

DIGNIDADE, CIDADANIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL COM A LEI DO TELETRABALHO

Dignity, Citizenship and Social Responsibility with the Teleworking's law

Mara Darcanchy¹

Leonardo Sanches Ferreira²

RESUMO

A Constituição de 1988 estabelece a dignidade como princípio norteador das relações trabalhistas, ao determinar a valorização do trabalho humano como fundamento da República. No entanto, há de se discutir a dignificação do trabalho humano em suas diversas facetas, como no caso do teletrabalho. Sabe-se que a princípio, todo trabalho realizado na residência do empregado tem certa dificuldade de controle de jornada e conseqüente comprovação de horas extras. Contudo, com a utilização da internet de uso controlado e dos demais equipamentos de trabalho informatizados, o trabalho realizado fora da empresa, além do horário, já pode ser comprovado. Dentro desta perspectiva, em dezembro de 2011 foi editada a Lei n. 12.551 que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, regulamentando o teletrabalho, no Brasil, ou seja, o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador com uso da informática ou dos meios telemáticos. Trazendo para o amparo legal um contingente de teletrabalhadores, em condições de uma realidade que já existe há muito, como pressuposto de resgate da cidadania,

¹ Doutora- PUC/SP, Mestre - PUC/SP e Especialista em Direito do Trabalho - USP; Pesquisadora Científica da Capes e Líder de Grupo de Pesquisa certificado no CNPq; Professora Universitária (UNINOVE e UNIP/SP); Consultora jurídica; Autora; Jurista. Colaboradora e Integrante de Conselhos Editoriais e Acadêmicos. Avaliadora do MEC/Inep. Membro do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito e da Academia Brasileira de Direito Internacional. Parecerista Nacional e Internacional. Membro externo do Grupo de Pesquisa Cidadania Empresarial – UNICURITIBA.

² Acadêmico de Direito - UNICURITIBA. Pesquisador Científico e Membro do Grupo de Pesquisa Cidadania Empresarial, certificado no CNPq e mantido pelo Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

na busca da efetivação da Constituição Federal de 1988. Desta forma, o presente artigo aborda aspectos da doutrina e da legislação sobre o trabalho realizado em local diverso da sede da empresa, faz uma análise sobre a necessidade ou não de revisão da jurisprudência e apresenta uma visão panorâmica da nova postura empresarial, mais comprometida com a cidadania, a dignidade humana e a responsabilidade social, neste momento em que o teletrabalho adquire maior importância para o mercado brasileiro, na medida em que o país necessita se adaptar à nova realidade de competitividade mundial e visando a promoção do desenvolvimento nacional e do bem de todos.

PALAVRAS-CHAVE

Cidadania; Dignidade humana; Teletrabalho; Responsabilidade Social.

ABSTRACT

The Constitution of 1988 defines dignity as a guiding principle of labor relations in determining the value of human labor as the foundation of the Republic. However, one should discuss the dignity of human labor in its various facets, such as teleworking. In principle, every work accomplished in the employee's residence has certain difficulty of day control and consequent proof of overtimes. However, with the use of the internet of controlled use and of the other work equipments computerized, the work accomplished out of the company, besides the schedule, it can already be proven. Within this perspective, in December of 2011 was edited the Law n. 2.551 that it altered the article 6th of the Consolidation of the Labor laws - CLT, regulating the teleworking, in Brazil, in other words, the work accomplished outside the employer's establishment with use of the computer science or of the electronic means. Bringing for the legal support a workers contingent, in terms of a reality that already exists there is a lot, as precondition for recovery of citizenship. This way, the present article approaches aspects of the doctrine and of the legislation on the work accomplished at a different location of company headquarters, makes an analysis about the need or not of reviewing the labor's jurisprudence Súmula and it presents an overview of the new business posture, more committed with the citizenship, the dignity and the social responsibility, at this time in that the telework acquires larger

importance to the Brazilian market, in the measure in that the country needs to adapt to new realities of global competitiveness.

KEYWORDS: *Citizenship; Human Dignity, Telework; Social Responsibility.*

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Ao mesmo tempo em que avança na incessante e incansável busca de melhores condições de vida no planeta, o homem também se dá conta de que muitas vezes está perdendo o compasso, do correto aproveitamento das suas descobertas, ou seja, verifica que o cenário que se descortina apresenta uma gama de variantes que impendem um sério debate em todas as áreas do conhecimento e um decifrar dos elementos constitutivos de uma nova sociedade.

