

BREVE PANORAMA DO TELETRABALHO NO BRASIL, NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS E NO EXTERIOR

Manuel Martín Pino Estrada¹

Sumário. 1. Introdução; 2. Definição de teletrabalho e teletrabalhador; 3. A realidade do teletrabalho no Brasil; 4. O teletrabalho nos Tribunais do Brasil; 5. O futuro do teletrabalho; 6. Rede interplanetária e trabalho espacial ou interplanetário; 7. Os "novos tipos de subordinação"; 8. Conclusão; Referências bibliográficas.

1.- Introdução

O processo de reestruturação global da economia dado pelo desenvolvimento científico-tecnológico está levando-nos para as relações no mundo virtual, mudando as formas de vida e de trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas. Surge a necessidade de uma redefinição do tempo e do espaço, tendo como resultado novas processos na organização e no desenvolvimento do trabalho em si.

Com os meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar na sede principal da empresa, e sim em seu próprio domicílio ou até mesmo no carro, trem etc., fazendo que as atividades económicas cada vez mais se distanciem do modelo de concentração de trabalhadores no mesmo lugar.

No caso da internet, este não é simplesmente um meio, como o telefone ou sistema de correios eletrônicos, é também um lugar, uma comunidade virtual onde as pessoas se conhecem, se encontram, tornam-se amigos, iniciam um relacionamento amoroso. No âmbito mercadológico, os profissionais fazem contato com clientes onde estes estiverem, formando equipes de trabalho com outros que se encontram em regiões distantes ou em

¹ Formado em Direito na Universidade de São Paulo (USP), mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), autor do livro "Análise Juslaboral do Teletrabalho", professor de Direito da Informática e Direito do Trabalho, email: martinpino@yahoo.com

países diferentes, fazendo e realizando projetos, trocando informações em tempo real sem a necessidade de que se conheçam pessoalmente, tendo como resultado um produto útil para a comunidade científica, feito por pessoas "ausentes".

Como vemos aqui, é desenvolvido todo tipo de relações realizadas numa comunidade física, claro está que existem características únicas, como é o caso da distância física e o anonimato potencial. Neste contexto, o teletrabalho, por mostrar em sua natureza intrínseca a flexibilidade do tempo e do espaço, mediante o uso de tecnologias da informação, possibilita um alcance extraterritorial, neste caso podemos afirmar que esta forma de trabalho seria a mais conveniente para as exigências da globalização.

Para o teletrabalho, não importa raça, sexo, deficiência física ou lugar onde o trabalhador estiver, barreiras muito comuns para o mercado tradicional de trabalho, podendo ser desenvolvido no campo ou na cidade, atuando deste jeito, como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos, é só fazer a divulgação das tecnologias da informação a lugares que ainda não foram atingidos por este tipo de infraestrutura.

O teletrabalho é capaz de produzir tantos empregos altamente especializados quanto aqueles que demandam menos especialização, atingindo, portanto uma grande quantidade de trabalhadores, inclusive que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho, porém, existem críticas muito fortes a respeito desta forma de trabalho à distância.

2. Definição de teletrabalho e teletrabalhador

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

Conforme a Carta Europeia para o Teletrabalho, "é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode atetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades

económicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autónomos, como também á operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político".²

O autor do presente trabalho dá as seguintes definições:

- "Define-se teletrabalho como a transmissão da informação conjuntamente com o deslocamento do trabalhador, através de antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução á distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho".
- "Teletrabalhador é aquela pessoa que desenvolve atividades laborais através de antigas e novas tecnologias de informação e comunicação, distante da sede da empresa ou da pessoa física á qual presta serviços".

2.1. Projeto de lei da Argentina, no. 829/06

O país vizinho tem o projeto de lei supracitado muito breve, porém, bem abrangente ponto de vista conceitual, muito importante para um país que tem um milhão e seiscentos mil teletrabalhadores, segundo dados da Associação Argentina de Teletrabalho.³

Art. 1º. (definição de teletrabalho e de teletrabalhador): "Realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, tanto total como parcialmente no domicílio do trabalhador ou em lugares diferentes do estabelecimento ou estabelecimentos do empregador, mediante o uso de todo tipo de tecnologia da informação ou das comunicacões (Tics)

Teletrabalhador é toda pessoa que realiza teletrabalho conforme a definição anterior.

O art. 2º. determina que o teletrabalhador terá os mesmos direitos e garantias do trabalhador comum.

2.2. A lei sobre teletrabalho da Colômbia, no. 1221/08

² GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995.

³ Asociación Argentina de Teletrabajo. Disponível em: www.aat-org.ar Acesso em 20/03/2010

Esta lei é a primeira sobre teletrabalho na América Latina, sancionada em 16 de Julio de 2008, a sua criadora é a senadora colombiana Claudia Rodriguez de Castellanos, tanto que em 2 e 3 de setembro daquele ano foi realizado o III Congresso Iberoamericano de Teletrabalho no auditório do Congresso Nacional da Colômbia, no qual o autor do presente artigo teve a honra de palestrar sobre a realidade do teletrabalho no Brasil.⁴

Art. 1º menciona a importância do projeto como impulsor na geração de emprego e autoemprego mediante o uso das Tics.

Art. 2º define o teletrabalho como "uma forma de organização laboral, que consiste no desenvolvimento de atividades ou prestação de serviços mediante as Tics numa relação de trabalho e que permita a sua realização á distância, quer dizer, sem precisar da presença física do trabalhador num lugar específico de trabalho".

O teletrabalhador é a pessoa que desenvolve atividades laborais mediante os meios telemáticos fora da empresa que presta seus serviços.

