

TELETRABALHO: ASPECTOS CONTROVERTIDOS

TELEWORKING: CONTROVERSIAL ASPECTS

Amanda Cristina Garagnani¹

RESUMO

Novas tecnologias alcançaram o mercado de trabalho, revolucionando a prestação de serviços à distância. Com essa evolução tecnológica, e, sobretudo com a popularização da internet como meio de comunicação, o teletrabalho ganhou maior espaço. O profissional, que até então desenvolvia suas atribuições nos limites da empresa, passa a atuar distante do controle direto e pessoal do tomador de serviços, atraindo a atenção do direito do trabalho. Portanto, o objetivo das linhas que adiante serão traçadas é analisar as peculiaridades do teletrabalho, pontuando as controvérsias mais significativas sobre o tema, à luz do contrato de emprego.

Palavras-chave: teletrabalho, trabalho à distância, jornada de trabalho, direito do trabalho.

ABSTRACT

New technologies have reached the labor market, revolutionizing the provision of services at a distance. With this technological evolution, and especially with the popularization of the Internet as a means of communication, telecommuting has gained more space. The professional, who until then developed their duties within the limits of the company, now operates far from the direct personal control of policyholder services, attracting the attention of labor law. Therefore, the purpose of the lines will be drawn forward is to

1 Técnica Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

analyze the peculiarities of telework, highlighting the most significant controversy on the subject.

Keywords: telecommuting, teleworking, working hours, labor law.

1. INTRODUÇÃO

Vive-se na era das telecomunicações. Os avanços nessa área, nos últimos anos, foram expressivos e tornaram as distâncias menores, possibilitando que diversos aspectos da vida fossem tratados e resolvidos sem a necessidade de deslocamentos ou encontros pessoais.

Nesse sentido, a evolução das telecomunicações afetou não apenas as relações sociais, mas também gerou repercussões profundas na relação de emprego, em especial no tocante ao trabalhador urbano que passa a desenvolver fora das dependências da empresa as atividades que ali até então desempenhava, mediante a utilização de mecanismos tecnológicos. Em face desse contexto atual, aspectos da relação de emprego, como a jornada de trabalho e a remuneração, demandam uma nova leitura, sobretudo diante da escassez de normas a versar sobre o tema.

2. CONTEXTO HISTÓRICO E LEGISLATIVO

Na década de 1970 do século passado, paralelamente ao avanço da tecnologia da informação e da comunicação, o mundo enfrenta a crise do petróleo, quando então se apresentam alternativas ao deslocamento diário de grandes massas de trabalhadores aos centros de trabalho. Nesse momento, Jack Nilles, pesquisador da NASA, propôs as expressões *teleworking* e *telecommuting*, sugerindo uma inversão dos padrões convencionais de relação do homem com o local e com o horário de trabalho².

2 JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003. p. 38-39; ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, SP, v. 32, n. 123. jul-set/2006, p. 100.

Com o advento da década de 80 e o fim da crise mundial do petróleo, a opção pelo trabalho à distância foi abandonada, embora o apelo pela redução dos impactos ambientais fosse inaugurado com a nova década. Somente nos anos 90 retomou-se o debate a respeito do teletrabalho, devido à evolução da informática e das telecomunicações, discussão que até hoje persiste.

Diante das novas perspectivas, Jack Nilles foi o primeiro a apresentar conceitos de teletrabalho, definindo-o

[...] como qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho.³

Martín Pino ressalta que, para a identificação do teletrabalho, faz-se necessária a presença de três elementos:

- a) a localização ou espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional;
- b) a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; e
- c) mudança na organização e realização do trabalho.⁴

A execução do trabalho, fora dos limites da empresa, não implica reconhecer que o trabalhador permanecerá restrito à sua residência, já que a utilização dos meios telemáticos possibilita o acesso ao serviço a partir de outros locais, inclusive em movimento, como destaca Ivani Contini Bramante:

A prestação de serviços pode se dar: a) no domicílio do trabalhador ou outro lugar qualquer, por ele designado; b) parte no domicílio e, em parte na empresa; c) em local remoto, distante da empresa; d) em *telecentros*, unidade distante da sede central da empresa; e) de forma móvel, executado no lugar onde estão determinados clientes, ou

3 ESTRADA, 2006, p 100.

4 Idem, ibidem, p. 102.

fora da sede da empresa, em constante locomoção, mas em contato permanente com o superior hierárquico, mediante o uso das ferramentas *telemáticas*; f) em centros satélites; inclusive transfronteiriços, fora do país, que engendra as questões de Direito Internacional Privado e de jurisdição.⁵

Também para a Organização Mundial do Trabalho não importa a natureza do serviço prestado, caracterizando-se como teletrabalho:

[...] cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías.⁶

Ivani Bramante, reunindo todos os elementos acima destacados, propõe uma definição para teletrabalho nos seguintes termos: “teletrabalho é a prestação de serviços, a qualquer título, descentrada e ou externalizada, mediante a utilização dos instrumentos da telemática”.⁷

Como o trabalhador passou a desenvolver fora das dependências da empresa as atividades cujo exercício até então estavam limitadas ao espaço físico do empreendimento, haveria uma tendência a precarizar a mão de obra. Sob tal contexto, foi editada a Lei 12.551 de 2011, que conferiu nova redação ao artigo 6º da CLT, visando salvaguardar as garantias mínimas dos trabalhadores, notadamente o próprio reconhecimento da relação de emprego.

O presente estudo, dessa forma, parte da premissa de que a existência do vínculo de emprego através do teletrabalho, nas condições do artigo 3º da CLT, não se apresenta controvertida, quando então o operador do direito se depara com nova dificuldade: a total ausência de leis que amparem os direitos trabalhistas dos trabalhadores que atuam sob tais condições.