Numa situação paradoxal, por um lado a humanidade cria o outrora inimaginável e, por outro, destrói e perde a essência e as próprias condições de aproveitar o que criou, como diz Marshall Berman,³ afinal, a “autotransformação e a transformação das coisas”, da mesma forma que nos move, “ameaça destruir tudo o que temos, tudo o que sabemos, tudo o que somos.”

As novas visões plurais de mundo, de um mundo mais acessível, não tão grande quanto já pareceu no passado, aos cidadãos impõe a necessidade de uma reflexão sobre como sobreviver neste contexto e um conseqüente questionamento de paradigmas que existiram por muito tempo, mas que agora precisam ser revistos, entre os quais, os conceitos indeterminados na Constituição e postulados do direito do trabalho, como exemplos o próprio sentido de bem-comum, de pleno emprego e de dignidade da pessoa humana.

Inegavelmente todas as mudanças apontam para a fragilidade de concepções anteriores, como também para a perspectiva de desenvolvimento

³ BERMAN, Marshall. *Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade*. p. 24.

progressivo do direito a fim de que se adapte à dinâmica social, o que gera reflexo em todo o sistema jurídico.

Neste sentido, observando as relações de trabalho neste novo contexto social e suas dimensões, adquiridas a partir da Constituição Cidadã, Amauri Mascaro acentua:

No período contemporâneo assiste-se ao início de uma nova fase, a do direito do trabalho que rege o *fato social trabalho*. Tende a ser um direito não só de empregados, mas, também, de outros tipos de trabalhadores. Assiste-se ao fenômeno da expansão das suas fronteiras. O seu âmbito — a relação de emprego — mostra-se insuficiente.

Inadiáveis são reformas destinadas a modificá-lo (...)

Por outro lado, a proteção do trabalhador deslocou-se dos aspectos econômicos para a sua pessoa e cidadania. Os direitos trabalhistas não são mais patrimoniais, como no período clássico. São, também, direitos e interesses morais: a reserva da intimidade, a proibição de atos discriminatórios, a indenização por dano moral e outras medidas de tutela da dignidade do ser humano que trabalha.⁴

Sabe-se que a validação de um Estado de Direito está intimamente ligada à sua capacidade de promover ações que transformem positivamente a sociedade.

Com isso, pode-se perceber a premência de alterações pragmáticas capazes de reformular padrões axiológicos delimitadores das bases em que se assentaram as diretivas presentes no pensamento dos legisladores do século passado, em especial quando formularam a Consolidação das Leis Trabalhistas que, já não representa mais os anseios da classe trabalhadora ou menos ainda, dos empresários e a imperativa necessidade de sua interpretação à luz dos valores, princípios e regras constitucionais.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. p. 389.

1. CONCEITO

Como dado preliminar cabe conceituar o Teletrabalho nos termos dados pela Organização Internacional do Trabalho, que o admite como espécie do gênero trabalho à distância:

Teletrabalho é uma modalidade de trabalho que se realiza com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação (Telemática) em local fora dos escritórios centrais ou das instalações de produção do empregador.

Na OIT o Teletrabalho é normatizado pela Convenção 177, de 1996, sobre trabalho a domicílio e pela Recomendação 184.

A Convenção 177 da OIT, em linhas gerais estabelece as seguintes diretrizes:

- Igualdade de tratamento; - direito de estabelecer ou juntar-se a organizações já formadas; - proteção contra discriminação; - proteção na área de Segurança e Saúde Ocupacional; - Remuneração; - Proteção social estatutária; - Acesso a treinamentos; - Respeito à idade mínima para trabalhar e; - Proteção à maternidade.
- a expressão 'trabalho a domicílio' significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação (art. 1º);
- deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º);
- quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (art. 8º).

