

## DO TELETRABALHO AO TRABALHO EM REDE

**Manuel Martín Pino Estrada**

**SUMÁRIO:** 1. Introdução – 2. Conceito de teletrabalho. 3. Perfil do teletrabalhador. 4. Natureza jurídica. 4.1. Pessoaalidade. 4.2. Subordinação. 4.3. Telessubordinação. 5. O futuro do teletrabalho. 5.1. O trabalho em rede ou webtrabalho. 5.2. Rede interplanetária e teletrabalho.

**Resumo:** Este artigo analisa o tratamento dado pela legislação brasileira ao teletrabalho, sendo considerado uma nova modalidade de trabalho que constantemente está sendo adotada por muitos profissionais, tanto liberais como os não liberais, com o intuito de aumentar a produtividade e conseguir uma flexibilidade tanto no tempo como no espaço, especificamente no que se refere à subordinação e à pessoaalidade que são os elementos diretamente influenciados por este tipo de trabalho à distância.

**Palavras-chave:** Teletrabalho – Trabalho à distância – Telessubordinação – Trabalho em rede

### 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 novos 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 econômicas 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 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 infra-estrutura.

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. Conceito de teletrabalho

Podemos enquadrar o conceito de teletrabalho na década de 50 em que o conceito de “trabalho à distância” é mencionado nos trabalhos de Norbert Wiener, considerado o pai da Cibernética e para alguns também da “virtualidade”.

Nos anos 60, reaparece o trabalho em casa, com especial incidência na produção de vestuário, têxteis, calçado, estendendo-se na década de 70 a outros setores econômicos (embalagens, montagem de eletrodomésticos, plásticos, cosméticos e outros).

Na convergência das noções de “trabalho à distância” e de “trabalho em casa” surge o primeiro conceito de “teletrabalho” nos anos 70, reforçado pelo surgimento da crise petrolífera de 73, que focalizou a atenção de alguns pensadores para os aspectos da poupança de energia, nomeadamente, para a redução das deslocações casa-trabalho-casa dos trabalhadores (*commuting*), e para o qual o americano Jack Nilles, advogou o conceito de *telecommuting*, que pressupunha a substituição do transporte físico dos trabalhadores pela telecomunicação da informação.

Neste primeiro conceito de teletrabalho era dada grande ênfase às Tecnologias de Informação e de Comunicação (TIC) na organização do trabalho, e reforçado a importância do binômio distância-tempo, criada pela relação empregador-trabalhador, focalizando-se na maneira como o indivíduo se articula com a empresa, assumindo a forma de uma relação “*Individual to Business*” (I2B)<sup>1</sup>

Desde os anos 90, o paradigma do teletrabalho tem sido enquadrado num contexto de interesse econômico, como fonte de valor acrescentado, modificando-se, deste modo, o conceito de teletrabalho, procurando-se uma maior flexibilidade na organização do trabalho e, conseqüentemente no aumento da produtividade das pessoas, das organizações e das economias.

<sup>1</sup> CARTAXO, Rui. Súmula de informação de teletrabalho a nível europeu: metodologias, conceitos e actores In Relatório no âmbito do Projecto Victória, ADAPT, Lisboa – Portugal, 2001.

Nos últimos dez anos variadas definições e formas evolutivas do conceito de teletrabalho apareceram, emergindo os termos *e-work* e trabalho flexível. Assinale-se que, estes três termos (teletrabalho, *e-work* e trabalho flexível) têm significados diferentes, conforme uma definição assumida pela Missão para a Sociedade da Informação, no seu Livro Verde:

O teletrabalho assenta num novo paradigma, em que o trabalho deve ir ao encontro do trabalhador em vez de ser este a ter de ir diariamente ao encontro do trabalho. Essencialmente, baseia-se numa descentralização física acompanhada por uma descentralização da informação, o que hoje se chama uma forma de trabalho distribuída<sup>2</sup>.

Sendo, por isso, uma atividade profissional exercida à distância, graças à utilização interativa das novas tecnologias de informação e de comunicação (TIC), que diz respeito ao “trabalho por conta de outrem ou independente, e interessa a todas as tarefas que compreendam a utilização, tratamento, análise, ou produção de informação<sup>3</sup>”.