2.3. O teletrabalho no Código de Trabalho de Portugal de 2003.

O Código de Trabalho de Portugal entrou em vigor em 1º de dezembro de 2003 com várias inovações, dentre estas está a Seção IV que trata exclusivamente sobre teletrabalho, começando do artigo 233 até o 242.

Art. 233: Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.⁵

3. A realidade do teletrabalho no Brasil

Vestir o terno, enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar ponto, almoçar fora de casa e se encontrar em meio a ruídos e conversas dos colegas. Estas ações rotineiras de quem trabalha em empresa já mudaram para mais de 10,6 milhões de brasileiros, que hoje usufruem da liberdade de trabalhar no conforto da própria casa. Esta tendência norte-

⁴ Centro de Teletrabajo y Teleformación. Disponível em: <http://www.cetelco.org/pageID-6959001.html>
Acesso em 21/03/2010.

⁵ PINO ESTRADA, Manuel Martín. Análise Juslaboral do Teletrabalho. Camoes, Curitiba, 2008

americana começa a ganhar a simpatia dos brasileiros com a promessa de redução de custos da corporação e aumento da produtividade dos funcionários.

As empresas que lidam com tecnologia e produção criativa são as mais abertas para esta modalidade. As multinacionais Cisco, IBM e Ernest & Young, por exemplo, adotam o sistema e economizam em espaço, equipamentos e transporte. Seus colaboradores permanecem como funcionários contratados, mas como não precisam se deslocar diariamente ao escritório, economizam tempo, flexibilizam os horários, reduzem o nível de estresse e equilibram melhor o trabalho com a vida familiar e social. Em casa, o trabalhador produz até 30% mais que no ambiente corporativo. Além dos benefícios que isso traz para a empresa e para o funcionário, ainda diminui congestionamentos e ajuda o meio ambiente

Tantas vantagens para ambos os lados da relação de trabalho vêm acompanhadas de alguns poréns. Trabalhar de casa também tem seus pontos negativos, que começam na diminuição das relações interpessoais e podem terminar até mesmo em depressão. Existem casos de pessoas que ficaram deprimidas porque não tinham com quem conversar durante a jornada de trabalho. Há quem reclame de estar sozinho e muito dependente da tecnologia. Por isso o teletrabalho não é recomendado para quem tendência á depressão.

A crença de que o "work from home" é algo negativo e contrário ao profissionalismo ainda persiste no Brasil. Algumas empresas entrevistadas preferem, inclusive, não revelar que os funcionários trabalham de casa, pois acreditam que isso possa manchar a imagem de credibilidade perante os clientes.

O empresário brasileiro ainda não está acostumado a fiscalizar o funcionário á distância, mas hoje controlar a produtividade está fácil, pois há tecnologia para isso. Existem softwares que registram até quantas teclas o funcionário apertou no teclado. Apesar da existência de formas de controle, o especialista alerta que é a relação de confiança entre empregado e empregador que vai garantir o sucesso da modalidade.

A falta de uma legislação específica que regulamente o teletrabalho no Brasil também é um ponto a menos para a modalidade. Apesar do artigo 6º da CLT não impedir o trabalho remoto em domicílio, o projeto de lei 3129/04 que equipara o trabalho em domicílio realizado no estabelecimento ainda está em tramitação e o projeto 4505/08 que não trata completamente sobre o tema, esquecendo-se do teletrabalhador autônomo.

Infelizmente, não é só isso, o aumento dos congestionamentos nas grandes cidades, a produção de carros em três milhões e cem mil em 2009, poluindo o meio ambiente faz com que se estude outra forma de trabalho para tentar resolver esta situação, mas existem interesses económicos por trás disso, porque as fábricas de carros não gostariam de que esta idéia saia do papel, o mesmo caso das construtoras de pontes, viadutos, metros e afins, que obviamente estarão contra o teletrabalho, porque esta forma de trabalho permite cada vez menos o uso de carros, conseqüentemente o menor uso de estradas, mas haverão menos acidentes de trânsito, diminuindo o número de vítimas fatais.⁶

Pelo menos 23,2% da população adulta em atividade no país, ou seja, um em cada quatro brasileiros, adota ao longo do mês alguma forma de teletrabalho. Um terço desses profissionais (8,1%) exerce o trabalho virtual quase diariamente, indica estudo realizado pela Market Analysis, instituto de pesquisa de mercado e opinião pública.

Entre os vinculados a microempresas com até quatro funcionários, o percentual duplica, chegando a 15%. Empresas desse porte são pioneiras na adoção intensiva e diária da nova estratégia de trabalho, seguida pelas de médio porte (10,1%), entre 20 e cem funcionários.

Trabalhar de casa é a forma mais popular da modalidade (52%). "Dentre aqueles que realizam o teletrabalho todos os dias, as pessoas que pertencem a classe A (18%), como os donos das companhias, gerentes e colaboradores de cargos administrativos mais altos, são as principais representantes desse comportamento", afirma Fabián Echegaray, diretor da Market Analysis.

O levantamento também apontou que o computador é a principal ferramenta utilizada por esses profissionais (60%) na maior parte do tempo em que estão fora do escritório.

A pesquisa foi realizada com 345 trabalhadores do setor privado (funcionários ou donos de pequenos negócios), residentes nas nove principais capitais do país: São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Curitiba, Salvador, Recife, Goiânia e

⁶ GARCIA, Beatriz. Trabalho era casa aumenta produtividade. In Jornal A Tarde, 21/03/2010, Salvador

Brasília, com casos originalmente distribuídos proporcional ao tamanho da população destas cidades.