Não há conceito legal de *trabalho a distância*, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no

estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços. Não há rigor conceitual porque ainda está por ser feito o estudo desses meios e a forma como na sociedade contemporânea vem sendo utilizado. Um deles é o computador e a *Internet*, mas não é o único, porque outros equipamentos podem ser utilizados para o mesmo fim. (...) ⁵

Teletrabalho é uma forma de organização ou de realização do trabalho, utilizando as tecnologias da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, na qual um trabalho que poderia ser realizado igualmente nos locais da empresa, desenvolvem-se fora de tais locais, de maneira regular. ⁶

Pesquisas realizadas em 2009 pela ONG Market Analysis, com 345 trabalhadores em nove capitais, incluindo São Paulo, mostra que o serviço virtual já é adotado por 23% dos funcionários do setor privado. As microempresas são as que mais se utilizam do Teletrabalho. Já são 10,6 milhões de teletrabalhadores no País - em 2001 eram apenas 500 mil. ⁷

2. NOVA LEI FRANCESA

Na França o tema é enfrentado pela "Lei sobre a simplificação da lei e da flexibilização dos procedimentos administrativos", aprovada pela Assembleia Nacional de 29 de fevereiro de 2012. Artigo 46 da Lei de "bolsas" (artigos 134 de 111 páginas!) Em discussão desde Outubro de 2011 trata de teletrabalho.. Ela foi promulgada em 22 de março de 2012 e publicada no Jornal Oficial de 23 de março de 2012.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. p. 1010.

⁶ Definição encontrada no *Acordo Europeu sobre Teletrabalho*, celebrado em Bruxelas, em 16 de julho de 2002.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. p. 1013.

Hoje, apenas 7% (sete por cento) dos empregados franceses são teletrabalhadores, enquanto a média da União Europeia é de 13% (treze por cento).

Compreendem-se, na França, como teletrabalhadores, menos da metade da média europeia. Segundo as estatísticas mais recentes realizadas, que remontam a 2004, eles responderam por 7,4 % dos 22 milhões de trabalhadores cujos 440.000 (2%) em casa e 1,1 milhões (5,4 %) dos teletrabalhadores-não-empregados, freelancers e autônomos não são levados em consideração.

Essa população teria estagnado a este nível desde então. Na década de 2000-2010, segundo estudos de uma média de 9% dos teletrabalhadores dentre a população exercendo uma atividade profissional lucrativa - para um mínimo de oito horas de teletrabalho, um dia por mês.⁸

3. NOVA LEI BRASILEIRA

Certamente poucas dimensões da vida, ao longo da História de todos os povos, comportam tanta discussão quanto o trabalho humano.

Por outro lado, pouco se tem avançado no que tange a uma necessária adaptação da legislação e consequente jurisprudência às novas formas laborais e locais de sua realização.

Sancionada em 15 de dezembro de 2011, a Lei n. 12.551 modifica o art. 6º da CLT⁹, que tem agora a seguinte redação:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a

⁸ *Rapport de la commission au conseil, au parlement europeen, au comite economique et social et au comite des regions - Construire une Europe entrepreneuriale Les activités de l'Union en faveur des petites et moyennes entreprises (PME)*. Disponível em: [<http://eur-lex.europa.eu>]. Acesso em: 10.05.12.

⁹ O art. 6º da CLT tinha a seguinte redação: “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.” A Convenção 177 da OIT, que foi ratificada somente por Albânia, Argentina, Finlândia, Irlanda e Holanda.

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.

Sabe-se que uma forma de realização de trabalho diverso do trabalho presencial, o trabalho em domicílio, já era prevista na legislação trabalhista nacional. Contudo, os dois itens que a lei em comento apresenta de inovadores, são a contemplação de outra forma de trabalho fora do estabelecimento do empregador, o trabalho realizado a distância controlado por meios telemáticos ou informatizados, ou seja, o Teletrabalho e a equiparação da ordem pessoal e direta do empregador ao controle realizado a distância.

Há quem entenda que a Lei 12.551/11 afeta diretamente os casos em que o empregado, depois de encerrada a jornada, fica à disposição para atender um novo serviço para a empresa¹⁰.

A Súmula 428 do TST não conta esse tempo de espera como tempo de serviço, mas a lei pode considerá-lo como tal. Com isso, a Súmula se tornaria incompatível e teria de ser reavaliada.