5 BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. *Revista LTr*. São Paulo, SP, v. 76, n. 4, ex. 1, abr/2012, p. 396.

6 DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda. Le télétravail: un nouve mode de travail et de vie, in *Revista Internacional Del Trabajo*, vol. 129, n. 5, 1990 Apud BRAMANTE, op.cit., p. 400.

7 BRAMANTE, op. cit., p. 402.

Com efeito, reconhecida a condição de empregado do teletrabalhador que presta seus serviços com subordinação a um empregador, estendem-se a ele todas as demais previsões gerais da legislação trabalhista, haja vista que ausente regulamentação específica.

A preocupação do legislador brasileiro, na edição da Lei 12.551 de 2011, foi assegurar o tratamento isonômico do trabalhador que atua dentro da empresa e daquele que exerce suas atividades externamente, garantia que já era possível ser encontrada na Convenção 177 da OIT de 1996.⁸

Todavia, outras questões atinentes à nova modalidade de trabalho impescindem de regulamentação.

Veja-se que no Código Trabalhista Português, em seus artigos 165 e 166, existem disposições sobre a formalização do contrato de teletrabalho e as possibilidades de migração do regime comum para um regime de teletrabalho, exigindo que haja no contrato estipulações, dentre outras, sobre o período normal de trabalho e sobre a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como sobre o responsável pela sua instalação e manutenção.⁹

Não há, no Brasil, regramento com tal profundidade, circunstância que estimula o Poder Judiciário a exercitar a jurisdição interpretativa, aplicando os institutos tradicionais do direito do trabalho à luz do teletrabalho.

Sob essa perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho em 14 de setembro de 2012 alterou a Súmula 428 e seu entendimento sobre questão relacionada ao teletrabalho.

Para não dizer que o Poder Legislativo encontra-se inerte sobre o assunto, impõe-se o destaque ao Projeto de Lei 4.505/2008, proposto pelo Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, que visa à regulamentação do trabalho à distância, conceituação e disciplina das relações de teletrabalho, além de outras providências.¹⁰

8 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 177. **Convenio sobre el trabajo a domicilio. Entrada en vigor: 22 abril 2000.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>>. Acesso em: jul, 2013.

9 PORTUGAL. Código do Trabalho. **Aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.** Disponível em: <http://www.legix.pt/Portals/3/docs/CT09-23_Jul_2012.pdf>. Acesso em: 26 jul, 2013.

10 BRASIL. Projeto de Lei nº 4.505, de 16 de dezembro de 2008. **Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.

Dentre as propostas, ressalta Gáudio Ribeiro de Paula a distinção entre o teletrabalho autônomo e o empregatício, além da caracterização do teletrabalho pelo critério do tempo gasto nas atividades à distância.¹¹

O projeto ainda elenca os direitos dos empregados teletrabalhadores, destacando-se, como novidade, “o ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração”¹².

Já no parágrafo único do artigo que relaciona os direitos do teletrabalho consta ressalva de que o empregado não fará jus a horas extras “em razão do caráter de controle de jornada aberta e, via de regra, de forma virtual, [...] devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho”¹³.

Ao assim expressar, vislumbra-se como insuficientes para a proteção integral do teletrabalhador os dispositivos legais existentes no ordenamento jurídicos e também os que ainda estão por vir.

Nesse contexto, a expectativa repousa nas entidades de classe, que podem incluir nos instrumentos coletivos cláusulas a serem observadas pelas empresas que adotem a modalidade de trabalho, bem como no Poder Judiciário, no momento de dizer o direito e solucionar as, a cada dia, mais numerosas controvérsias que lhe serão submetidas.

Isso posto e fixadas as premissas sobre as quais se assentam a relação de tele-emprego, passa-se ao exame dos elementos de maior repercussão, presentes nas rotinas laborais hodiernas, mas que escapam da noção habitualmente difundida, pelas peculiaridades do novo formato de prestação de serviços.

Conduzindo-se por um critério de relevância jurídica, elegeram-se as questões mais controvertidas, com destaque para a remuneração e a jornada de trabalho, pincelando-se algumas palavras sobre a contratação e o meio ambiente laboral.

11 PAULA, Gáudio Ribeiro de. Teletrabalho – desafios, perplexidades e reflexões quanto à formação do vínculo de emprego. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coordenadores). **Os pilares do direito do trabalho**. São Paulo: Lex Editora, 2013, p. 514-515.

12 BRASIL. Projeto de Lei nº 4.505, de 16 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.

13 BRASIL. Projeto de Lei nº 4.505, de 16 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.

3. CONTRATAÇÃO DO TELETRABALHADOR

Como se trata de um contrato de trabalho especial, o teletrabalho deverá ser ajustado mediante instrumento escrito, no qual constem cláusulas a respeito dos direitos e deveres de cada sujeito do vínculo.

