

# O CONCEITO DE TEMPO DE SOBREVISO E AS TECNOLOGIAS DA COMUNICAÇÃO

Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro\*

## 1 – INTRODUÇÃO

As inovações que a Terceira Revolução traz às tecnologias de informação e comunicação resulta em transformação dos conceitos de tempo e o espaço, pela destruição da coincidência entre ambos e da primazia de que gozava o espaço. A possibilidade das relações entre pessoas fisicamente distantes da interação face a face modifica esses elementos como base para a realização da atividade social.

Na esfera das relações de trabalho, e do sistema fordista-taylorista, o tempo tinha sentido central para a divisão de tarefas, as quais se realizavam no espaço unitário da fábrica. O sistema toyotista que surge com os meios tecnológicos interfere nesse modo, com a horizontalização da empresa e sua organização em rede, o que resulta em nova forma de trabalho, novas atribuições e habilidades do trabalhador e na mistura inextricável de tempo de trabalho e tempo livre. A percepção de tempo de trabalho é afetada nas novas relações trabalhistas em razão de que a regulamentação do tempo de trabalho vai além do sentido quantitativo passando a destacar seu sentido qualitativo.

Nesse quadro, o trabalho em domicílio ganha novo significado e, com ele, o trabalho a distância, realizado fora do ambiente da empresa, se intensifica pelo uso dos meios telemáticos e informatizados. Uma das formas mais destacadas do trabalho a distância corresponde ao teletrabalho, que implica o uso da tecnologia. O legislador tomou em conta as inovações tecnológicas para alterar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo a equiparação dos meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos, como formas de comando, controle e supervisão para os efeitos jurídicos da subordinação. Ora, as alterações que decorrem das novas tecnologias da informação e comunicação não se restringem à formação do contrato e reconhecimento do vínculo, pois

---

\* Desembargadora Federal do Trabalho (TRT da 21ª Região); Mestre em Direito, Processo e Cidadania pela Unicap, Recife (PE).

se refletem em situações nas quais os telefones celulares e outros instrumentos portáteis de comunicação são de uso necessário ou habitual.

Com esses meios e o deslocamento do trabalho para diferentes lugares, a sede da empresa deixa de constituir o centro físico da execução do contrato. Também a presença física do trabalhador, no estabelecimento é uma exigência que arrefece, seja porque ele trabalha em domicílio, seja porque ele realiza trabalho externo, seja, ainda, porque na condição de terceirizado ele executa suas tarefas na empresa tomadora. Estabelece-se uma liberdade de locomoção ou liberdade espacial para o trabalhador, o que se reflete sobre o cumprimento de suas obrigações no tempo de sobreaviso. O uso dos telefones celulares e tecnologias portáteis permitem a liberdade física ainda que intensificando no seu sentido moral e intelectual, pois então, o trabalhador não se ocupa, preocupa-se e o coloca em permanente alerta, em qualquer lugar que esteja.

## 2 – AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

O tempo e o espaço são referências de que se vale a cultura, desde a pré-modernidade, definindo-se o tempo segundo ocorrências do local, como as estações do ano. Essas referências foram transformadas pela modernidade com o esvaziamento do tempo que implicou o esvaziamento do espaço, destruindo a coincidência que entre ambos havia anteriormente. A descoberta da possibilidade das relações entre pessoas fisicamente distantes da interação face a face estabeleceu uma separação entre tempo e espaço, mas se operou a recombinação desses elementos para a realização da atividade social, com a introdução da noção de horário.

As referências de tempo e espaço estão consideradas nas relações de trabalho inauguradas sob o sistema capitalista. Assim, o dia foi dividido entre tempo de trabalho e tempo pessoal, o que se mostra bem preciso no refrão clássico “eight hours labour, eight hours recreation, eight hours rest” divulgado nos primeiros tempos da Revolução Industrial e que serviu de fundamento para as normas trabalhistas. Ao mesmo tempo, o espaço foi, crescentemente, concentrado na fábrica, com a redução do trabalho em domicílios, como praticado pelos artesãos.