Por outro lado, há o entendimento de que a expressão "subordinação jurídica", contida no novo artigo 6º da CLT, não se confunde com controle de jornada de trabalho, não sendo cabível, de acordo com esta interpretação, o reconhecimento do regime de sobreaviso na hipótese de teletrabalho, mantendo-se o disposto na Súmula 428 do TST, que impede a caracterização de regime de sobreaviso pelo simples uso do celular ou qualquer aparelho de intercomunicação¹¹.

¹⁰ Presidente do TST, ministro João Oreste Dalazen.

¹¹ LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere Office*. Disponível em: [<http://www.migalhas.com.br>]. Acesso em: 20.05.12.

A Súmula 428 do TST (Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 - Conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 49 da SBDI-1) atualmente tem a seguinte redação:

Sobreaviso - Uso de Aparelho de Intercomunicação - Convocação para o Serviço. O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, "pager" ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

Entretanto, ao equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, a Lei 12.551/2011 afeta diretamente os casos em que o empregado, depois de encerrada a jornada, fica à disposição para atender um novo serviço para a empresa, seja por meio de celular, telefone fixo ou e-mail, por exemplo. A Súmula 428 não conta esse tempo de espera como tempo de serviço, mas a lei o considera como tal.

Nesta linha de raciocínio, então, pode-se depreender que mesmo nas situações em que o empregado não trabalhar a distância, não for teletrabalhador, mas permanecer à disposição do empregador, recebendo ordens através de um celular, de um telefone fixo ou de um e-mail será possível, com base no art. 6º da CLT, o entendimento de que as horas em que o empregado estiver à disposição do empregador devem ser pagas na equivalência de um terço do salário, como horas de sobreaviso, de acordo com o §2º do art. 244 da CLT.

CLT, art. 244, § 2º: Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será no mínimo, de 24 (vinte e quatro) horas. As horas de "sobreaviso" para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1-3 (um terço) do salário normal.

4. CIDADANIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

É possível, numa incursão histórica, revisitar a cidadania como um elo entre os princípios de sobrevivência e os marcos civilizatórios onde o trabalho, no pensamento Aristotélico, era deixado para os “menos cultos”... Entretanto, na dimensão atual, elevada à categoria de elemento central na relação laboral, ao lado da dignidade e do respeito à pessoa do colaborador e não do lucro através dele obtido, a cidadania representa mais que um dos diferenciais da empresa, representa uma das suas condições de destaque, competitividade e até mesmo, permanência no mercado.

A desigualdade sempre existiu, porém, é possível se verificar que as gerações que se formam, a cada dia mais, trazem a marca da vida com qualidade, com posturas éticas e respeito aos valores presentes na responsabilidade social e na dignidade do empregado, como corolários dos direitos fundamentais, sem os quais não se faz justiça.

Nota-se, por conseguinte, que a cidadania assume, no contexto contemporâneo, um novo patamar em relação aos objetivos do direito.

De um modo geral, e em especial no que se refere à sua efetividade através de todos os atores sociais, presentes no empresariado, no governo, no terceiro setor, enfim, em todas as vertentes responsáveis pela construção de uma sociedade mais justa, seja por meio de uma melhor adaptação da legislação já existente ou da interpretação mais corajosa dos tribunais trabalhistas.

Tais modelos, no campo social da produção material dos indivíduos, exigem dos legisladores, dos juristas e dos operadores do direito uma abertura para o novo, para a atualização dos preceitos embutidos nas relações trabalhistas e a perspectiva de um constante diálogo.

Dessa forma, torna-se imprescindível focar as questões da justiça, da ética, da cidadania e do direito sob um novo prisma, um novo olhar para as novas formas

de trabalho, de contratação, de execução e de controle, independentemente do local onde o colaborador execute a sua atividade laborativa.

Inegável é também que a prática da responsabilidade social empresarial vem se consolidando em todos os setores produtivos e de serviços, das mais variadas formas, com uma mudança comportamental e uma maior interdependência dos diversos *stakeholders* – clientes, fornecedores, colaboradores, familiares, comunidade, governo, entre outros – ligados de uma forma direta ou indireta à empresa, como é o caso das empresas que contratam teletrabalhadores.