Deste modo, o teletrabalho poderá ser entendido como um modo flexível de trabalho, cobrindo várias formas de atividade, em que os trabalhadores podem desempenhar as suas funções remotamente a partir de caso ou de um local de trabalho (telecentro), numa determinada percentagem dos seus horários de trabalho.

Estas definições ajudam-nos a acentuar quatro componentes fundamentais, ao conceito do “teletrabalho”, a saber:

- i) Por um lado, o facto de se exercer à distância, por intermédio de infra-estruturas de telecomunicações, com efectiva deslocalização física do exercício ou da prestação do trabalho; e
- ii) Com a utilização **das tecnologias de informação e de comunicação (TIC)** de modo interativo, diferido ou direto, que “tem provocado uma transformação da natureza e das condições de exercício do trabalho, com crescente intermediação das redes de pessoas e de tecnologias para se viver e trabalhar à distância, no fundo para teletrabalar”.
- iii) Por outro, a **flexibilidade do/no exercício do trabalho**, no que diz respeito às suas variadas formas ou modalidade de exercício e de tempo de realização. A flexibilidade no exercício do trabalho, emerge como uma das componentes mais importantes no teletrabalho, no exato sentido em que coloca em causa a organização tradicional do trabalho, com transformação da natureza das actividades humanas através da desmaterialização desse mesmo trabalho

---

<sup>2</sup> LANCASTRE, José Garcez de. Estudo sobre as Modalidades Distribuídas e Flexíveis de Trabalho no Contexto Empresarial Português – O Teletrabalho. Fundo Social Europeu e Governo da República Portuguesa. Lisboa – Portugal, 2006

<sup>3</sup> RUBINSTEIN, Michel. L'impact de la domotique sur le fonctions urbaines. Fondation Européenne pour Famélioration des conditions de vè et de travail. Dublin – Irlanda, 1993



iv) Por fim, e decorrente da necessidade de existir “interesse económico para as empresas” e para as pessoas<sup>4</sup>, pensamos ser importante acrescentarmos uma perspectiva de **melhoria económica e de produtividade no trabalho prestado**, assente na ideia de redução de encargos financeiros, de esforços, de energia, de recursos, de tempos, etc.

O teletrabalho ainda não constitui uma categoria legal, o que faz necessária uma definição do que é para saber do que estamos falando. Pesquisando um pouco encontraremos diversas aceções e termos diversos como teledeslocamento (telecommuting), trabalho com rede (networking), trabalho à distância (remote working), trabalho flexível (flexible working) e trabalho em casa (homeworking). O termo mais usado na Europa é “telework” e nos Estados Unidos é “telecommuting”.

O trabalho realizado a distância, por computador, poderá ser incluído na CLT como subordinado juridicamente aos meios pessoais e diretos de comando do empregador. O Projeto de Lei 3.129/2004, de autoria do deputado Eduardo Valverde (PT-RO), que prevê esse benefício, foi aprovado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Jack Nilles, o fundador do teletrabalho, o define como qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade económica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho. Isso faz que o desenvolvimento da atividade profissional seja realizado sem a presença física do trabalhador na empresa durante parte importante do dia, mas contactados por um meio de comunicação qualquer.

Existem muitas definições referentes ao teletrabalho, porém, em todas elas estão presentes 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.

Estes elementos são interdependentes um do outro e têm que dar-se simultaneamente para que se fale de teletrabalho.

O teletrabalho não é um meio de eliminar o desemprego. Certamente a introdução do sistema teledescentralizado faz nascer a exigência de novas especialidades profissionais e uma revolução mental de que podem resultar cursos de aperfeiçoamento, com o conseqüente emprego de mais alguns formadores<sup>5</sup>.

Por outro lado, entretanto, a maior permanência dos trabalhadores em casa reduz o recurso a babás e a pessoas necessárias para assistir aos idosos. Assim, o teletrabalho reduz o consumo de combustível, o congestionamento do trânsito e o uso das vias, tornando supérflua parte dos serviços de vigilância, alguns postos de abastecimento e oficinas<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> LEMESLE, Raymond Marin & MAROT, Jean Claude. Le Télétravail. PUF, Collection Que sais – je?, Paris – França, 1994

<sup>5</sup> MASI, Domenico de. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós industrial. 4ª. ed. Brasília: UnB, 2000.

