. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-mundo-do-trabalho-na-sociedade-da-informa%C3%A7%C3%A3o-e-do-conhecimento. Acesso em 20 de Dezembro de 2015**.)**

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1499, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2012**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/19477/2012_ra1499.pdf?sequence=1. Acesso: 15 de Janeiro de 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - TRT. 13ª REGIÃO – REGIÃO PARAÍBA. **Regulamenta o teletrabalho no âmbito de sua competência e dá outras providências.** Disponível em: http://www.trt13.jus.br/corregedoria/index.php?view=article&catid=36%3Aresolucoes-administrativas&id=1703%3Aresolucao-administrativa-no-0492013-institui-o-teletrabalho-&option=com_content&Itemid=55. Acesso em: 15 de janeiro de 2016.