O fordismo e o taylorismo fortaleceram essa noção, em que se separava vida privada e vida de trabalho, assim como no direito se distinguia entre direito público e direito privado. Ora, o processo de acumulação capitalista, na fábrica, com a divisão de tarefas, sincronia de movimentos, fixação de postos de trabalho

precisava da unidade e concentração dos trabalhadores em um mesmo local. Isso determinou o conceito predominante desse sistema de trabalho que veio a ser questionado e vem sendo substituído, há cerca de vinte anos, pelo sistema toyotista. Agora, a fábrica se horizontaliza, o trabalhador é multifuncional e se opera a compressão tempo e espaço. A isso se acrescenta a explicação dada por De Masi quanto à redução da fratura entre tempo de trabalho e tempo de vida, pois no trabalho intelectual, o pensamento prossegue fora do escritório e o trabalho é levado dentro da cabeça. Ou, como aduz Supiot, instala-se um tempo heterogêneo, que supera a oposição binária entre tempo de trabalho e tempo livre que se baseava em uma noção homogênea de tempo de trabalho. Há uma porosidade da fronteira entre tempo livre e tempo de trabalho<sup>1</sup>, que se verifica no contrato ou na execução do contrato. Na execução, com as novas formas do trabalho em rede e informática, há uma mistura inextricável de tempo de trabalho e tempo livre, além de ocorrer o terceiro tipo de prática denominada, segundo o autor, de *astreintes*, em que o trabalhador não trabalha, mas está predisposto a fazê-lo ao atender à requisição de seu empregador. É um tempo que não é livre, nem é tempo de trabalho<sup>2</sup>.

A terceira Revolução Industrial se baseia na automação com o desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação o que para Toffler corresponde a uma nova fase que denomina de terceira onda. Giddens afirma que as tecnologias da comunicação representam e condicionam o sentimento de viver num só mundo, que é fundamental na globalização. Assim, as novas tecnologias possibilitam novas formas de trabalho e uma nova organização para a empresa, cujos trabalhadores podem estar, ou não, no ambiente de trabalho. A fábrica que se horizontalizara, distribuindo suas atividades por meio da terceirização e da subcontratação, introduz mais uma técnica administrativa, com o teletrabalho, parcial ou total.

Esses métodos administrativos conjugados às inovações tecnológicas têm intensa repercussão nas relações de trabalho. A percepção do tempo de trabalho é afetada nas novas relações trabalhistas, pois o tempo fordista dava uma medida geral do trabalho e possibilitava uma regulamentação genérica, que era por sua vez adequada, todavia, ao quadro de produção em massa e à grande fábrica. Assinala Supiot que, na configuração atual do trabalho, não pode haver uma regulamentação do tempo de trabalho com estrito sentido quantitativo:

- 
- 1 SUPIOT, Alain. *Au delà de l'emploi*. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Paris: Flammarion, 1999. p. 120.
  - 2 “C’est un temps d’un troisième type, un temps d’astreinte, comparable aux ‘gardes’ assurés par certaines professions libérales (médecins, pharmaciens, infirmières), et dont la qualification et le régime juridique restent à définir en droit du travail”. Id. Ib. p. 123

uma regulamentação deve ir além para considerar o sentido qualitativo, sob o risco de encobrir a diversidade dos modos de trabalho, cujas peculiaridades convocam novas proteções.

### 3 – O TRABALHO A DISTÂNCIA E OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS

O trabalho a distância é o que se realiza fora do ambiente da empresa e das vistas ou controle direto e imediato do empregador. Com o desenvolvimento das novas tecnologias e sua utilização na execução do trabalho, surgiu o teletrabalho, que é realizado com o aparato tecnológico e se destacou por sua crescente adoção nas relações de produção. As discussões sobre sua implementação surgidas com a renovação da anterior modalidade trazem para o centro da cena o trabalho a domicílio que ficou suplantado no modelo fordista de produção.

Todavia, o trabalho a distância não se constitui em nova modalidade. Já havia o trabalho em domicílio, previsto nos arts. 6º e 83 da CLT, além do trabalho externo, ou do trabalho de vendedores praticistas como categoria especial, incluindo-se mais o trabalho fora do centro de produção com o uso de instrumentos tradicionais, como telefone, bip, rádio. Trata-se, portanto, de uma forma antiga, que se renova e amplia e na qual o teletrabalho, surgido nos dias atuais, está incluído como nova espécie.

