

**IV CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO**

LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO

MARIANA RIBEIRO SANTIAGO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

ET84

Ética, ciência e cultura jurídica: IV Congresso Nacional da FEPODI: [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ANPG/PUC-SP/UNINOVE;

coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello, Mariana Ribeiro Santiago – São Paulo: FEPODI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-143-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Ética, ciência e cultura jurídica

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Ética. 3. Ciência. 4. Cultura jurídica. I. Congresso Nacional da FEPODI. (4. : 2015 : São Paulo, SP).

CDU: 34



www.fepodi.org

IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

Apresentação

Apresentamos à toda a comunidade acadêmica, com grande satisfação, os anais do IV Congresso Nacional da Federação de Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, sediado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –PUC/SP, entre os dias 01 e 02 de outubro de 2015, com o tema “Ética, Ciência e Cultura Jurídica”.

Na quarta edição destes anais, como resultado de um trabalho desenvolvido por toda a equipe FEPODI em torno desta quarta edição do Congresso, se tem aproximadamente 300 trabalhos aprovados e apresentados no evento, divididos em 17 Grupos de Trabalhos, nas mais variadas áreas do direito, reunindo alunos das cinco regiões do Brasil e de diversas universidades.

A participação desses alunos mostra à comunidade acadêmica que é preciso criar mais espaços para o diálogo, para a reflexão e para a troca e propagação de experiências, reafirmando o papel de responsabilidade científica e acadêmica que a FEPODI tem com o direito e com o Brasil.

O Formato para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia sobremaneira este desenvolvimento acadêmico, ao passo que se apresenta ideias iniciais sobre uma determinada temática, permite com considerável flexibilidade a absorção de sugestões e nortes, tornando proveitoso aqueles momentos utilizados nos Grupos de Trabalho.

Esses anais trazem uma parcela do que representa este grande evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos.

Assim, é com esse grande propósito, que nos orgulhamos de trazer ao público estes anais que, há alguns anos, têm contribuindo para a pesquisa no direito, nas suas várias especialidades, trazendo ao público cada vez melhores e mais qualificados debates, corroborando o nosso apostolado com a defesa da pós-graduação no Brasil. Desejamos a você uma proveitosa leitura!

São Paulo, outubro de 2015.

Yuri Nathan da Costa Lannes

O TELETRABALHO: UMA NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

TELEWORKING: A NEW LABOR RELATION IN THE BRAZILIAN LAW

**Anne Caroline Primo Avila
Thiago Giovanni Romero**

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise da Lei a 12.551, publicada em 16 de dezembro de 2011, que trouxe uma nova interpretação ao artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo uma nova modalidade de relação de trabalho, denominado teletrabalho. Assim, visando entender a origem desta modalidade, visa-se apresentar os fatores sociais e os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais que podem ser aplicados na temática proposta. Optou-se na construção do trabalho pelo método dedutivo, por meio de uma revisão bibliográfica. Conforme disposto na Lei, seu principal objetivo é de promover uma equiparação dos efeitos jurídicos trazidos pela subordinação, realizado pelo empregador através dos meios informatizados.

Palavras-chave: Relação de emprego, Teletrabalho, Subordinação

Abstract/Resumen/Résumé

This paper aims to make an analysis of the Law 12,551, published on December 16, 2011, which brought a new interpretation to Article 6 of the Consolidation of Labor Laws, including a new type of working relationship, called telecommuting. Thus, in order to understand the origin of this type, the aim is to present the social factors and the doctrinal and jurisprudential understanding that can be applied to the proposed theme. We chose to work in the construction of the deductive method, through a literature review. As provided by law, its main purpose is to promote assimilation of legal effects brought by subordination, held by the employer through computerized means.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment relationship, Telecommuting, Subordination

O TELETRABALHO: UMA NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

TELEWORKING: A NEW LABOR RELATION IN THE BRAZILIAN LAW

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise da Lei a 12.551, publicada em 16 de dezembro de 2011, que trouxe uma nova interpretação ao artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo uma nova modalidade de relação de trabalho, denominado teletrabalho. Assim, visando entender a origem desta modalidade, visa-se apresentar os fatores sociais e os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais que podem ser aplicados na temática proposta. Optou-se na construção do trabalho pelo método dedutivo, por meio de uma revisão bibliográfica. Conforme disposto na Lei, seu principal objetivo é de promover uma equiparação dos efeitos jurídicos trazidos pela subordinação, realizado pelo empregador através dos meios informatizados.