Atualmente, esse cenário é composto por pessoas com idade entre 45 e 54 anos (15,5%). Apesar disso, a aceitação e disposição em adotar o teletrabalho no futuro já é percebida entre os jovens (44%), de 18 a 24 anos, situação semelhante á abordada em estudo encomendado pela Nortel, sobre hiperconectividade, que revela a América Latina como o continente que emerge com maior potencial quando comparado com outras regiões do mundo.

No Brasil, as regiões Nordeste (43%), principalmente Salvador, e Sudeste (41%), principalmente Belo Horizonte, tem maior potencial para o teletrabalho. Apesar disso, é no Sul do país que as pessoas trabalham de casa o maior número de dias por mês.⁷

4. O teletrabalho nos Tribunais do Brasil

A seguir iniciativas jurídicas para regulamentar o teletrabalho no Brasil e jurisprudência mineira a respeito deste tema, que aos poucos está ganhando importância no mundo jurídico.

4.1. O Teletrabalho no Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul

No Tribunal de Contas do Estado do RS (TCE-RS) existe a Instrução Normativa no. 11/2003, que dispõe a realização de trabalhos fora das dependências deste Tribunal e dá outras providências.

É importante salientar que o teletrabalho neste Tribunal existe desde 1988, ou seja, há 21 anos, naquela época era via telefone e fax, e atualmente é pela internet, considerando o aumento gradual de trabalho e o pouco espaço físico existente, pensou-se no trabalho a distância e acabou dando bons resultados, com um crescimento de até 30% de produtividade e os funcionários públicos teletrabalhadores vão a cada 15 dias para Porto Alegre pegar mais processos e também para não perder o vínculo físico com a instituição e não ficar só no "virtual"

⁷ Um de cada quatro brasileiros faz teletrabalho. Disponível em: www.tiinside.com.br Acesso em 20/03/2010

Na justificativa, menciona-se o benefício do Tribunal com o aumento da produtividade, redução de custos com energia elétrica, telefone e água, usando microcomputador conectado à internet, já comprovado há alguns anos e com excelentes resultados com o desenvolvimento do Projeto Mutirão, utilizando-se de recursos humanos e os equipamentos de informática disponíveis.⁸

Quem teletrabalha é o auditor público externo, inclusive existe um concurso público só para este tipo de trabalho.

4.2. O teletrabalho no Tribunal de Contas da União

A Portaria 139 do Tribunal de Contas da União de 9 de março de 2009 define o que é teletrabalho conforme segue:

Capítulo II — Dos trabalhos realizados fora das dependências do Tribunal

Art. 2º: Os trabalhos do Tribunal de que trata esta portaria são aqueles expressamente definidos pelo titular da unidade ou, por delegação de competência, pelos diretores, no interesse da Administração, observado no disposto no § 1º do artigo anterior.

§ 1º a realização dos trabalhos fora das dependências do Tribunal é uma faculdade à disposição de cada unidade, a ser adotada, a critério do respectivo titular, em função da convivência do serviço, não se constituindo direito do servidor

§ 2º Enquadram-se como trabalhos a serem realizados fora das dependências do Tribunal, preferencialmente, aqueles cuja desenvolvimento, em determinado período, demande maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como, instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais, dentre outros.⁹

4.3. O teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho: os dois acordãos do TRT de Minas Gerais

⁸ Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: www.tce-rs.gov.br Acesso em 15/03/2010.

⁹ Tribunal de Contas da União. Disponível em: www.tcu.gov.br Acesso em 21/03/2010

O Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais é o primeiro em criar jurisprudência sobre teletrabalho, foi em 17 de dezembro de 2009 e em 8 de fevereiro do ano em curso, e são os seguintes:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Alias, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação

RELATOR

Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida

Neste, caso, o artigo 3º da CLT define o que é o empregado, como um trabalhador sujeito à subordinação, conseqüentemente haverá relação de emprego, independentemente se é à distância ou não, usando internet ou rádio. É importante salientar que o juiz do trabalho não quer saber se há teletrabalho ou não, o que ele ressalta é se existe relação de emprego para dar os direitos trabalhistas respectivos. No acórdão supracitado o teletrabalhador ganhou em primeira instância e na segunda o reclamado não apresentou recurso e em 22 de março do ano em curso houve trânsito em julgado.¹⁰

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO PROFESSOR - CURSOS Á DISTÂNCIA. Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado intuitu personae para trabalhar no assessoramento dos cursos á distância. A intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de

¹⁰ Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Disponível em: www.trt3.gov.br. Acesso em 15/03/2010

ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos à Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a "não-eventualidade" do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino à distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar on line sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos à distância até podem ter curta duração, ser seqüenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada - uma Universidade particular-, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada.

RELATOR

Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida

Neste caso, a Turma, conheceu o recurso ordinário interposto pela reclamada e o recurso adesivo interposto pelo reclamante e, no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso adesivo e deu provimento parcial ao recurso da reclamada para excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios de sucumbência. Determinou a expedição de ofícios encaminhando cópias do presente acórdão e do recurso ordinário interposto pela reclamada às fls. 128/139, à Secretaria de Ensino Superior do Ministério da Educação e ao Sindicato dos Professores no Estado de Minas Gerais, para os devidos fins de Direito

5. O futuro do teletrabalho

Com as novas tecnologias e cada vez mais em evolução, o teletrabalho consequentemente irá evoluir para além daquilo que se imagina, a Nasa está trabalhando em projetos com os quais o trabalho terá que ser realizado a distâncias muito maiores daquelas que se acostuma no nosso planeta, vai chegar um tempo pouco longínquo, no qual pessoas que estão em Marte, em naves espaciais em movimento e estações espaciais junto com a Lua e a Terra estarão interconectadas numa rede interplanetária, obviamente alterando a rotina laboral.