O projeto de lei 4.505/2008 contempla expressamente a formalidade, no *caput* do seu artigo 8º:

Art. 8º O contrato de teletrabalho deverá ser escrito contemplando todos os direitos e deveres referenciados nesta Lei, bem como aqueles específicos à função que será exercida pelo empregado teletrabalhador, determinando, mesmo que em instrução de trabalho anexa, os bens a serem disponibilizados ao empregado e o local de trabalho, com indicação objetiva da carga horária, que não poderá ultrapassar a prevista na CLT.¹⁴

Assim, para a segurança dos contratantes, mister se faz prever no contrato de teletrabalho a possibilidade de a função voltar a ser desempenhada internamente, sob pena de configurar alteração contratual, passível de nulidade pela parte que se sentir prejudicada. Trata-se de cláusula de reversibilidade, elegida por Pinho Pedreira como uma das mais importantes a serem relacionadas no contrato de teletrabalho.¹⁵

Vera Winter esclarece que a previsão visa garantir “o retorno ao trabalho interno se o afastamento da empresa se tornar prejudicial, caso, antes de assumir essa feição especial de trabalho, a atividade se desenvolvesse especificamente na própria empresa”.¹⁶

A empresa também pode se resguardar mediante a inserção de cláusulas de não-concorrência, de exclusividade e de confidencialidade, em virtude da possibilidade de o teletrabalhador prestar serviços em outros es-

14 BRASIL. Projeto de Lei nº 4.505, de 16 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.

15 PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 64, n. 5. mai/2000, p. 587.

16 WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho - Uma Forma Alternativa de Emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 141.

tabelecimentos. A respeito da cláusula de não-concorrência, destaca Pinho Pedreira que

Contrariamente à cláusula da mesma denominação que entra em vigor no fim do contrato, ela tem vigência durante a sua execução porque a tentação é muito grande para o teletrabalhador quando ele dispõe de um material (muitas vezes fornecido pela empresa), particularmente competitivo, e, por vezes, de códigos de acesso a dados que interessariam muito à concorrência.¹⁷

Há autores, por outro lado, que propõem a pactuação mediante modelos de contratos civis, como o contrato-atividade, sugerido por Leila Gomes Coelho como aquele pelo qual “se firma a finalidade do mesmo e os resultados esperados”, sem as condicionantes típicas do contrato de emprego, a exemplo de jornada e remuneração”.¹⁸

Para a professora,

Na perspectiva do contrato-atividade, inúmeras podem ser as variedades contratuais, conforme seus objetos, certamente, mas o que interessa mais diretamente são aquelas que vêm sendo foco de inovações de formas já estabelecidas, em função das alterações nas próprias relações de trabalho, e que representam distinta modalidade da relação de emprego, matizada pela relação assalariada e subordinada, ao Direito do Trabalho e à proteção social.¹⁹

Em síntese, não é o formato contratual elegido que irá definir os direitos e deveres dos contratantes, mas sim as condições reais de trabalho. Entretanto-

17 PEDREIRA, op. cit., p. 587.

18 COELHO, Leila Gonçalves Gomes. Revisitação, via teletrabalho, ao conceito de trabalho a domicílio. In: POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (coordenador); DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coordenadores). **Direito do Trabalho - Reflexões Atuais**. Curitiba: Juruá, 2007, p. 331-332.

19 Idem, ibidem, p. 332.

to, a inserção de cláusulas como aquelas acima citadas tendem a gerar maior segurança jurídica.

4. LOCAL DE TRABALHO E GRAU DE CONECTIVIDADE

Para que se defina qual o local de serviço dos profissionais envolvidos no teletrabalho, cumpre destacar as formas através das quais a modalidade de trabalho pode ser prestada. Pinho Pedreira elenca três modalidades principais: teletrabalho em telecentros, teletrabalho em domicílio e teletrabalho nômade.

Esclarece o autor que

Os telecentros são locais da empresa, porém situados fora da sua sede central. Dividem-se eles em subespécies, das quais a mais importante é o centro satélite (local descentralizado da própria empresa). [...] A outra subespécie de telecentros é o centro compartilhado ou comunitário, denominado também telecabana ou vicinal, e, pelos americanos e ingleses, de “ABC” (*Advance Business Center*). A outra subespécie de telecentros é o telecentros em centros compartilhados, isto é, desenvolvidos em locais descentralizados, providenciados pela própria empresa a que serve o teletrabalhador em coparticipação com outra ou outra [...].²⁰

Já o teletrabalho em domicílio pode ser executado pelo teletrabalhador em sua residência ou em outro local que definir. A ausência total de definição do local de trabalho é o que caracteriza o teletrabalho nômade.²¹

O teletrabalho também pode ser classificado de acordo com o nível de conectividade apresentado em relação à empresa. Gáudio de Paula cita o teletrabalho desconectado, pelo qual não há contato direto entre o teletrabalhador e o computador central da empresa, com envio dos resultados após o recebimento das instruções; e o teletrabalho conectado, quando existe contato

20 PEDREIRA, 2000, p. 584.

21 Idem, ibidem, p. 584.

direto com o computador central da empresa, em tempo real, ainda que não conectado durante toda a jornada.²²

O local em que o profissional desempenha suas atividades, bem como o grau de conectividade, é relevante porque reflete na (im)possibilidade de o empregador controlar a jornada de trabalho.

Quando o trabalho é realizado em telecentros, a noção de controle de jornada não encontra resistência, uma vez que se enquadra nas condições normais de prestação de serviços, com possibilidade de fiscalização direta por parte do empregador.

Todavia, quando o labor é desempenhado em domicílio ou de forma nômade, sem que haja sincronia de tempo entre o empregado e o empregador, a fiscalização da duração do trabalho passa a enfrentar dificuldades, uma vez que a atuação do profissional não está limitada ao espaço da empresa, podendo ser desempenhada em qualquer outro local, inclusive (e normalmente) fora do horário regular de trabalho.

5. JORNADA DE TRABALHO

A duração do teletrabalho distingue-se como o aspecto que gera a controvérsia mais significativa, quando superada a questão da subordinação.

Ao se enfrentar casuísticas em que o teletrabalho ocorre nas modalidades a domicílio ou nômade, a fiscalização assume contornos que fogem dos padrões tradicionais.