<sup>6</sup> MASI, Domenico de. O ócio criativo. 2.ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. MASI, Domenico

### 3. Perfil do teletrabalhador e a organização do teletrabalho

Segundo pesquisa realizada no Brasil, cinco são os requisitos fundamentais para ser um teletrabalhador:

- a) capacidade de se auto-supervisionar;
- b) interação social, capacidade de ajuste ao fator isolamento, compensando os intervalos sociais;
- c) capacidade de organização do tempo;
- d) capacidade de adaptação às novas tecnologias; e
- e) motivação própria e concentração.

O teletrabalho é especificamente uma maneira de organização e execução da atividade a ser realizada, porque podemos falar de teletrabalhador ao taxista, ao bombeiro, etc., considerando que estes recebem ordens pelo rádio, por esta razão, o aspecto central do teletrabalho é o uso intensivo das tecnologias da informação. Teletrabalhar é o uso dos meios tecnológicos para trabalhar de um jeito diferente<sup>7</sup>.

### 4. Natureza jurídica do teletrabalho

Como parte do mundo do direito, quando surgem novas formas de trabalho, é tarefa do estudioso do direito do trabalho determinar a natureza jurídica desta, incluindo-as em alguma das categorias legais existentes, e em caso de ser impossível, fazer uma reclamação ao legislativo para que determine seus parâmetros.

Uma análise pode nos levar aos arts. 2.º, 3.º e 6.º da CLT.

“Art. 2.º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art 3.º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário.

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

Como vemos, as definições citadas supra nos mostram praticamente a definição do empregado a domicílio, mas como já vimos anteriormente com acepções e classificações bem claras, esta não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho a domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa.

---

de. O ócio criativo. 2.ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. MASI, Domenico de. O ócio criativo. 2.ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

<sup>7</sup> JUCEWITZ, Márcio Azambuja. Análise do comportamento organizacional dos teletrabalhadores da Teleclear Monitoramento Ecológico Ltda. Monografia apresentada ao Programa de pós – graduação da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do título de especialista em Gestão Empresarial.

Somente a análise das condições concretas de execução da prestação de serviços iria determinar a natureza jurídica do teletrabalho, porque dependendo disso, poderia conter aspectos cíveis, comerciais ou trabalhistas, e claro está que devemos determinar também se estão presentes os requisitos que configuram a relação de emprego como trabalho prestado por pessoa física, de forma não eventual; onerosidade; subordinação e personalidade.

No caso do teletrabalho devemos dar mais ênfase aos requisitos de subordinação e personalidade, pelo fato de estes ficarem desconfigurados com este novo tipo de trabalho.

#### 4.1 A personalidade

O contrato de trabalho é intuito personae, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. Não pode ser substituído por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, locação de serviços, empreitada, etc.

O contrato de trabalho é bilateral, ou seja, celebrado apenas entre duas pessoas, o empregado e o empregador, não havendo a participação de um terceiro nesta relação.

Conforme o art. 443 da CLT o contrato de trabalho pode ser feito tacitamente ou expressamente ou por escrito.

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”<sup>8</sup>.

No caso do teletrabalho isso fica mudado, pois a legislação sempre fala de “pessoas certas e determinadas” e não de pessoas que estão comunicando-se em tempo real através da rede, lendo um contrato de trabalho com as suas respectivas condições na tela do computador, tanto do contratante como do futuro contratado e sem conhecer o rosto da pessoa, só se houver uma webcam instalada em cada máquina, mas mesmo assim é diferente, pois não houve um aperto de mãos, nem se sabe se o candidato está com roupa adequada para uma entrevista; neste caso o empregador terá que analisar o curriculum vitae, sem ter em conta o jeito de ser da pessoa, que só acontece quando há uma “entrevista real”, dentre outros aspectos. Mas isso ajuda em determinados casos em que a empresa tem pressa em abrir uma filial em lugares longínquos e deseja evitar despesas de viagem, hotel, táxi, etc, então, desta forma poderia ser viável esta situação.

Considerando o mencionado anteriormente o requisito da personalidade diz que a atividade deve ser exercida pessoalmente pelo empregado e que o caráter da obrigação é pessoal, isso tem a ver com o citado no art. 83 da CLT.

“Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.