5.1. O trabalho em rede.

É o trabalho á distância usando a tecnologia da informática, diferente do teletrabalho que usa a tecnologia da comunicação, sendo este um termo cada vez mais em desuso porque "tele" vem do vocábulo grego "telou" que quer dizer "longe", mas é um conceito físico e não virtual, pois na época da Grécia antiga só existia esse tipo de acepção, enquanto que a palavra de origem inglesa "web" que significa "tela de aranha" está relacionada com a internet, com o mundo virtual, com o mundo que não é físico, portanto o webtrabalho ou trabalho em rede é o trabalho que usa a internet como ferramenta para a realização da prestação de serviços e não outros meios, sendo o lugar onde é desenvolvido que não é um lugar físico e sim um lugar virtual onde o conceito de espaço é diluído num só e não de maneira geográfica.

No trabalho em rede, o trabalhador trabalha num espaço imaterial e não físico como é comum, é um lugar único construído por um programador com regras impostas por ele mediante códigos digitais e não por um legislador usando o direito positivo, portanto não existem barreiras geográficas, mesmo assim, é possível delimitar este espaço, criando salas virtuais temporárias ou permanentes para reuniões, execução de trabalhos e recabar ordens ou comandos para a realização de prestapbes de serviços. Exemplos: envio de emails, torpedos e de ordens via chats.

No teletrabalho o trabalhador trabalha num espaço físico que não é internet, onde as regras não são impostas por um programador e sim pelo legislador e pela sociedade, as pessoas comunicam-se limitadamente, delimitando-se a receber ordens para a realização de

trabalhos, mas não para atividades com a liberdade que o espaço virtual oferece. Exemplos: uso do fax, do rádio, do telefone, do telégrafo etc.

Charles Grantham afirma que o teletrabalho está morto. Para ele, trata-se de um conceito ultrapassado que se transformou naquilo que chamo de trabalho distribuído. Teletrabalho significava um empregado de uma empresa que trabalhava em casa uma ou duas vezes por semana. Com o advento da Internet, isto foi estendido para trabalhar em qualquer lugar, em qualquer hora do dia. Agora temos uma nova forma de trabalho-distância/tempo/colaboração/- e as pessoas estão tornando-se trabalhadores em part-time, contratadoras e similares. Então, a tecnologia moveu-se do simples "tele" para a "web" ou "rade" e o trabalho moveu-se dos assalariados para os trabalhadores independentes. O trabalho tornou-se mais complexo, mais criativo e mais colaborativo numa arena internacional.¹¹

5.2. Subordinação em rede.

É a subordinação á distância usando os meios informáticos e não os de comunicação como é no caso do teletrabalho. Isso é possível, mediante envio de emails, torpedos e nas salas virtuais, não usando fax, telefone, telégrafo ou outro meio que não seja a internet.

Como está percebendo-se, o conceito de subordinação clássica está cada vez mais em desuso, dando lugar á telessubordinação usada no teletrabalho, mas com o advento do webtrabalho ou trabalho em rede, usando o espaço virtual para dar ordens ou comandos está dando-se espaço para a websubordinação ou subordinação em rede, que é uma subordinação puramente virtual, dada no mundo da internet, sendo dada e captada por agentes físicos que é o empregador ou alguém de nível hierárquico superior ao trabalhador ou webtrabalhador ou trabalhador em rede.

5.3. Fiscalização em rede.

¹¹ GRANTHAM, Charles. Charles Grantham apresenta the future of vwork. Disponível em: http://www.guronline.tv/pt/proc_art.asp Acesso em 20/03/2010

E a fiscalização realizada usando meios informáticos para conferir se o trabalhador está exercendo a prestação de serviços de maneira que ética e correta dentro do horário de trabalho combinado entre ambas as partes. Esta situação dá-se, por exemplo, quando o empregador "navega" na rede e entra no computador no empregado para saber se está usando sites pertinentes ao trabalho encomendado ou quando é usado um programa de computador para saber quantas vezes foram colocados os dedos no teclado e por quanto tempo.

5.4. Trabalhador em rede ou virtual.

É o trabalhador que usa os meios informáticos para a execução de serviços encomendados tanto no âmbito do trabalho subordinado como no autónomo.

5.5. Centro virtual.

É o espaço virtual delimitado onde o trabalho é desenvolvido por determinadas pessoas distantes geograficamente, porém, juntas mediante o uso da internet, que se reúnem com um horário previo estabelecido e combinado. Esta sala normalmente tem ferramentas necessárias para o desenvolvimento de um determinado trabalho e só podem entrar aquelas pessoas que tiverem um senha de acesso. Exemplo: Sala Virtual "x" do site "y". Neste caso, não interessa se os trabalhadores encontram-se no Para, Brasília ou Rio Grande do Sul, eles encontrar-se-ão numa sala "x" do site "y" num determinado horário previamente combinado para realizar seus trabalhos, enviando-se arquivos mediante emails, trocando idéias na própria sala virtual ou falando mesmo usando o programa de voz da internet. O mesmo caso seria se um trabalhador estiver na Rússia, outro em Angola e um terceiro na Austrália.

6. Rede interplanetária e trabalho espacial ou interplanetário.

Até 2010, a internet interplanetária estará de pé e funcionando. É a previsão de Vinton Cerf. Ele foi um dos criadores do padrão de comunicação em que se baseia a rede (por enquanto) mundial de computadores --é conhecido como um dos pais da internet. Hoje, entre outras atividades, é vice-presidente do Google e pregador-chefe da empresa para assuntos de internet.