Palavras-chaves: relação de emprego; teletrabalho; subordinação.

Abstract

This paper aims to make an analysis of the Law 12,551, published on December 16, 2011, which brought a new interpretation to Article 6 of the Consolidation of Labor Laws, including a new type of working relationship, called telecommuting. Thus, in order to understand the origin of this type, the aim is to present the social factors and the doctrinal and jurisprudential understanding that can be applied to the proposed theme. We chose to work in the construction of the deductive method, through a literature review. As provided by law, its main purpose is to promote assimilation of legal effects brought by subordination, held by the employer through computerized means.

Keywords: employment relationship; telecommuting; subordination.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho surge com a globalização e os avanços tecnológicos presentes na sociedade atual. É um fenômeno de larga escala, sendo consequência da informatização e da qualidade de vida laborativa do trabalhador e necessidade das empresas.

Esta modalidade de trabalho trouxe uma nova forma de supervisão do labor, onde antes era prezada a observação das atividades. Atualmente, buscam-se resultados em razão dos planos das grandes empresas. Nesse sentido, o teletrabalho quebra alguns paradigmas existentes nas relações de emprego.

As empresas e os empregados são beneficiados com esta inovação na forma de trabalhar. Para os empregadores, há a diminuição dos gastos na manutenção de suas estruturas físicas, pois o empregado passa a exercer suas funções em seu domicílio ou em qualquer ponto remoto. Já, para os empregados, há como fator principal, a qualidade de vida, que sempre é afetada nos grandes centros econômicos.

Esta nova relação de trabalho está em evidência, devido à nova leitura dada ao artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Este é o ponto inicial, onde sua origem, vinda do direito português, agregou à atual atividade laborativa dos empregadores e empregados brasileiros. Desta maneira, a nova relação de emprego, denominada teletrabalho, reconhece a subordinação jurídica, característica elementar da relação de emprego, diante das profissões e serviços gerados pelo avanço tecnológico e a globalização.

Portanto, as grandes empresas, evidentemente as transnacionais, vêm enfrentando as mudanças trazidas, diariamente, pela globalização e pelos avanços tecnológicos. Estamos diante de uma nova economia, onde há um desenvolvimento nas redes de informação, localidade e tempo. O trabalho, sempre apresentou diversas formas de organização. Assim, o teletrabalho se apresenta como uma das mais flexíveis, colocando a priori, a autonomia individual do trabalho e o cumprimento efetivo de resultados, este último, é o objetivo essencial de uma grande empresa.

Assim, a subordinação jurídica, é o elemento caracterizador do vínculo de emprego, não importando onde o teletrabalho será desenvolvido, seja no domicílio do empregado, em um escritório de apoio, abrangendo qualquer local onde este empregado possa desenvolver suas atividades laborativas remotamente, exigindo-se apenas que haja as obrigações e responsabilidade de um serviço à distância, de acordo com o interesse do empregador.

Diante disso, um dos principais motivos de se concluir que o novo texto legal, não evidencia o reconhecimento de imediato do regime de sobreaviso no teletrabalho, devendo continuar a ser seguido o que dispõe a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho e os entendimentos jurisprudências consolidados, que entendem pela sua não caracterização.

A discussão sobre o tema é relevante, considerando os efeitos provocados pela globalização e pelos avanços tecnológicos, e a forma que o direito do trabalho encontrou para amparar esse novo empregado e dar respaldo ao empregador.

DESENVOLVIMENTO

A Constituição Federal Brasileira de 1988, conhecida como Constituição cidadã, trouxe em seus dispositivos, mais precisamente no seu artigo 7º e incisos, a garantia dos direitos sociais, que buscam a melhoria das condições de trabalho, abrangendo os trabalhadores urbanos e rurais, sem qualquer distinção.