O Código do Trabalho de Portugal, o primeiro a regular o teletrabalho, fornece no art. 233º a noção de que é “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Pela relevância que tem sido dada a essa modalidade, à qual falta normatização no Brasil, o tema é objeto do Projeto de Lei nº 4.505/08<sup>3</sup>, do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, propondo a regulamentação do trabalho a distância, com a conceituação e disciplina das relações de teletrabalho. A definição ali formulada diz que o teletrabalho corresponde a todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações. Assim, amplia-se

---

3 Disponível em: <[www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br)> Acesso em: 05.03.2012 às 17h 18min.

a espécie, com a inserção dessa forma que decorre das novas tecnologias, as quais surpreendem o mundo do trabalho e exigem seu enquadramento, nele.

Focalizando a natureza do vínculo, que é um dos temas debatidos em torno do teletrabalho, a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, ficando expresso que uns e outros se equivalem como formas de comando, controle e supervisão. Ao fazê-lo, abriu caminho para o reconhecimento jurídico da relação de emprego e sua regulação no teletrabalho. Todavia, essa norma não é restrita a esse aspecto, porquanto as alterações que as novas tecnologias da informação e comunicação introduziram na prestação de serviços subordinados ou não, e no trabalho a distância são múltiplas e envolvem os aspectos que tocam às relações gerais. O cotidiano mudou com as novas tecnologias e o trabalho perdeu sua referência a um local fixo e determinado, havendo uma transformação do processo de trabalho. Ademais, ela vai além da forma de trabalhar para os trabalhadores do conhecimento e alcança outras situações, como resultado da compressão do tempo e espaço que também ocorre com os telefones celulares e outros instrumentos portáteis de comunicação.

#### 4 – OS DESLOCAMENTOS E O USO DO TELEFONE CELULAR

O uso das novas tecnologias na chamada economia de atenção, nas palavras de Herrera Flores<sup>4</sup> traz consigo uma dilatação do tempo de trabalho pois possibilita ao empregador intensificar a demanda do serviço, estimula o empregado a prosseguir sua tarefa além do limite da jornada e fragiliza os limites entre tempo de trabalho e tempo social, dedicado pelo empregado ao seu bem-estar, à sua família, ao seu lazer e ao seu repouso.

Por isso, fala-se no direito à desconexão, para estabelecer a ruptura entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso ou lazer. Esse direito consiste em assegurar ao trabalhador não ficar sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do empregador, no período destinado ao descanso diário, semanal ou anual, desligando o equipamento de conexão.

Esse direito que foi configurado em razão do teletrabalho e das novas tecnologias, como *BlackBerry*, celular, *pager*, *palmtop*, é aplicável a todas as

---

4 “En las últimas décadas hemos ido pasando de la economía productiva (en la que el trabajador deseaba el toque de la sirena que anunciaba el fin del horario laboral y el inicio de los momentos de ocio y creatividad) a una *economía de atención* (en la que las propias facultades cognitivas del trabajador y de la trabajadora pasan a formar parte del discurso económico)”. Herrera Flores apud OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. (o) *Direito do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 117.

situações em que a condição de trabalho envolva o uso desses equipamentos. Assim, ele se expande à situação dos trabalhadores externos, bem como dos exercentes de cargos de gestão.

Como o trabalho pode ser executado nos lugares mais diversos, mediante os sistemas de telecomunicações e informática, reduz-se a importância da antiga e exclusiva noção de empresa como espaço físico. Com as novas tecnologias, estende-se o local de trabalho, no sentido da legislação trabalhista, ao mesmo tempo em que, como se sabe, a nova conformação econômica tornou o conteúdo espacial e a ligação a um território nacional específico ultrapassado. A empresa ocupa todos os lugares, mas pode, até mesmo e em algumas situações, não se materializar em lugar algum.