Ele visitou o Brasil em visita aos escritórios do Google. Também participou de conferência e teve encontros com representantes do governo. Conversou com um pequeno grupo de jornalistas em São Paulo. Falou sobre os problemas da internet, como a enxurrada de e-mails indesejados (spam), e seu futuro, aqui e no Sistema Solar. Lela a seguir os principais trechos da entrevista.

Sobre uma rede interplaneária, desde 1998, está trabalhando nesse projeto no Laboratório de Propulsão a Jato da Nasa (agência espacial dos Estados Unidos), e já estão no caminho de se tornarem capazes de juntar os planetas do Sistema Solar com a internet terrestre para formar sistema interplanetário.

Muita gente pergunta por que fazer isso em vez de focalizar em problemas terrestres. A resposta é: a ciência quer saber de onde viemos, se há vida em outros planetas, o que vai acontecer no Sistema Solar. E para isso nós precisamos de dados.

A internet interplanetária é simplesmente um projeto para padronizar os protocolos utilizados na comunicação espacial. Nós já vimos o valor de padronizar protocolos aqui na Terra: a internet não funcionaria se não tivéssemos os padrões TCP-IP (sistema que baseia a comunicação na internet). O resultado da padronização é que, quando você entra na internet, imediatamente está compatível com 400 milhões de outras máquinas.

Nós gostaríamos que isso também acontecesse no espaço. Nós queremos que todo e qualquer veículo espacial seja capaz de usar outro veículo como uma estação de retransmissão, assim formando uma estrutura de telecomunicação. Até 2010, nós deveremos ter um sistema de monitoramento funcionando. O sistema de reconhecimento que entrara em órbita em torno de Marte já leva alguns dos protocolos interplanetários, Isso continuará tendo atualizações até o final desta década.¹²

Sobre esta rede interplanetária o teletrabalho não seria mais do jeito convencional, nem o trabalho em rede, o trabalho tornar-se-ia um trabalho espacial ou teletrabalho espacial ou interplanetário, pois alguém que estiver na Terra, poderá realizar trabalho junto

¹² CERF, Vinton. O pai do ciberespaço, o homem que inventou a grande rede em 1974 quer estendê-la a outros planetas do sistema solar. Disponível em: www.istoe.com.br/reportagens/30217_O+PAI+DO+CIBERESPACO?pathImagens=&path=&actualArea=internalPage Acesso em 16/03/2010

com alguém que está na Lua e em Marte em tempo real, num espaço virtual, trocando informações e realizando projetos diversos, ou seja, o nosso planeta já está ficando pequeno e o nosso céu não é mais o limite.

7. Os "novos tipos de subordinação"

A subordinação, um dos requisitos da relação de emprego tem varias definições, dados por diversos autores no Brasil e no exterior e inclusive na própria jurisprudência encontra-se a acepção desta, mas todas elas, remetem-se a um tipo de subordinação física, ou seja, aquela onde o trabalhador está sempre ao alcance do empregador, presente fisicamente no centro de trabalho, onde ele possa ser visto por todos e não aquele que sai de sua casa ou fica nela, cumprindo ordens mediante meios como Internet, teletone, dentre outros meios que cada certo tempo acabam surgindo para agilizar o trabalho, mas com a devida capacitação, para depois, no final do dia ou da semana mandar os trabalhos via e-mail, recebendo o seu saáario mensal normalmente.

7.1. A parassubordinação

Nos tempos atuais surgiram novas atividades e profissões que não estão enquadradas nas leis existentes, como o teletrabalhador, personal trainer e do professor que ensina inglês a executivos na hora do almoço. Nenhum deles é empregado ou microempresário e qualquer tentativa nesse sentido seria artificial. De acordo com Luiz Carlos Amorim Robortella, a velha dicotomia subordinação/autonomia vem sendo assediada por novas formas de trabalho e pelo uso de sofisticada tecnologia, nas quais, muitas vezes, não se identifica nítidamente a característica da subordinação, propondo a diversificação e pluralização da tutela. O trabalho autônomo hoje é utilizado para atividades antes prestadas com subordinação. Mesmo no trabalho subordinado típico, sua diversificação é cada vez maior, com níveis distintos de dependência hierárquica, fustigando a tradicional idéia do tratamento homogêneo e compacto da relação de emprego.

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais situa-se, como a representação comercial, o

trabalho dos profissionais liberais e outras atividade atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado, ou seja, nas relações onde a autonomia convive com características da subordinação.

O conceito de parassubordinação surgiu na Itália. Stefano Gregorio, mostra que a expressão "trabalho parassubordinado" resultou de uma opção interpretativa feita pela doutrina e pela jurisprudência a fim de individuar as relações de colaboração tipificadas no ordenamento jurídico italiano. O prefixo "para" concorreu para formar a palavra "parassubordinado", um trabalho que, embora apresentando características análogas àquelas que configuram o trabalho subordinado, não está compreendido neste porque não faz parte da tipificação abstrata do legislador. É esse o motivo porque a prestação é apenas "coordenada" e não "subordinada", além de existir uma sujeição econômica derivada da colaboração pessoal em favor de um comitente.

A jurista italiana Paola Tesauro explicita os requisitos configuradores do trabalho parassubordinado, conforme o artigo 409, n. 3, do Código de Processo Civil Italiano.

O primeiro requisito é a continuidade, mas não se refere à duração do vínculo obrigacional e não se atém à causa do contrato como no trabalho subordinado, mas significa que a atividade protraí-se no tempo necessário à execução dos serviços; a doutrina sustenta que vislumbra-se a continuidade nas relações que são realizadas pela reiteração da mesma prestação ou mediante várias prestações de serviços, sempre que destinadas a satisfazer um interesse do credor, que se prolonga no tempo, seja para a execução de uma única obra ou para atividades cujo cumprimento requeira certa duração; segundo a jurisprudência dominante, a continuidade ocorre quando a prestação não é meramente ocasional e não instantânea, mantendo-se por um período de tempo indeterminado ou, de qualquer maneira, longo e que implique repetição das prestações. Quer dizer, que a continuidade é identificada pelo fato de que relação não se exaure com o cumprimento de uma ou mais prestações ocasionais, tratando-se de uma série de prestações consideradas como parte de um complexo e com a perspectiva de repetir-se durante a relação, podendo classificá-la como uma "única atividade de colaboração".