Destarte, a questão que se ressalta é que a identificação da empresa como ética e socialmente responsável não resulta somente da criação e/ou participação em grandiosos projetos sociais com autopromoção midiática, mas, sim, também de ações cotidianas de seus gestores, as quais correspondem desde a ações internas, referentemente ao dia a dia do trabalhador da empresa quanto ações externas, que abrangem o espectro social e merecem ser analisadas igualmente pelo direito.

A preocupação com o entorno, com a comunidade local onde a empresa está inserida deve ser considerada, pois, trata-se de questão relativa à própria ideia de desenvolvimento social e ao alcance do objetivo de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, previsto na Constituição.

Também cabe ressaltar que um tratamento digno deve ser concedido aos colaboradores das empresas que oferecem tal modalidade laboral, através das políticas públicas de contratação do trabalho decente; efetivando a previsão constitucional da valorização do trabalho humano.

É devido o compromisso de não ter contato profissional com nenhum fornecedor que se utilize de mão de obra infantil, escrava ou de qualquer outra forma degradante; atendendo tanto ao entendimento universal de direitos humanos quanto cumprindo-se a Constituição no referente à proteção à infância e à adolescência, direito ao pleno emprego e que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante. O que é um verdadeiro desafio quando se trata de trabalho desenvolvido a distância.

O cuidado com a sustentabilidade de seu meio de produção, por mais que o trabalhador esteja fisicamente distante e com o meio ambiente; garantindo-se condições de se assegurar a todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado previsto na Lei Maior, protegendo o trabalhador em relação às inovações tecnológicas e automação, por seu redirecionamento laboral e mantendo-se o equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

O pagamento dos impostos devidos; dando-se cumprimento à ordem econômica e financeira estabelecida na Constituição, promovendo o desenvolvimento social e regional e permitindo ao Estado erradicar a pobreza e a marginalização.

Igualmente se mostra um desafio a ser enfrentado o problema do pagamento de salários justos, dentro de um panorama global de combate ao trabalho escravo ou análogo a este, permitindo-se ao trabalhador e seus familiares vida digna nos termos previstos no ordenamento constitucional, mesmo que em relação telelaboral.

A não discriminação de gênero ou de qualquer outra espécie; promovendo-se o bem de todos, mas ao mesmo tempo, permitindo a integração das minorias e dando tratamento diferenciado à gestante e priorizando-se os idosos e os portadores de necessidades especiais, os quais encontram maiores dificuldades de deslocamento entre seu ambiente residencial e um possível posto de trabalho, sendo-lhes favorável a possibilidade da inclusão social e manutenção da sensação de pertencimento, por meio do teletrabalho.

Tais medidas não representam mais do que o respeito à legislação; com base no princípio da legalidade, pensando na promoção da própria ordem como meio de fomento de uma cultura desenvolvimentista em uma sociedade política e juridicamente organizada.

Da mesma forma, cabe ao teleempregador o respeito à dignidade dos seus empregados, a ser adotado individualmente pelas empresas como valor máximo de

sua estruturação, para que a Constituição seja aplicada por todos os setores sociais e se fortaleçam os vínculos e objetivos de selar verdadeiras parcerias entre os poderes público e privado, consolidando-se o estado do bem estar social.

Atitudes estas, entre outras, demonstram um comprometimento muito maior do que as abordagens pontuais. Isto significa a tão necessária mudança de valores e comportamentos e sua demarcação pela positividade jurídica e efetividade constitucional.

E é nesta esteira que se busca a aplicabilidade dos conceitos, teorias e técnicas da responsabilidade social, à rotina das empresas nacionais, com relação àquelas que já contratam no sistema de trabalho à distância há muitos anos, bem antes da alteração de artigo celetista que traz a devida proteção aos teletrabalhadores, visando fazer com que a inclusão pelo trabalho atinja a todas as camadas da sociedade e viabilize a proteção geral do estado aos seus cidadãos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a imprescindível adaptação às novas estruturas de organizações tentaculares e interempresariais e da conseqüente alteração de paradigmas como o local onde o trabalho é realizado, o presente artigo analisou os principais impactos que a alteração do art. 6º da CLT poderá trazer para a sociedade e para o direito.