A tendência inicial é estender aos teletrabalhadores nessas condições a exceção do inciso I do artigo 62 da CLT, classificando a jornada como flexível.

Essa é a vertente aderida pelo projeto de lei em trâmite no Congresso Nacional, que visa regulamentar o teletrabalho, no qual se excluem dos direitos do teletrabalhador as horas extras:

Art. 6º

[...] Parágrafo único. Em razão do caráter de controle de jornada aberta e, via de regra, de forma virtual, aos em-

22 PAULA, 2013, p. 513.

pregados teletrabalhadores não será contemplado o direito às horas extras, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho.²³

Ressalva o relator do projeto de lei que os teletrabalhadores ficam adstritos à carga horária prevista na Constituição da República e na CLT:

Art. 8º

[...] Parágrafo único. A carga horária obedecerá ao disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, sendo permitido o trabalho nos finais de semana, uma vez que se trata de jornada de trabalho aberta, sendo devidas, porém, as proporcionalidades referentes ao repouso semanal remunerado.²⁴

A exceção seria aplicada no particular porque o trabalho nessas condições não seria passível de controle físico pelo empregador.

Alia-se a esse posicionamento o advogado Túlio de Oliveira Massoni, para quem:

o trabalhador à distância não tem o direito de pleitear o pagamento de horas extraordinárias porque o seu tempo de serviço é pelo mesmo livremente fixado, confundindo-se horas de trabalho com horas de lazer. A situação é, portanto, muito próxima, da figura do trabalhador externo (CLT, art. 62), de modo que, como formalidade exigida pela lei, deve constar na CTPS esta condição de trabalhador externo sem controle de jornada.²⁵

23 BRASIL. Projeto de Lei nº 4.505, de 16 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.

24 BRASIL. Projeto de Lei nº 4.505, de 16 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.

25 MASSONI, Túlio de Oliveira. Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011set01/aplicarleistrabalhistasrelacaoteletrabalho>>. Acesso em: ago, 2013.

Todavia, a ala dos defensores de um pensamento oposto amplia-se a cada dia. O próprio Túlio Massoni condiciona o direito a horas extras à possibilidade de controlar a atividade e o tempo de trabalho.

Também o juiz do trabalho Jorge Luiz Souto Maior, em seu artigo acerca do direito à desconexão, sustenta que:

Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, *o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.*²⁶

No mesmo sentido, aponta a lição de José Eduardo de Resende Chaves Junior:

Nessa hipótese, em que o trabalho invade por completo todos os momentos da vida do trabalhador, a única forma de garantir ao empregado o direito à desconexão do trabalho é prescrevendo um limite para o seu monitoramento virtual. O chamado trabalho biopolítico, na denominação preferida por NEGRI & HARDT, mistura e torna indiscerníveis vida e trabalho produtivo. Nesse caso, é preciso que o ordenamento tutele a vida privada do empregado, a fim de, pelo menos, equilibrar a alienidade (PONTES DE MIRANDA) de seu trabalho e o direito a uma esfera virtualmente inviolável de privacidade, com um mínimo de porosidade. Como contrapartida às novas tecnologias de comunicação e informação, é chegada a

26 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/18466>>. Acesso em: ago, 2013. (grifos originais).

hora de reduzir também a porosidade da vida familiar e pessoal do empregado, pois a informática tende a reduzir a zero a porosidade na produção.²⁷

De acordo com os autores que se alinham a essa visão, a nova redação do artigo 6º da CLT, pela Lei 12.551/2011, veio para impedir o automático enquadramento do teletrabalhador como empregado externo, jungido ao inciso I do mesmo diploma legal.

Sônia Mascaro Nascimento afirma que “a nova lei deixa expressa na CLT a possibilidade de o trabalhador a distância pleitear horas extras, desde que comprove que o empregador exercia controle de jornada por meios eletrônicos”.²⁸

Para Dallegrave Neto, assim como sustenta Souto Maior, a prova de que o trabalho não era compatível com o controle de jornada pertence ao empregador, não sendo suficiente que a empresa opte por não controlar e consigne em contrato e na CTPS do empregado tal previsão.²⁹

Em referência a Lorenzo Gaeta, em sua obra *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, o Magistrado do Trabalho Fernando Hoffmann destaca que:

O certo é que a regra geral deve continuar sendo a da presunção da possibilidade do exercício do poder de controle da jornada de trabalho, mesmo quando o teletrabalhador não preste serviços em conexão direta com a rede central do empregador, até porque na maioria das vezes o horário de trabalho praticado poderá (e deverá) ser mensurado em momento sucessivo ao de não-interatividade.³⁰

27 CHAVES JÚNIOR, disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em: 29 ago. 2013.

28 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Trabalho a distância e o uso da tecnologia. **Jornal Trabalhista**. Brasília, v. 29, n. 1445, set. 2012, p. 6.

29 DALLEGRAVE NETO, José Afonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Fórum Trabalhista - RFT**, Belo Horizonte, ano 2, n. 5, p. 51-75, mar./abr. 2013. Disponível em: <<http://www.bid-forum.com.br>>. Acesso em: ago, 2013.

30 HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 3, n. 33, setembro/2014, p. 113.

Nesse contexto, torna-se evidente que o teletrabalhador encontra-se sob a fiscalização da empresa, já que os meios telemáticos possibilitam tal controle, seja quando realizado de maneira integralmente conectada, seja quando desconectado.