O segundo requisito é a coordenação, exprimindo um conceito de relação entre a atividade do colaborador e aquela do sujeito a quem se dirige a prestação laboral. Colabora

coordenadamente com um outro sujeito quem coopera, com a própria atividade, para o desenvolvimento do fim almejado pelo comitente. A coordenação implica, por isso, uma coligação funcional entre a atividade do prestador de serviços com a do seu destinatário, inserida num programa negocial destinado á realização do interesse do sujeito que se vale dessa colaboração. O prestador de serviços parassubordinado, ao contrario do trabalhador subordinado, pode determinar autonomamente as modalidades, o tempo e o lugar do cumprimento. O caráter distintivo está na autonomia organizativa que exclui a obrigação do prestador de ficar á disposição do comitente. O requisito da coordenação, se de um lado influi certamente na modalidade do cumprimento da obrigação, não afeta a autonomia da prestação.

O elemento da continuidade não requer obrigatoriamente uma repetição ininterrupta das atividades, bastando um único contrato de considerável duração, pois o que é considerado é o tempo da colaboração. Este requisito é o de mais difícil interpretação, pois é aquele relativo á coordenação da atividade, distinto da heterodireção típica do trabalho subordinado.

Este requisito é o que realmente distingue o trabalho parassubordinado dos outros tipos de trabalho.

O terceiro requisito é o da prevalente pessoalidade, diferente da pessoalidade do trabalho subordinado, que se baseia na infungibilidade subjetiva do trabalhador. A prestação pessoal do contraente deve ter um caráter de predominância nos resultados produzidos. Existe um critério objetivo (elemento patrimonial, capital investido na atividade colaborativa pelo trabalhador) e um critério subjetivo (referente á aceitação de eventuais colaboradores do prestador de serviços para a execução das atividades ajustadas).

Não existem restrições quanto ás profissões que podem ser enquadrados dentro do trabalho parassubordinado, sendo normalmente usado nos serviços de representação comercial, consultoria e assessoria empresarial, telemarketing, telefonia, pesquisas de mercado, psicologia, jornalismo, tradução, o teletrabalho, etc.

No Brasil, o trabalho parassubordinado teria alguma utilidade para o Direito do Trabalho se houvesse alguma regulamentação específica a respeito e que não seja coincidente com o trabalho subordinado e autônomo, mas não existe, inclusive o problema da extensão dos direitos dos trabalhadores parassubordinados nem na Itália está resolvido.

Considerado o mencionado anteriormente no Brasil existiriam trabalhadores parassubordinados que, pelo fato de não termos uma legislação pertinente estão sem a devida proteção legal, portanto poderiam ser colocados dentro dos os artigos 444 e 468 da CLT para que a tenham.¹³

Art. 444: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mutuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

7.2. A telessubordinação.

Uma aproximação superficial ao teletrabalho poderia levar-nos á idéia de que este novo modo de trabalhar, permite que o teletrabalhador faça as suas atividades longe da empresa e sem a presença de seus superiores, pode ter uma incidência negativa sobre a nota de dependência, no sentido de que esta seria mitigada. Como acontecia com o trabalhador a domicilio na época pré-industrial e agora com o moderno teletrabalhador com o computador pessoal volta-se a propor a falsa imagem de um trabalhador aparentemente livre de diretrizes e controles sobre a prestação, desvinculado dos ritmos de trabalho, aparentemente autónomo usuário de uma tecnologia da qual é o único gestor competente. Porém, esta visão, é ás vezes só uma miragem, pois, mediante a utilização de instrumentos informáticos, muitos teletrabalhadores encontram-se submetidos a uma dependência tão intensa ou mais que se estivessem trabalhando nos locais da empresa. A utilização de novas tecnologias pode supor algumas vezes uma maior autonomia do teletrabalhador, mas também em varios casos o nascimento de um novo taylorismo via computador.

¹³ SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. Tese apresentada á Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção de título de Doutor em Direito do Trabalho, São Paulo, 2002

Quando o teletrabalhador está conectado mediante o seu terminal ao computador central da empresa (conectado), o empresário pode passar as suas instruções, controlar a execução do trabalho e conferir a qualidade e quantidade do trabalho, de forma instantânea e em qualquer momento, como se o trabalhador estivesse no local físico da empresa. O teletrabalhador encontra-se em conexão direta e permanente através de seu computador com o centro de processamento de dados da empresa, devendo permanecer perante o mesmo um número determinado de horas, permitindo não só um diálogo interativo, também fazer que o empregador possa dar as suas instruções digitais e conseguir uma supervisão e direção virtuais. O computador age simultaneamente como instrumento de trabalho e como meio de controle da atividade do trabalhador. O desenvolvimento dos serviços que oferece a Internet, por exemplo, permite saber se o terminal do teletrabalhador está conectado e o tempo passado desde a última ação que executou sobre o seu computador (quanta tempo está sem tocar no teclado); igualmente, para verificar se o teletrabalhador destinado á atenção telefônica está cumprindo a sua obrigação, é só usar a mesma via de comunicação que um possível cliente e espere a resposta de seu empregado. Nestes casos, a informatização oferece ao empresario ferramentas maiores que as oferecidas pelo seu normal e comum poder diretivo ou disciplinar. O empresário afasta-se dos teletrabalhadores no mesmo tempo que se aproxima deles, "circula" pela rede, de tal forma que o computador pode ser considerado como um prolongamento da empresa, que anulando de fato a distância, coloca o teletrabalhador numa posição significativamente subordinada.