Nesse sentido, no entendimento de Alice Monteiro de Barros (2006), a respeito do que vem sendo discorrido sobre o artigo 7º da CF, identificamos:

Trouxe a unificação nacional do salário mínimo (inciso IV) que até então era regionalizado, ampliando o entendimento de que este deveria atender também a necessidades como educação, saúde, lazer e previdência social, e não só alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte; instituiu o piso salarial (inciso V), até então inconstitucional; a irredutibilidade do salário mínimo foi relativizada para os casos de convenção ou acordo coletivo (inciso VI) que dispusesse em contrário, visando aqui evitar demissões em massa; estendeu ao rural o salário família (inciso XII), bem como ao trabalhador de baixa renda; proporcionou uma redução da carga semanal de 48 para 44 horas (inciso XIII); garantiu adicional de horas extras: passou de 20/25 % para 50 %, no mínimo (inciso XVI), facultado o regime de compensação (inciso XIII); determinou a majoração da remuneração de férias em 1/3 (inciso XVII); concedeu a licença maternidade prolongada de 84 para 120 dias (inciso XVIII); introduziu a licença paternidade (inciso XIX) de cinco dias; houve a proteção ao mercado da mulher minimizando as desvantagens e desigualdades destas no contexto social, sem ferir o princípio da isonomia, proibindo expressamente a diferença de salários, funções, admissões, nos termos do inciso XXX; criou o aviso prévio proporcional, e fixou em 30 (trinta) dias no mínimo (inciso XXI); previu o adicional de penosidade (inciso XXIII); garantiu a proteção contra a automação (inciso XXVII); proibiu a discriminação quanto ao trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); e equiparou os trabalhadores avulsos aos empregados (inciso XXXIV).

Por esta razão, verificamos que o Brasil avançou sua legislação, fazendo com que constasse no ordenamento constitucional, garantias aos direitos e obrigações dos empregados e empregadores, ou seja, direitos fundamentais.

Primeiramente, podemos identificar o artigo 7º, que trouxe proteção aos trabalhadores urbanos e rurais, mas se olvidou de adequá-los a realidade econômico-social dos cidadãos, fazendo com que a esperada inovação, dependesse de uma regulamentação de norma coletiva, no âmbito das reduções de salário, compensação de jornada de trabalho entre outros.

Neste certame, dos direitos sociais, arrolados no artigo 7º da CF, Alexandre de Moraes (1999, p.186), traz o seguinte entendimento:

Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho, uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal; mas sem violar as respectivas normas. Daí decorre o princípio da irrenunciabilidade, atinente ao trabalhador, que é intenso na formação e no curso da relação de emprego e que se não confunde com a transação, quando há *res dubia* ou *res litigiosa* no momento ou após a cessação do contrato de trabalho.

Vale salientar que, a corrente majoritária, encontrada na doutrina trabalhista brasileira, é a de que não se poder flexibilizar direitos e garantias fundamentais, ou seja, o que está na Constituição Federal são direitos mínimos a serem respeitados por empregados e empregadores. Em contrapartida, conforme já mencionado, a Carta Magna, ao tratar da redução de salários, jornada de trabalho e outras, deixou a critério de normas coletivas.

O teletrabalho, como nova forma de trabalho, vem sendo utilizado em diversos países. Conforme já mencionado, o avanço tecnológico e a globalização, como também, as insurgências dos novos fatores sociais são os responsáveis por essa nova espécie de trabalho.

Como toda inovação, o mercado brasileiro vem sofrendo com as dúvidas levantadas por esta nova modalidade de trabalho, neste sentido era vista inicialmente:

Como um obstáculo à adoção de programas de trabalho virtual no país. As empresas temem ser processadas por funcionários que alegam ter ficado à sua disposição ininterruptamente no momento em que casa e trabalho passaram a ocupar o mesmo local. Recomenda-se cautela nesses casos, mas há saídas que não representem um prejuízo nem para o funcionário nem para o empregador. (FRAGATTA, 2009).

Observa-se que grande parte das empresas que adotaram o teletrabalho em seus quadros funcionais, ainda tem dificuldades em controlar a jornada de trabalho dos teletrabalhadores, ou seja, utilizam os mecanismos antigos para o controle. O número de empregados que atuam nesta modalidade de trabalho vem aumentando significativamente, as empresas estão preferindo investir em teletrabalho em razão do ganho de tempo, pois o deslocamento do funcionário passa a ser zero, também podemos verificar a facilidade na concentração deste empregado, associada à qualidade do trabalho a ser prestado.