Com essa nova ordem, modifica-se também a subordinação que já não é mais apenas direta e imediata. Segundo a análise de Robortella<sup>5</sup>, o avanço das telecomunicações, via telefone celular ou telefax, institui uma *telessubordinação* que não se compara ao trabalho a domicílio do início da industrialização, pois os modernos equipamentos permitem a conexão permanente do trabalhador à empresa.

Discorrendo sobre as novas tecnologias e o Direito do Trabalho, Ray alude ao terceiro tipo de trabalho, que denomina *astreintes* e comenta que, em razão das novas técnicas de comunicação, este tempo se banalizou pois, enquanto anteriormente a presença física, no trabalho e depois em casa era necessária, o uso dos telefones celulares, as tecnologias portáteis permitem a liberdade do trabalhador<sup>6</sup>. Ambivalente, o telefone celular dá ao trabalhador a liberdade física, mas intensifica sua subordinação com a possibilidade de seu chamamento em qualquer hora e em qualquer lugar. Como já se disse, no sobreaviso, o trabalhador não se ocupa, preocupa-se. O celular o torna disponível para as chamadas do empregador e para as contingências do trabalho e o mantém alerta para atendê-las tão logo seja solicitado.

---

5 ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 146.

6 “Grâce aux nouvelles techniques de la communication, ce temps du troisième type s’est banalisé depuis une trentaine d’années; alors qu’auparavant la présence physique dans l’usine puis à la maison près du téléphone à fil était requise, les performances actuelles des portables (qui sonnent, mais aussi vibrent pour le cinéma ou l’Opéra) permettent de vaquer presque librement à des occupations personnelles (...) tout en restant par définition à disposition de l’employeur. Devenues moins astreignantes, y compris dans la réponse à apporter à l’éventuel appel, les astreintes se sont démocratisées et sont sorties du cadre légitime et habituel de la santé (ex.: médecins de garde) ou de la sécurité (ex.: ascenseurs)”. RAY, Jean-Emmanuel. *Le Droit du Travail à l’épreuve des NTIC*: Internet. Intranet. Télétravail. 2. ed. Paris, Liaisons, 2001. p. 42.

## 5. UMA NOVA VISÃO DO TEMPO DE SOBREVISO

A Consolidação das Leis do Trabalho enuncia o conceito de sobreaviso que foi elaborado para a categoria dos ferroviários, e figura nas normas destas categorias sendo explicitado no art. 244, § 2º, desse Código<sup>7</sup>.

Para Delgado, esse tempo constitui um critério especial de cômputo da jornada, e averba que se trata de uma noção intermediária entre tempo laboral e tempo extracontratual, em que o trabalhador tem sua disponibilidade pessoal relativamente restringida, uma vez que permanece em sua residência.

Instaura-se debate sobre o tratamento jurídico desse tempo, diante da inovação tecnológica que permite a comunicação instantânea em qualquer lugar, viabilizando a assunção imediata do serviço pelo empregado. Ambas as posições giram em torno da liberdade pessoal do trabalhador. Em favor do reconhecimento do tempo de sobreaviso, é argumentado que ocorre uma colocação automática do trabalhador em relativa disponibilidade perante o empregador, contingenciando sua liberdade. Em contrário, é sustentado que a exigibilidade da permanência do trabalhador em casa foi suplantada pelo avanço tecnológico, permitindo o livre deslocamento, desde que respeitada certa distância geografia, não havendo significativo contingenciamento de sua disponibilidade pessoal<sup>8</sup>.

O tema está versado na jurisprudência, com foro sumulado, no Verbete nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho, editado em 2011, em conversão da anterior Orientação Jurisprudencial nº 49 da SBDI-1, de 1995, que se referia ao uso de “BIP”<sup>9</sup>.

Assinala Delgado que a utilização, pelo empregado, fora do horário de trabalho, de aparelhos de comunicação, como os telefones celulares, configura uma nova situação para o tempo de sobreaviso. Também Oliveira manifesta o entendimento de que configuram sobreaviso, as situações em que é exigida pelo tomador de serviços a manutenção pelo empregado, teletrabalhador ou não, de possibilidade de ser contactado por meio de instrumentos de telemática, informática ou telecomunicações, tem-se uma circunstância em que não há

7 Art. 224, § 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 máximo de vinte e quatro horas. As horas de ‘sobreaviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal”.