Como exposto acima, a tecnologia propicia à empresa que decide pela manutenção de teletrabalhadores mecanismos para exercer esse controle, como o registro virtual dos horários, a filmagem via *webcam*, a contagem do número de toques no teclado ou do tempo de permanência nas plataformas virtuais, tornando a fiscalização ainda mais ostensiva que aquela a que é submetido o trabalhador interno.

Para o Juiz Fernando Hoffmann,

o uso das novas tecnologias de informação e comunicação também devem se prestar a regular os interesses do trabalho, não só os do capital, daí porque ser possível pensar, por exemplo, na elaboração de programas de computador para medir o tempo de trabalho executado pelo teletrabalhador. Por certo que no teletrabalho subordinado não faltarão soluções oferecidas pelas novas tecnologias não só para que o exercício do poder de fiscalização continue sendo exercido como antes, mas para que seja intensificado. Microfones, câmeras e “softwares” são alguns dos exemplos mais óbvios a ilustrar a enorme capacidade de exercício do poder em comento pelo empregador, seja ele realizado de forma direta (por meio, por exemplo, da determinação de horários a serem observados para a conexão com o computador central da empresa), seja de forma indireta (por meio de “software” confeccionado para registrar a atividade desempenhada junto ao computador).³¹

Não obstante, nessa sistemática de controle telemático, depara-se com dificuldades que, em tese, a mera utilização de *softwares* de controle se mostra insuficiente.

31 Idem, *ibidem*, p. 113-114.

Com efeito, no mundo moderno as pessoas permanecem cada vez mais tempo conectadas e, nesse cenário, há aqueles que ficariam tentados a, mesmo sem terem sido exigidos e fora do horário regular de trabalho, acessar *e-mails* ou plataformas corporativos, gerando labor a ser remunerado como hora extra.

Assim, como vislumbrado por Ivani Bramante, “há um temor generalizado do empresariado, que podem ser vítimas das novas tecnologias”, arcando com o pagamento de horas extras, mesmo sem a necessidade imperiosa prevista pela CLT.

Como forma de evitar o sobretrabalho desnecessário, o desembargador do TRT da 3ª Região Julio Bernardo do Carmo menciona:

Pouco importa se, trabalhando a distância, porte o trabalhador celular, pessoal ou corporativo, lap top, pager ou qualquer outro equipamento informatizado, pois só terá direito a horas extras se restar plenamente evidenciado o comando, o controle ou a supervisão do empregador sobre suas atividades, como pode acontecer, v.g., com o envio de um e-mail, poucos minutos antes da jornada de trabalho ser encerrada, através do qual o empregador comande que o trabalhador continue exercendo sua atividade, ou lhe acometa nova tarefa, pois só assim, estando sob a supervisão e controle de seu patrão, é que poderá ser beneficiado com o direito à percepção de horas extras.³²

Sob tal perspectiva, somente mediante ordem expressa do empregador, o trabalho realizado além da jornada regular poderia ser considerado como extraordinário.

Ainda assim, Ivani Bramante sugere algumas providências a serem aplicadas pelo empregador, a fim de coibir o trabalho fora dos horários pre-determinados:

- a) evitem o envio de mensagens fora do horário de trabalho ou expediente; b) de implantação de uma política para o trabalho remoto, em Regulamento de Empresa,

32 CARMO, Julio Bernardo do. Trabalho à distância e subordinação. Exegese sadia da Lei 12.551/11. Alagoas, 2012. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br>>. Acesso em: ago. 2013.

com ciência do empregado. As regras devem conter as formas de controle da jornada, a supervisão do trabalho, horários para uso de e-mail; atendimento das ligações de trabalho pelos *smartphones* corporativos, ou *e-mails*, ou por qualquer outro meio telemático; c) a adoção de sistemas travas do e-mail corporativo, de modo que as mensagens são disparadas a partir do horário comercial ou, de acordo com as regras da contratação individual ou coletiva.³³

Outro aspecto que repercute no âmbito do teletrabalho é a realização de atividades particulares ou direcionadas a outro empregador durante a jornada de trabalho.

Em estudos direcionados aos profissionais docentes que atuam mediante teletrabalho, destacam-se as palavras de Walas Leonardo de Oliveira:

Os professores que usam as novas tecnologias em casa, em razão do trabalho da escola, trabalham e se divertem quase que simultaneamente. Ao mesmo tempo que jogam no computador, tiram dúvidas de alunos através do MSN ou Skype. Enquanto visitam algum site de interesse particular, obtêm informações úteis para usar no dia seguinte com seus alunos.³⁴

Como seria possível ao empreendimento controlar o tempo em que houve acesso pelo teletrabalhador a plataformas virtuais relacionadas ao serviço e o tempo despendido na atenção a outros assuntos?

Uma vez entabulados os horários de trabalho, há quem afirme que durante o período o empregado está à disposição da empresa, ainda que não trabalhe, devendo ser remunerado da forma como contratada. É o que defende Julio Bernardo do Carmo:

33 BRAMANTE, 2012, p. 393.

34 OLIVEIRA, Walas Eduardo. Trabalho e vida docente com as tecnologias da informação e comunicação. Disponível em <<http://www.sinprominas.org.br/imagensDin/arquivos/755.pdf>>. Acesso em: ago. 2013.

Ou seja, havendo uma jornada de trabalho previamente estipulada, durante ela o empregado, trabalhando ou não, independentemente da forma como execute o seu labor, mesmo por meios telemáticos ou informatizados, estará sim à disposição do empregador, porque ajustada a jornada de trabalho o que se infere, *jure et de jure*, é que o trabalhador, durante seu decurso, esteja sempre à disposição do empregador, executando ou aguardando ordens.³⁵

Não se vislumbra, por ora, mecanismos que possam fazer essa distinção, ficando o empregador sujeito a tais riscos, típicos da atividade empresarial, sempre lhe garantindo a alteração para o regime interno, desde que prevista tal condição no contrato de trabalho, quando os resultados do teletrabalho não forem aqueles esperados.