Esta intensificação do controle pode dar-se também quando a prestação é realizada de forma desconectada, não em "tempo real" e sim mediante um trabalho no qual a máquina permite o controle minuto a minuto de quem tratou a informação e do como o fez. Por meio de um programa de computador específico ou software é possível registrar o tempo de trabalho efetivo, inclusive até das pausas obrigatórias, o número de operações realizadas, os erros y falsas manobras, mas também conhecer as deficiências do trabalho e passar instruções. O teletrabalhador deve de respeitar toda um conjunto de procedimentos codificados para a realização do trabalho e de seu não cumprimento. As instruções do empresário vêm incorporadas ao próprio instrumento de trabalho e o teletrabalhador limita-se a realizar um trabalho improvisado de qualquer iniciativa pessoal, com a observância

inclusive de um horário pré-estabelecido. Nestes casos, os teletrabalhadores têm uma independência de fato devido á distância que os separa da empresa, mas não em nível funcional.

Inclusive, quando o teletrabalhador parecesse desfrutar de maior autonomia para o desenvolvimento de suas tarefas (pesquisa, consulta, programação, estudos de mercado, etc), não por isso tem que deixar de ser afetado pelo *ius variandi* do empresário, considerando que este pode dar novas instruções a serem cumpridas e controlar sempre os mesmos resultados e que o teletrabalhador adquire o compromisso de satisfazer determinadas prestações tomando em conta determinadas pautas, períodos e condições pré-fixadas. Assim, por exemplo, a ausência de um horário pré-estabelecido não impede dar ordens mediante chamadas, faxes ou e-mails, de tal forma que esta situação consiga derrubar as barreiras que separam a vida privada da vida laboral e fazer que em vez de maiores doses de autonomia na organização do trabalho nos encontremos perante uma nova forma de subordinação.

No teletrabalho o poder de direção se sente com maior ou menor intensidade, mas existe. Há um titular daquela direção, parte do contrato de trabalho, que dá ao teletrabalhador direções para impô-la outra, conforme os parâmetros produtivos e econômicos fixados pelo próprio titular.¹⁴

7.3. A para-autonomía

Em posição diametralmente oposta, mas também situado em zona nebulosa, encontra-se o para-autônomo. Este é o trabalhador que ganha autonomia na execução de suas atividades, a despeito de enquadrado no artigo 3º da norma consolidada, a exemplo dos altos empregados.¹⁵

7.4. A subordinação estrutural ou reticular

¹⁴ RAMÍREZ COLINA, Súlmer Paola. El teletrabajo y su sujeción a la Ley Orgánica del Trabajo. In Revista Derecho y Tecnología, No. 2, Táchira — Venezuela, Fundación Editorial de la Universidad Católica del Táchira, 2003.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006

Com a evolução histórica que constantemente faz surgir novas formas de emprego, a subordinação também sofre seus efeitos e às vezes é até mascarada, como na terceirização, com o intuito de suprimir direitos. Os empresários tomadores de serviço que tinham construído um dogma clássico de subordinação jurídica e através dela conseguiram, muitas vezes, reduzir seus custos e aumentar seu lucro, hoje pela interpretação que se dá à função social, dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, poderão responder pelos direitos de um terceirizado na condição de empregador com vínculo empregatício direto com o mesmo à luz de uma interpretação da subordinação estrutural.

O doutrinador Dallegrave diz que quanto às novas figuras contratuais surgidas frente aos avanços tecnológicos e ao traspasse da sociedade industrial para a sociedade pós — industrial, entende-se que todas elas devem ser recepcionada pela legislação do trabalho, impondo-se ao operador jurídico uma hermenêutica constitucional excludentes e tutelar. Segundo este jurista, ao ser construída a relação de emprego pelo modelo fordista e depois tendo passado para o paradigma toyotista de produção flexível, o operador do direito deve fazer uma releitura dos requisitos legais da relação de emprego em face da reestruturação produtiva e das novas figuras contratuais que surgem nesta relação. Toda prestação de serviço, realizada por conta e risco alheio, sob dependência hierárquica ou forte dependência econômica sendo presumida (a subordinação jurídica) no caso do empregado prestar serviço essencial à atividade da empresa. Subordinação é sujeição, é dependência de alguém em face de outrem. É estar sob a ordem explícita, rígida ou maleável, constante ou ato de esporádico e de poder. O Ministro e jurista Maurício Godilho Delgado a subordinação corresponde ao pólo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consistente, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço, alegando também que a subordinação é objetiva, pois atua sobre o modo da realização da prestação de serviço e não sobre a pessoa do trabalhador do ponto de vista subjetivo. A concepção subjetiva não consegue inserir na subordinação a dependência quando se trata de trabalhadores intelectuais e altos funcionários.

O jurista Godilho diz que a subordinação oriunda do contrato de trabalho é de caráter jurídico e combinada com o poder diretivo do poder empresarial resultam da relação

de emprego e que quando o empregado se compromete acolher o poder de direção do seu empregador no modo de realizar a sua prestação, pode-se identificar aí a subordinação estrutural integrativa. Uma vez que para realizar a atividade assim descrita, o empregado precisa estar vinculado a toda estrutura, a toda dinâmica empresarial. Por isso é importante o conceito de subordinação objetiva. Ela se revela pela circunstâncias do trabalhador se inserir nos fins do empreendimento, mesmo não sendo atividade-fim, pelo que se expôs acima, uma vez que ao realizar uma atividade na empresa, o obreiro precisa trabalhar de modo que possa atingir os objetivos da empresa, não recebendo necessariamente ordens, mas pela circunstâncias social diária desse trabalhador de ingressar na estrutura e funcionamento empresarial, ao comando implícito das ordens da empresa diuturnamente.