8 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 846-847

9 Súmula nº 428 – TST – Res. 17/2011. 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.

integral disponibilidade pelo trabalhador de sua liberdade, ante a limitação ao deslocamento para qualquer local que lhe aprouver, além da expectativa pelo potencial chamado o que atinge a tranquilidade do seu estado de ânimo para fruição do repouso.

A atribuição, na norma do art. 6º da CLT, de efeitos jurídicos à subordinação exercida pelo empregador com os meios telemáticos implica a atualização do conceito de tempo de sobreaviso e a superação da exigência de o empregado permanecer em sua própria casa, fazendo sobressair a finalidade de aguardo a qualquer momento de chamado para o serviço. É esta disponibilidade que se torna o cerne da norma, com o deslocamento do seu sentido em consonância aos meios atuais de comando e controle do trabalho. A existência do trabalho a distância, que vai além do trabalho em domicílio tradicional abrangendo o que se realiza por meio de processos tecnológicos ao ser reconhecida, tendo regulação específica, se repete para o tempo de sobreaviso, segundo a regra de submissão das mesmas coisas à mesma razão e disciplina. Trata-se da teledisponibilidade, em que se encontram os trabalhadores submetidos à exigência de responder à chamada da empresa e trabalhar em razão dele.

Com a equiparação legal entre o trabalho no estabelecimento patronal, no domicílio do empregado e o realizado a distância, com meios telemáticos e informatizados, houve o reconhecimento dos efeitos que as novas tecnologias produzem nas relações contratuais trabalhistas. Essa norma imanta situações do mesmo caráter e tem como consequência a inclusão do tempo de sobreaviso em seu âmbito. A residência não é mais o referencial exclusivo para o chamado do empregado em sobreaviso para a realização do serviço porque sua disponibilidade segue com ele em qualquer lugar em que esteja. Trata-se da colocação sob nova forma, de questões reguladas em um contexto antigo.

No sobreaviso, o empregado tem uma relativa impossibilidade de escolha de atividade da vida cotidiana; essa limitação ocorre porque é necessário que ele possa receber e atender com presteza ao chamado para o trabalho, ativando-se a partir de então. A permanência em casa é um dado instrumental que tem como escopo facilitar a localização do empregado e se destina a assegurar o exercício do poder diretivo pelo empregador ao fazer o chamado do empregado e dele receber pronto atendimento para cumprimento da ordem e realização da tarefa atribuída. Com a tecnologia do celular, a restrição à liberdade do trabalhador não incide sobre o lugar, mas sobre o tempo e espaço no qual ocorrerá o conhecimento e deslocamento do empregado. Pode-se supor a hipótese de o empregado que more em um bairro afastado, mas, na hora do chamado, esteja em um local próximo daquele da empresa ou da execução do serviço: nessa



contingência espacial de sua ausência de casa, ele pode comparecer mais rapidamente ao local de trabalho ou do serviço.

A restrição passa a incidir sobre seu comportamento, suas escolhas de deslocamento, ora com a delimitação do espaço geográfico em que possa fazê-lo, ora com limitação à forma de lazer de que possa se ocupar, sua participação em festas, sua assistência a *shows*. Ademais disso, surge um dever de conexão: oposto ao direito à desconexão, que visa à proteção da intimidade do empregado nos horários de repouso, no dever de conexão, o empregado em sobreaviso está obrigado a manter o equipamento de comunicação ligado e apto a receber ligações e mensagens e à sua interação com o interlocutor.

### 6 – CONCLUSÕES

1. As inovações tecnológicas surgidas na modernidade transformam o tempo e o espaço em seu sentido nas relações sociais. Ao criarem a possibilidade de estabelecimento de relações entre pessoas fisicamente distantes da interação face a face, o sentido da subordinação foi modificado, para deixar de depender da presença física do trabalhador.

Agora, a fábrica se horizontaliza, o trabalhador é multifuncional e se opera a compressão tempo e espaço. Isso faz sobrepor ao sentido quantitativo do trabalho o seu sentido qualitativo, no qual se encontra a diversidade dos modos de trabalhar.