Diante dessa possibilidade, uma via que empresas preferem percorrer é aquela em que se fixa a remuneração por tarefa, assunto que será mais bem abordado em item a seguir.

Portanto, no que tange à jornada de trabalho no âmbito do teletrabalho, há que se ter em mente que os envolvidos devem observar o princípio da boa fé objetiva, como conjunto de deveres paralelos ao contrato de trabalho. Somente empregados e empregadores obedientes a um padrão de comportamento leal e comprometido com a finalidade do contrato de trabalho poderão adotar uma sistemática tal como o teletrabalho, que exige do empregador razoabilidade na interferência sobre a vida privada do trabalhador e do empregado comprometimento com o serviço e disciplina na execução de suas tarefas.

5.1 SOBREAVISO

O Tribunal Superior do Trabalho, acompanhando a evolução legislativa, alterou a redação de sua Súmula 428, que consigna o entendimento a respeito da aplicação analógica do instituto do sobreaviso para os empregados em geral.

35 CARMO, 2012.

A redação original, decorrente da conversão da Orientação Jurisprudencial nº 49 da Seção Especializada em Dissídios Individuais – I previa que:

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.³⁶

A nova redação, à luz da alteração promovida pela Lei 12.551 de 2011, estipula que:

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.³⁷

Pelo novo posicionamento, se o empregado está escalado para plantão e puder ser contatado através de instrumentos telemáticos, ainda que não tenha restringida sua liberdade, fará jus à remuneração pelo tempo em que permaneceu em sobreaviso e às horas extras, caso tenha sido convocado e trabalhado.

Na esfera do teletrabalho, a permanência em sobreaviso pode ser confundida com o tempo de trabalho efetivo, já que em ambos os contextos o teletrabalhador poderá estar disponível para o empregador mediante o porte de meios telemáticos.

No mesmo sentido, alerta Dallegrave Neto:

36 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 428 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Jurisprud-13-03-2013-igual-IRem.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2013.

37 Idem, *ibidem*.

não se pode confundir horas de sobreaviso com horas efetivas à distância dentro do horário programado para o expediente. Com outras palavras, o fato de o empregado trabalhar em sua casa não significa que todas as suas horas são consideradas de sobreaviso. A jornada normal prevista para ser cumprida, ainda que à distância, constitui hora efetiva de trabalho, sendo consideradas horas de sobreaviso somente aquelas que estiverem fora do horário de expediente normal, ou seja, em períodos em que o empregado não permanece trabalhando *full time*, mas em razão das horas em que permanece disponível para atender chamadas de trabalho por parte da empresa.³⁸

Diante do novo contexto legislativo e jurisprudencial, José Eduardo Chaves Junior destaca a importância da recente alteração do artigo 6º da CLT:

Isso demonstra como a Lei 12.551/2011 deu um verdadeiro *upgrade* nas condições de trabalho e não apenas um simples *update* de redação. Anteriormente a ela, os empregados tentavam em vão aplicar analogicamente o instituto pensado para os ferroviários; a partir de agora, serão os empregadores que irão se apegar a esse instituto. Não custa recordar, que esse *upgrade* é um dos princípios constitucionais básicos em se tratando de direito dos trabalhadores, como está estampado no caput do artigo 7º, na locução “*além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”.³⁹

O desembargador Julio Bernardo do Carmo reitera que, somente mediante comando expressamente dirigido pelo empregador, o trabalhador estaria sob o regime de sobreaviso, de forma que a Lei 12.551/2011 não teria o condão de, por si só, representar motivo para alteração da Súmula 428 do C. TST. Isso porque, mesmo diante da novel redação do artigo 6º da CLT, a mera utilização de aparelhos telemáticos não seria suficiente para caracterizar

38 DALLEGRAVE NETO, 2013.

39 CHAVES JÚNIOR, disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em: 29 ago. 2013.

o tempo de sobreaviso, dependendo o direito da permanência do empregado ao poder, controle e supervisão do empregador, após o término da jornada regular de trabalho⁴⁰.

6. REMUNERAÇÃO

Como o formato de remuneração do empregado está intimamente relacionado com a duração do trabalho, as considerações sobre o tema serão lançadas à luz da jornada do teletrabalhador.

Inicialmente, vislumbra-se com a evolução tecnológica e a difusão da modalidade do teletrabalho a propensão de crescimento da produtividade, na medida em que possibilita o trabalhador produzir em qualquer lugar, e não só no âmbito da empresa.

Como mencionado no item relativo à jornada de trabalho, o tempo que o teletrabalhador permanece à disposição da empresa, dependendo do formato da prestação dos serviços e sobretudo naqueles realizados de forma conectada, é possível de ser apurado, mas a tarefa demanda atenção e investimentos que, via de regra, o empresário não está propenso a suportar.