Quando na terceirização restar provado a ausência de subordinação direta, a realização da atividade-meio ou mesmo de atividade-fim, diante da prestação de serviço, o tomador de serviço nada responde pelos direitos do obreiro, mesmo tendo se beneficiado da energia de trabalho do empregado e mesmo não mais podendo devolvê-la, ou quando o prestador de serviço desapareceu ou não tem forças financeiras para arcar com os direitos do obreiro. Isso porque o trabalhador não é um subordinado do tomador, não está a ele vinculado, é um terceirizado. E, ainda, a terceirização, por si, tem um efeito negativo precarizante de dizimar as categorias profissionais no âmbito da empresa a que presta serviço, pois os terceirizados não se enquadram na atividade similar ou conexas dessa.

Por isso, a doutrina e a jurisprudência, por um processo de interpretação vem construindo e defendendo essa forma de subordinação que é a subordinação integrativa estrutural, relevando o conteúdo da norma, que é praticamente ausente, de que trata a terceirização e adequando esse conteúdo á realidade. A própria Constituição Federal sofreu uma alteração com o fim de refletir na relação de emprego com a EC 45/04 para absorver outras formas de relação de trabalho, demonstrando que é preciso se adaptar ás novas mudanças, buscando-se novas áreas da função social, á luz dos princípios mais relevantes da Carta Magna, da norma da CLT e de inclusão social, mas sempre preocupando-se em realizar essa leitura pela técnica de interpretação, cuidando, entretanto, para não fazer dela um processo arbitrário em confronto com a ordem jurídica estabelecida.

Outro não é o entendimento a que se inclina a jurisprudência pátria, a exemplo do Acórdão do TRT da 3ª Região de Minas Gerais que vem a seguir:

Ennenta: Subordinação estrutural — Subordinação ordinária.

A subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não suas ordens diretas, mas se a empresa o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento. Vínculo que se reconhece. (TRT 3ª Região, 01/08/2007 — RO 01352 — 2006 Rel. Vieigas Peixoto). 00199-2008-001-03-00-1- RO 10030100800299100

A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. Nessa orden de idéias, é irrelevante discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização. Na verdade, através da subordinação estrutural cria-se um novo tipo de cidadania e de consciência humana, pois o direito do trabalho, ao mesmo tempo que confere poder e riqueza a alguns, é um direito protetivo que trouxe a marca democrática da sociedade humana e da inclusão social.¹⁶

8. Conclusão

O teletrabalho é uma alternativa de solução para diversos problemas atuais como a distância entre o interior e as grandes cidades e também para os congestionamentos que acontecem especificamente nas capitais dos Estados, e o Brasil está ficando atrás em comparação com a Colômbia, que possui uma legislação a respeito e os projetos de lei de outros países da região como Argentina, e felizmente no Brasil há magistrados interessados no assunto, como é o caso do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais de 17 de dezembro de 2009, sendo o primeiro no país.

O teletrabalho evolui junto com a evolução das tecnologias da comunicação, telecomunicação e internet, tanto que existe um projeto da Nasa, o interplanet, que modificará mais ainda as relações laborais, pois permitirá que uma pessoa na Terra possa

¹⁶ CADIDÉ, Iracema Mazetto. A subordinação estrutural no contexto da terceirização. Revista Ltr, vol. 74, no. 05, maio de 2010

trabalhar on line com outra que está em Marte, com outra que está na Lua e assim por diante. A evolução do teletrabalho junto com a subordinação fez surgir novas formas desta última, sendo um desafio a mais para o Direito do Trabalho brasileiro.

Referências bibliográficas

- BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- CADIDÉ, Iracema Mazetto. A subordinação estrutural no contexto da terceirização. Revista Ltr, vol. 74, no. 05, maio de 2010.
- GARCIA, Beatriz. Trabalho em casa aumenta produtividade. In Jornal A Tarde, 21/03/2010, Salvador.
- GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995.
- PINO ESTRADA, Manuel Martín. Análise Juslaboral do Teletrabalho. Camões, Curitiba, 2008.
- RAMÍREZ COLINA, Súlmer Paola. El teletrabajo y su sujeción a la Ley Orgánica del Trabajo. In Revista Derecho y Tecnología, no. 2, Táchira — Venezuela, Fundación Editorial de la Universidad Católica del Táchira, 2003
- SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. Tese apresentada á Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção de título de Doutor em Direito do Trabalho, São Paulo, 2002.

Sities de internet

CERF, Vinton. O pai do ciberespaço, o homem que inventou a grande rede em 1974 quer estendê-la a outros planetas do sistema solar. www.istoe.com.br/reportagens/30217_O+PAI+DO+CIBERESPACO?pathImagens=&path=&actualArea=internalPage Acesso em 16 de março de 2010.

Associação Argentina de Teletrabalho. Disponível em: www.aat-ar.org

Centro de Teletrabalho da Colômbia. Disponível em: http://www.cetelco.org/pagelD_6959001.html

GRANTHAM, Charles. Charles Grantham apresenta the future of work In http://www.gurusonline.tv/pt/proc_artasp Acesso em 20/03/2010.

Revista T1 Inside. Disponível em: www.tiinside.com.br

Tribunal de Contas da União. Disponível em: www.tcu.gov.br

Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: www.tce-rs.gov.br

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Disponível em: www.trt3.gov.br