2. O trabalho a distância, que se realiza fora do ambiente da empresa e das vistas ou controle direto e imediato do empregador, apesar de não ser uma nova modalidade de trabalho, assume nova perspectiva com o trabalho em domicílio e o trabalho externo.

3. No direito brasileiro, houve a revisão do conceito de local de trabalho, com a alteração do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, e equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, estabelecida a equivalência entre uns e outros como formas de comando, controle e supervisão.

4. A mudança nas relações de produção por força das novas tecnologias também significou a redução da referência do trabalho à sua prestação em local fixo e determinado, o que se destaca pela intensa utilização dos telefones celulares e outros instrumentos portáteis de comunicação.

5. O uso das novas tecnologias na chamada economia de atenção, porque possibilita ao empregador a intensificação do ritmo de trabalho e leva o empregado a trabalhar além do limite da jornada, ao mesmo tempo em que afeta o tempo social, dedicado pelo empregado ao seu bem-estar, à sua família, ao seu lazer e ao seu repouso, assegura ao empregado o direito à desconexão para preservação desse tempo de modo a que ele não submerja no tempo de trabalho.

6. Com as novas técnicas de comunicação, a exigência da presença física do trabalhador, na empresa durante a jornada, ou em casa quando em sobreaviso deixa de ser imperativa pois pode ser substituída eficazmente, pela atividade intelectual e o uso dos telefones celulares e tecnologias portáteis.

7. Ocorre a liberdade do trabalhador do espaço físico ponderada pela possibilidade de seu chamamento em qualquer hora e em qualquer lugar, mediante o esforço de atenção e o dever de conexão no período de sobreaviso.

8. O conceito de sobreaviso elaborado segundo os mecanismos da época para a convocação imediata do empregado para o serviço especial e contingente está superado pela inovação tecnológica de comunicação instantânea em qualquer lugar.

A Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho foi editada em 2011 em conversão da Orientação Jurisprudencial nº 49 da SBDI-I, e expressa entendimento anterior à atribuição, na nova norma do art. 6º da CLT, de efeitos jurídicos ao uso dos meios telemáticos. Com a nova norma são reconhecidos como locais de trabalho o estabelecimento do empregador, o domicílio do empregado e o realizado em lugares diversos, a distância, em razão do uso das novas tecnologias, diretriz a informar um novo conceito de tempo de sobreaviso com a superação da exigência da constrição da liberdade física do empregado com sua permanência na própria casa, para substituir pela constrição de liberdade de atividade e lazer, com intensificação da disponibilidade.

A residência não é mais o referencial exclusivo para o chamado do empregado em sobreaviso para a realização do serviço porque sua disponibilidade segue com ele em qualquer lugar em que esteja. Trata-se da colocação sob nova forma, de questões reguladas em um contexto antigo.

## REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GIDDENS, Anthony. *As Consequências da Modernidade*. Tradução de Fernando Luiz Machado e Maria Manuela Rocha. Oeiras: Celta, 1996.

## DOCTRINA

MASI, Domenico de. *O ócio criativo*. 2. ed. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *(o) Direito do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. In: *Revista LTr Legislação do Trabalho*. São Paulo, n. 64-05, maio 2000, p. 583-587.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei nº 99/2003 de 27 de Agosto. Disponível em: <[www.web-emprego.com](http://www.web-emprego.com)>. Acesso em: 5 mar. 2012.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos humanos, estado de derecho y Constitución*. 8. ed. Madrid: Tecnos, 2003.

RAY, Jean-Emmanuel. *Le Droit du Travail à l'épreuve des NTIC*: Internet. Intranet. Télétravail. 2. ed. Paris: Liaisons, 2001.

REDINHA, Maria Regina. *Teletrabalho*. Disponível em: <[www.unicz.it/lavoro/REDINHA](http://www.unicz.it/lavoro/REDINHA)>. Acesso em: 6 mar. 2012.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

SUPIOT, Alain. *Au delà de l'emploi*. Transformations du travail et devenir du droit du travail em Europe. Paris: Flamarion, 1999.