Trata-se de permitir o desenvolvimento do teletrabalho, bem como o controle da realização de outras atividades de empregados que não trabalhem a distância, mas que permaneçam à disposição do empregador, portando celular ou através de outros meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que agora são equiparados, para efeitos de subordinação jurídica, às ordens pessoais e diretas do empregador.

Na atualidade, há riscos de os indivíduos manterem-se disponíveis 24 horas por dia para os seus empregadores, sem que estes entendam ou respeitem o direito ao repouso de seus funcionários, não exatamente por impor tarefas além das realizáveis em limite de horas legalmente previsto, mas também em função dos recursos tecnológicos que se nos ligam, nos prendem, por todo o tempo, e em qualquer lugar.

Desta forma, consoante aos ditames de convívio numa sociedade equilibrada, com valores precípuos à dignidade humana, deve-se concluir que a adaptação da legislação trabalhista às tendências de um mundo globalizado, deve incluir a adoção de medidas que harmonizem os interesses empresariais com a real medida de proteção aos que nele necessitam trabalhar.

O direito não pode ficar alijado dessa discussão, ou deixar para o futuro a busca da compensação dos danos que potencialmente são gerados ao trabalhador, à sociedade, à própria empresa e ao Estado, em razão da ausência de regulamentação de tema de tal atualidade.

Sendo assim, faz-se mister a flexibilização de determinados preceitos rígidos e a criação de regras alternativas para justificar a competitividade da empresa e a manutenção do emprego, no intuito da promoção da efetiva defesa da ordem jurídica, do regime democrático num estado de direito e dos interesses sociais, individuais fundamentais e coletivos de todos os setores da sociedade, como princípios norteadores do maior dos postulados do direito pátrio, que é a justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARISTÓTELES. *A Política*. Trad. Roberto Leal Ferreira, São Paulo: Martins Fontes, 1991.

BERMAN, Marshall. *Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade*. Tradução: Carlos Felipe Moisés e Ana Maria L. Ioriatti. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

CAMPELLO, L. G. B. . O caminho da cooperação frente aos desafios impostos pela (in)sustentabilidade ambiental. In: XVII Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Brasília. Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

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

_____. (Org.). *Responsabilidade social nas relações laborais*. São Paulo: LTr, 2007.

DE MASI, Domenico (Org.) *A sociedade pós-industrial*. São Paulo: Editora SENAC, 1999.

_____. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

FIUZA, C. A. C. . Relação Jurídica. In: Alexandre Travessoni et al.. (Org.). *Dicionário de Teoria e Filosofia do Direito*. Dicionário de Teoria e Filosofia do Direito. 1ed. São Paulo: LTr, 2011.

HABERMAS, Jürgen. *Teoria de la acción comunicativa. Tomo I: Racionalidade de la acción y racionalización social*. Versión Manuel Jiménez Redondo. 4. ed., Madrid: Taurus, 1987.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. 3. ed., Tradução de J. Cretella Jr e Agnes Cretella. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

Séllos, Viviane Coêlho de. *Ética aplicada à advocacia*. São Paulo: Ed. Campus, 2008.

_____. *Por uma ética empresarial em prol da dignidade humana: uma questão de responsabilidade social*. In: Carlos Aurélio Mota de Souza. (Org.). *Responsabilidade Social das Empresas*. 1 ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2007.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office*. Disponível em: [http://www.migalhas.com.br]. Acesso em: 20.05.12.

LYOTARD, Jean-François. *O pós-moderno*. 3. ed. (2ª. Impressão), Tradução de Ricardo Correia Barbosa, Rio de Janeiro: José Olympio, 1990.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28ª ed., São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed., rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

POMPEU, G. V. M. (Org.) . *Estado, Constituição e Economia*. 1. ed. Fortaleza: UNIFOR, 2008.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice - O social e o político na pós-modernidade*. 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2001.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira ; PORFIDA, Júlia Gabriela Ferreira . *Núcleo Essencial de Direitos - Um resgate à Pluralidade Cultural*. Revista Jurídica CESUMAR. Vol. 8, 2008.

_____. (Org.) ; MEZZARROBA, O. (Org.) . *Justiça e (o paradigma da) eficiência*. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

_____.; María M. Rocasolano . *Direitos Humanos: conceitos, significados e funções*. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOROS, George. *Globalização*. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2003.