Diante desse cenário e em síntese, o empregador depara-se com duas alternativas: desvalorizar o teletrabalho, remunerando-o de forma fixa (por dia, semana ou mês) e enquadrando-o na exceção do inciso I do artigo 62 da CLT ou adotar meio de remuneração distinto, por produção. A prática atual está a indicar que a segunda via vem sendo cada vez mais percorrida pelo empresário, como destaca Dallegrave Neto, no sentido de que “o pagamento por *tempo à disposição* passa a se constituir exceção e o pagamento por *unidade de obra* ou *tarefa*, doravante transforma-se em regra”.⁴¹

A mesma inferência é partilhada por Sergio Torres Teixeira:

A forma de pagamento do salário, por outro lado, tradicionalmente baseada no tempo que o empregado passa a disposição do empregador, encontra-se sendo gradualmente substituída em larga escala pelos sistemas do

40 CARMO, 2012.

41 DALLEGRAVE NETO, 2013 (grifos no original).

salário por produção (calculados com base nas unidades produzidas pelo empregado ou na quantia de serviços executados) e do salário por tarefa (forma mista através do qual o empregado percebe com base na sua produção, mas se for atingida uma meta num período inferior ao fixado pelas partes, o obreiro pode encerrar sua jornada mais cedo ou continuar a trabalhar e receber um acréscimo pela produção extraordinária).⁴²

Vera Winter compõe o conjunto de autores que defende a impossibilidade de controle da jornada de trabalho e afirma que a contratação por tarefa seria a sistemática lógica a ser ajustada para o labor mediante o teletrabalho. Para a jurista, a remuneração sob tal contorno constitui um estímulo à produção e uma forma de selecionar os trabalhadores mais qualificados, reduzindo os custos da empresa com empregados que apresentam rendimento mais baixo.⁴³

A procuradora do trabalho Ana Francisca Sanden também comenta que a adoção do teletrabalho implica no afrouxamento do regime de tempo trabalhado, direcionando o empregado à realização de metas.⁴⁴

Em paralelo, por essa forma de remuneração, se existe uma flexibilização em relação ao horário de trabalho, por outro lado há um acirramento na produção, em busca de salários mais robustos e, por via de consequência, aumento da carga de trabalho, como salientado por Salomão Resedá:

O sistema de cumprimento de metas faz com que o salário do teletrabalhador dependa diretamente de um maior volume e velocidade de produção das informações. Portanto, indiretamente, o teletrabalhador é compelido a am-

42 TEIXEIRA, Sergio Torres. O novo modelo de relação de emprego: repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. **Revista Ltr.** São Paulo, v. 60, n. 10. out/1996, p. 1311.

43 WINTER, 2005, p. 88.

44 SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. O que trouxe a Internet para o direito do trabalho? Anotações sobre novos problemas com base em decisões judiciais. **Trabalho em revista - Encarte.** Curitiba, n. 167, jan. 2011, p. 5959.

pliar o seu tempo de trabalho a fim de cumprir com um volume maior de obrigações.⁴⁵

O articulista menciona, inclusive, que o controle a que o teletrabalhador está submetido, através dos meios telemáticos, somado a esse aumento da dedicação ao empregador, está contribuindo para o aparecimento de uma nova forma de escravidão, desta feita tecnológica.⁴⁶

Em via oblíqua ao extremo destacado por Resedá, Dallegrave Neto salienta um segundo aspecto a respeito da remuneração que se ressalta com a evolução das tecnologias de comunicação. Trata-se das situações em que o trabalho é intermitente, ou seja, quando ocorre uma diminuição do trabalho por motivos alheios à vontade do empregado.⁴⁷

Quando adotada a remuneração por tarefa, a ausência delas não pode significar inexistência de pagamento de salário ao empregado, exceto se a circunstância foi acertada entre as partes. É o que dispõe o artigo 4º da CLT, no sentido de que o tempo à disposição, aguardando ordens, é considerado como tempo de efetivo serviço, desde que disposição especial em contrário não tenha sido estipulada. Para o professor, portanto, “o ordenamento positivo permite a celebração de cláusula especial de trabalho intermitente com remuneração apenas do trabalho efetivo”.⁴⁸

Um exemplo de remuneração especial vem sendo utilizada na esfera das instituições de ensino particular do Paraná, em relação aos empregados enquadrados como tutores. O tutor é um profissional que pode desenvolver suas atribuições mediante o teletrabalho, na educação à distância, atuando na orientação do aluno, no esclarecimento de dúvidas e na avaliação do corpo discente.⁴⁹

A categoria dos professores já fazia jus a parcela denominada hora-atividade, ajustada em razão da dificuldade de controle pela instituição de

45 RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br>>. Acesso em: set. 2013.

46 Idem, ibidem.

47 DALLEGRAVE, 2013.

48 DALLEGRAVE, 2013.

49 BELLONI, Maria Luiza. **Educação a distância**. 5. ed. Campinas: Autores Associados, 2009. p. 83.

ensino do tempo despendido pelo docente na realização de algumas tarefas, tais como a preparação de aulas e avaliações, comumente desenvolvidas fora do estabelecimento empregador.

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, pode ser entabulado, contratualmente entre a instituição de ensino e o professor ou mesmo através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, outros adicionais para remunerar atividades com igual dificuldade de controle, tais como participação em fóruns de discussão na internet e comunicação por e-mail. Essa possibilidade encontra-se descrita na cláusulas 28 da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o sindicato dos professores no Estado do Paraná e o sindicato dos estabelecimentos particulares de ensino do Estado do Paraná.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENSINO À DISTÂNCIA

Parágrafo quinto: Para a realização de tutoria na modalidade assíncrona o piso salarial a ser respeitado e pago mensalmente, tomando-se o padrão de turmas com 50 (cinquenta) alunos tutoriados, deverá seguir, no mínimo, os seguintes parâmetros:

- a) Valor Hora-aula, pelo piso correspondente a cada segmento, conforme quadros anexos, já incluída Hora-atividade e DSR, multiplicado por uma quantidade de 50 (cinquenta) alunos tutoriados;
- b) Caso o número de alunos tutoriados seja diverso deverá ser seguida a proporcionalidade deste piso, para mais ou para menos;
- c) Em hipótese alguma o valor fixado poderá ser inferior a R\$ 732,13 (setecentos e trinta e dois reais e treze centavos) mensais para o Ensino Superior, e o equivalente a 50% (cinquenta) por cento do valor resultando da operação contida no item “a” supra, para os demais segmentos.⁵⁰.