Um dos principais e mais polêmicos pontos do assunto teletrabalho, encontra-se na regulamentação, em especial, no teor da legislação brasileira trabalhista. A princípio, a legislação se referia apenas ao trabalhador no âmbito domiciliar, ou seja, aquele que praticava *home office*.

Neste sentido, não havia então nenhum alicerce jurídico que englobava o teletrabalhador, mas por analogia, tinha conhecimento de que este tinha os mesmos direitos e obrigações, como qualquer outro empregado.

O artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho traduz a utilização sobre o uso da analogia e equidade, como segue:

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.

Destarte, devemos ter como base o artigo 6º da CLT, que demonstra o entendimento majoritário da doutrina, equilibrando o trabalho realizado na empresa, com aquele realizado no domicílio do empregado, enquadrando o teletrabalhador:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Nas palavras de Sérgio Coutinho (2002), que segue:

Se as atividades do trabalhador ocorrem predominantemente através do celular, automóvel, fac-símile, computador portátil (notebook, handheld, palm, laptop), quando estes instrumentos de trabalho estiverem em função da empresa estará o trabalhador em jornada de trabalho. Logo, ocorrerá expansão do local de trabalho, com as conseqüências legais aplicáveis, a todo local onde o trabalhador utilizar as ferramentas que lhe permitem desempenhar sua função.

Já, Carla Carrara da Silva Jardim, demonstra a preocupação sobre o trabalho subordinado e do autônomo. Isto porque, o trabalhador autônomo não mantém qualquer vínculo de subordinação. Recentemente publicada no Diário Oficial da União, em 16 de dezembro de 2011, a Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, trouxe a regulamentação do teletrabalho na legislação brasileira.

Assim, ocorreu a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, trazendo ao ordenamento jurídico o entendimento que já vinha prevalecendo na doutrina e jurisprudência, se adequando aos novos fatores sociais, insurgentes no mercado econômico, gerado pela globalização.

A partir da data de publicação da referida Lei, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, passou a ter a seguinte redação:

Artigo 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.

Toda a alteração e inclusão do teletrabalho na legislação brasileira teve início com o projeto de Lei nº. 3129/2004, na Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Eduardo Valverde. Assim, tramitou no Senado Federal, com o projeto de Lei da Câmara nº. 102/2007; o percurso desta inovação na seara trabalhista perdurou por 07 (sete) anos até a sanção pela Presidente da República, em 15 de dezembro de 2011.

A justificativa apresentada ao Congresso Nacional pelo deputado Eduardo Valverde, autor do projeto da Lei nº. 3.129/2004, foi:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto

e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.

Diante de tantas polêmicas e dúvidas geradas, o principal consenso está na presença dos requisitos que caracterizam a relação emprego, afinal, o fato de onde o empregado trabalha, passa a ser irrelevante.

Como mencionado acima, vale salientar que os requisitos que demonstram a relação de emprego, estão dispostos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber:

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.

É com base neste dispositivo, que verificamos a ampliação da legislação aos trabalhadores à distância, equiparando-os aos meios de telecomunicação e equipamentos tecnológicos informatizados. Podemos então, extrair, do presente artigo 6º da CLT a maneira mais prática de ser configurada a subordinação, é a melhoria da lei, com a finalidade de que ela apresente adequação aos novos meios tecnológicos.

Determinar um conceito sobre o significado da relação de trabalho, atualmente, passa a ser difícil, pois diante das mudanças sociais, podemos verificar que essa relação, acaba se adaptando, deixando sua interpretação dinâmica, devendo o direito do trabalho também se adaptar à esse dinamismo social.

Diante de tal afirmação, Martins (2012) retrata o seguinte entendimento, que segue:

O conceito de subordinação, como dispõe o projeto, é um dos exemplos de evolução legislativa. Pode haver comando, controle e supervisão ainda que não haja o contato direto. A revolução da informação permite a subordinação do empregado ao empregador de forma talvez até mais eficiente do que a subordinação direta, exercida no local de trabalho.