50 SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DO PARANÁ E SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARANÁ. **Convenção Coletiva de Trabalho 2014-2015**. Número de registro no Ministério do Trabalho e Emprego: PR002701/2014. Disponível em: <<http://dm.sinepepr.saastec.com.br>>. Acesso em: out. 2014.

Uma vez que o controle da jornada de trabalho do tutor é obstaculizado na realização de tarefas de forma assíncrona, ou seja, sem sincronia de tempo ou espaço em relação ao empregador ou ao aluno, convencionou-se uma remuneração por número de alunos tutoriados.

O modelo citado pode servir de diretriz para outras categorias profissionais, cumprindo às entidades de representação promover o debate, com vistas a elucidar sobretudo as questões atinentes à jornada de trabalho e remuneração e propiciar uma maior proteção aos teletrabalhadores.

7. CONCLUSÃO

Por todo o exposto, nota-se que a ausência de regulamentação específica a respeito das condições contratuais do teletrabalho exige um esforço do empresariado, dos trabalhadores e dos operadores de direito em geral na definição dos contornos da nova modalidade de prestação de serviços, a fim de salvaguardar os interesses de cada categoria.

Em vista disso, revela-se imprescindível e urgente a intervenção sindical na regulação dessas variáveis, aprimorando as previsões já em vigência ou inserindo cláusulas mais específicas nas convenções que ainda não contemplam a possibilidade da atuação dos profissionais mediante teletrabalho.

À falta da negociação coletiva, incumbe ao contrato de trabalho estipular as condições a serem praticadas durante a contratualidade, assegurando ao empregador e ao teletrabalhador o exercício de seus direitos, inclusive o de optar pelo regresso ao sistema de trabalho tradicional.

REFERÊNCIAS

A) BIBLIOGRAFIA

1. BELLONI, Maria Luiza. **Educação a distância**. 5. ed. Campinas: Autores Associados, 2009.

2. BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**. São Paulo, SP, v. 76, n. 4, ex. 1, p. 391-412, abr/2012.
3. CARMO, Julio Bernardo do. Trabalho à distância e subordinação. Exegese sadia da Lei 12.551/11. Alagoas, 2012. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br>>. Acesso em: ago. 2013.
4. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Dispositivos móveis dão direito a horas de sobreaviso: superação da Súmula 428/TST. Disponível em:<<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em: 29 ago. 2013.
5. COELHO, Leila Gonçalves Gomes. Revisitação, via teletrabalho, ao conceito de trabalho a domicílio. In: POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (coordenador); DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coordenadores). **Direito do Trabalho - Reflexões Atuais**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 313-338.
6. DALLEGRAVE NETO, José Afonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Fórum Trabalhista - RFT**, Belo Horizonte, ano 2, n. 5, p. 51-75, mar./abr. 2013. Disponível em: <<http://www.bid-forum.com.br>>. Acesso em: ago, 2013.
7. ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, SP, v. 32, n. 123, p. 97-119, jul-set/2006.
8. HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 3, n. 33, p. 85-122, setembro/2014.
9. JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

10. MASSONI, Túlio de Oliveira. Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br>>. Acesso em: ago, 2013.
11. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Trabalho a distância e o uso da tecnologia. **Jornal Trabalhista**. Brasília, v. 29, n. 1445, p. 5-6, set. 2012.
12. OLIVEIRA, Walas Eduardo. Trabalho e vida docente com as tecnologias da informação e comunicação. Disponível em <<http://www.sinprominas.org.br>>. Acesso em: ago. 2013.
13. PAULA, Gáudio Ribeiro de. Teletrabalho – desafios, perplexidades e reflexões quanto à formação do vínculo de emprego. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (coordenadores). **Os pilares do direito do trabalho**. São Paulo: Lex Editora, 2013. p. 494-555.
14. PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 64, n. 5, p. 583-587, mai/2000.
15. RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br>>. Acesso em: set. 2013.
16. SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. O que trouxe a Internet para o direito do trabalho? Anotações sobre novos problemas com base em decisões judiciais. **Trabalho em revista - Encarte**. Curitiba, n. 167, p. 5955-5965, jan/2011.
17. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/18466>>. Acesso em: ago, 2013.
18. TEIXEIRA, Sergio Torres. O novo modelo de relação de emprego: repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. **Revista Ltr**. São Paulo, v. 60, n. 10, p. 1309-1312, out/1996.

19. WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho - Uma Forma Alternativa de Emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

b) DOCUMENTOS CONSULTADOS

1. BRASIL. Projeto de Lei nº 4.505, de 16 de dezembro de 2008. **Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.
2. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 428 da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.
3. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 177. **Convenio sobre el trabajo a domicilio. Entrada en vigor: 22 abril 2000**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>>. Acesso em: jul, 2013.
4. PORTUGAL. Código do Trabalho. **Aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro**. Disponível em: <http://www.legix.pt/Portals/3/docs/CT09-23_Jul_2012.pdf>. Acesso em: 26 jul, 2013.
5. SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DO PARANÁ E SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARANÁ. **Convenção Coletiva de Trabalho 2014-2015**. Número de registro no Ministério do Trabalho e Emprego: PR002701/2014. Disponível em: <<http://dm.sinepepr.saastec.com.br>>. Acesso em: out. 2014.