Entendimento esse, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, visando a equiparação dos efeitos jurídicos gerados pela subordinação, que agora, no caso dos teletrabalhadores, passa a ser exercida mediante os meios de comunicação e informatizados.

Isto posto, resta claro que a necessidade de adequação do ordenamento trabalhista carecia de reparos, em razão das oriundas transformações advinda das inovações tecnológicas.

Como vem sendo exposto, a atual legislação trabalhista brasileira não dispõe de normatização a respeito do teletrabalho, apenas, vislumbramos de dispositivos que se adequam a nova realidade de trabalho, enfrentada pelo empregado.

Os dispositivos reguladores que amparam o empregado que realiza seus serviços fora do estabelecimento do empregador, buscam amparo, equiparadamente, nos artigos 3º, 4º, 6º, 8º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, os artigos acima citados, constituem a matéria legal e garantidora dos direitos e obrigações. Mas, é o artigo 6º, que preconiza, com sabedoria, a não existência de desequilíbrio entre o trabalho prestado no âmbito do estabelecimento do empregador e o que é realizado no domicílio do empregado.

Sem óbice, aplicando a analogia, que é amparada pela norma trabalhista, será aplicado ao teletrabalho às mesmas garantias legais ao que se referir o trabalho realizado no âmbito do domicílio. Nesse diapasão deve ser observado o artigo 8º, da CLT:

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, direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse da classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Os entendimentos encontrados na doutrina e na jurisprudência demonstram o enquadramento do teletrabalho inserido no contrato de trabalho, realizado em domicílio, não havendo qualquer restrição de direitos ou obrigações determinadas legalmente, para os empregados ou empregadores.

Todavia, podemos verificar que a inovação trazida à norma trabalhista, incluindo dispositivo a respeito do teletrabalho, é de cunho relevante. A preocupação do legislador era de incluir, expressamente, o teletrabalho, no rol de modalidades de trabalho equiparáveis a forma tradicional do trabalho direto, ainda mais, no âmbito da subordinação.

Diante do amparo legislativo, o teletrabalho traz a existência da subordinação, relevante dentro da relação de emprego, desde que contemple a ordem enviada pelo tomador do serviço através dos meios de comunicação telemático e informatizado.

Por fim, não haveria dúvidas ou problemas, se antes do novo texto legal, a interpretação do antigo dispositivo, trouxesse à tona que o interprete poderia considerar os adventos trazidos pela reforma tecnológica, como também, os fatos sociais insurgentes. Logo, isto seria o resultado de uma nova forma de trabalho à distância

CONCLUSÃO

Como foi possível observar o teletrabalho surgiu diante das inovações tecnológicas, trazendo uma nova modalidade de relação de emprego. No início, era entendido como uma forma alternativa de emprego, e posteriormente foi recebendo adequação legal.

Desta maneira, diante de um mundo globalizado, a economia de tempo passou a ser uma das prioridades a ser tratado, o teletrabalho é resultado disso, de uma sociedade que a cada dia inova suas relações, expandido negócios e pessoas.

Esta modalidade de relação de emprego abrange os mais diversos tipos de empregados e empregadores, se tornando uma alternativa viável e com garantias legais, assegurando as partes relacionadas.

O trabalho, sempre apresentou diversas formas de organização. Assim, o teletrabalho se apresenta como uma das mais flexíveis, colocando *a priori*, a autonomia individual do trabalho e o cumprimento efetivo de resultados, este último, é o objetivo essencial de uma grande empresa.

Conforme especificado no trabalho apresentado, o teletrabalho proporciona vantagens primordiais, mas ainda tem a sua regulamentação em primeiro estágio.

No Brasil, como vimos, houve a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, vislumbrando a intenção do legislador em incluir, no ordenamento jurídico brasileiro, a forma de trabalho que é realizada à distância.

Nota-se que vários fatores e situações se equiparam a forma tradicional de trabalho, ou seja, o trabalho convencional, onde existem os elementos da relação de emprego, como a subordinação jurídica. Sem óbice, a subordinação jurídica, encontrada no novo artigo, se difere do controle da jornada de trabalho.

A respeito da caracterização do sobreaviso, pode-se concluir que a nova redação do artigo 6º da CLT não reconhece, devendo ser mantido o que dispõe a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho

As empresas gastam menos com manutenção de estrutura física e os empregados ganham em qualidade de vida e produzem mais. E é por essas razões que se entende que deve ser mais divulgada, difundida e aplicada nos mais diversos setores, seja público ou privado.

Como qualquer inovação, diversas situações estão prestes a ocorrer no âmbito da relação do trabalho e do emprego, mas a forma de assegurar qualquer tipo de conflito, que possam trazer prejuízos às partes, empregado e empregador, é a celebração de contrato de emprego, onde as características do teletrabalho devem estar presentes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria do Rosário Alves de. **O teletrabalho, levantamento e caracterização/Projeto Victori@** - adapt. 2000.

ARAÚJO, Márcia Cavalcante de. **Qualidade de vida no trabalho**. Publicada no Juris Síntese nº 48 - JUL/AGO de 2004.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930 - 1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, Código de Processo Civil, Legislação trabalhista e processual trabalhista, Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. Organização Nelson Mannrich. – 9 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

CARVALHO, Francisco Edivar. **A CLT já flexibilizada com o passar dos anos**. Disponível em: http://www.fiscosoft.com.br/main_index.php?home=home_artigos&m=_&nx_=&viewid=101080, Acesso em 12 de agosto de 2013.

CARRION, Valentin, 1931. **Comentários à consolidação das leis do Trabalho**. 31ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet – reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade**. Ed. Jorge Zahar Editor: Rio de Janeiro, 2003, p.192.

COOPER, Flávio Allegretti de C. **Novas formas de relação de trabalho e emprego – teletrabalho** (Palestra proferida no II Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho do TRT da 15ª Região – Campinas,SP, em 16-06-2000), in http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev12Art12.pdf, acesso em 01 de outubro de 2013.

COUTINHO, Sérgio. **A prova da relação de emprego no tele-trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 56, abr. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2895>>. Acesso em: 11 agosto de 2013.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr. 2006.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Tecnologia da Informação: o teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro**. Disponível em < <http://conjur.uol.com.Br/textos/15945>. Acesso em: 01 de outubro de 2013

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo, LTr Editora, 1998.

FERRAZ, Fábio, **Evolução histórica do direito do trabalho**. Disponível em <http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>, Acesso em: 28 setembro 2013.

FRAGATA, Abel et alli. **Teletrabalho e o profissional do futuro**. UniFMU, 2006, in: <http://www.abelfragata.com.br/tecnologia/teletrabalho.doc>, acesso em 13 de setembro de 2013.

FRANCO, Filho, Geonor de Souza. **As mudanças no mundo: A globalização, os princípios do direito do trabalho e o futuro do trabalho**. Revista do TST, Brasília, v. 66, n. 3.

FREITAS, Geloesse Gomes Correia. **O jovem, o direito e o trabalho: perspectivado mercado de trabalho**, in <http://www.faete.edu.br/revista/artigo%20o%20jovem%20REVISTA.pdf>, acesso em 16 de agosto de 2013.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2004. Justiça e Trabalho, Rio Grande do Sul, Ano 23, nº 265, p. 47-53, Janeiro, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo. LTr, 2007.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2005.

MACIEL, José Alberto Couto. **Flexibilização da CLT, um tiro nos direitos dos trabalhadores**. Revista Jurídica Consulex. Brasília, n. 115, 31 out. 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Trabalho à distância**. In Revista Trabalho & Doutrina n. 24, março de 2000, p. 9.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32 ed. São Paulo: LTr, 2006. Revista de Direito das Novas Tecnologias, São Paulo, v. I, 2007.

REIS, Jair Teixeira dos. **Subordinação Jurídica e o Trabalho a distância**. São Paulo: Ltr, 2007.

ROCHA, Paulo Santos. **Flexibilização e desemprego**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5499>>. Acesso em: 20 setembro 2013.

SILVA, Reinaldo Pereira e. **O mercado de trabalho humano: a globalização econômica, as políticas neoliberais e a flexibilidade dos Direitos Sociais no Brasil**. São Paulo: Ltr, 1998.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. Passo Fundo, UPF Editora, 2009, 3ª ed.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2005.