<sup>8</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. O Direito do Trabalho. 23ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

A expressão “oficina de família não é correta, pois oficina é usado para significar o local em que se consertam automóveis. Muitas vezes, o que se observa é que em oficinas de família não há vínculo de emprego, mas um regime de colaboração entre pessoas para um fim comum<sup>9</sup>.

O mencionado supra não dá cabimento a uma desconfiguração do contrato de trabalho feito com um teletrabalhador, pelo fato de trabalhar longe da empresa, em concordância com o art. 6.º analisado anteriormente.

## 4.2 A subordinação

A subordinação, um dos requisitos da relação de emprego tem várias 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, telefone, 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 salário mensal normalmente.

A subordinação do empregado encontra-se como o mais importante elemento para demonstrar o vínculo jurídico do emprego. Esta idéia é a base para toda a normatização jurídico-trabalhista, sendo importante desde a origem do contrato de emprego até a sua extinção.

Amauri Mascaro Nascimento explica que a palavra subordinação é de etimologia latina e provém de sub, que quer dizer baixo e ordinare que significa ordenar, resultando daí que a subordinação significa sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência. Mascaro define subordinação como uma atuação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual e da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação constitui uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.

A nossa legislação não define o que é subordinação, mas podemos encontrar uma referência no art. 4.º da CLT.

“Art. 4.º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Muito debateu-se sobre a natureza da subordinação até vingar a teoria da subordinação jurídica.

O critério da subordinação jurídica é o que tem logrado maior aceitação, pois os

---

<sup>9</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 10ª ed. São Paulo, Atlas, 2006.



demais critérios padecem de vício de origem, considerando que o erro de seus defensores provém de procurarem, preferentemente, analisar a condição social do trabalhador, em vez de examinar a relação jurídica da qual ele participa.

Evaristo de Moraes Filho entende que ninguém configurou melhor o conteúdo da subordinação jurídica do que Paulo Colin: "Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de submeter-se a essas ordens. Eis a razão pela qual chamou-se a esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista"<sup>10</sup>. Aqui uma jurisprudência, salientando o mencionado:

**RELAÇÃO DE EMPREGO – INOCORRÊNCIA.** A subordinação jurídica é o divisor que caracteriza a relação de emprego e o trabalho autônomo, conforme se constate ou não. Aos comandos do empregador, no primeiro caso, opõe-se a possibilidade de organização das próprias atividades, pelo prestador de serviços, no segundo. A simples indicação do trabalho a ser executado, sem posterior interferência por parte de quem o recomenda, a não ser para a verificação do resultado, repete o comportamento típico dos personagens que compõem o contrato individual de trabalho. Recurso desprovido. TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 4053/97, Relator Juiz Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira.

O professor mexicano Mario De La Cueva, diz: "donde exista subordinación como poder jurídico, esto es como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando esse elemento estaremos en presencia de un contrato de derecho civil".

Desta afirmação é possível dizer que a subordinação colabora muito em identificar quando se está perante uma relação de emprego, naquela que existe submissão ao poder de direção, ao poder disciplinar e em seus casos ao poder diretivo do empresário ou empregador.

Na subordinação, existe uma sujeição do empregado à vontade do empregador, pelo fato de ter colocado à disposição deste a sua força de trabalho por meio da contraprestação de salário. Desta situação decorre o poder diretivo do empregador.

Então, considerando o citado supra, pensa-se muito que, com o teletrabalho a subordinação ficaria mitigada, considerando que o empregado vai ficar longe da empresa, conseguindo mais autonomia e uma suposta liberdade, mas na verdade não é tão assim, pois, com a utilização dos instrumentos informáticos, muitos teletrabalhadores estariam sendo mais dependentes dos empregadores que se estivessem no local da mesma empresa. Isso deve-se a que o computador, além de ser um instrumento de trabalho do trabalhador, também seria um instrumento de controle deste, fazendo uso de seu poder diretivo, "dando voltas" pela rede, colocando o teletrabalhador numa posição muito subordinada, especialmente se o teletrabalho é conectado, mesmo com o desconectado poderia existir um controle, claro que bem menor, mas tudo isso depende do programa a ser usado pelo empresário.

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 19ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

Existem programas que registram e guardam na memória a labor feita no horário de trabalho, inclusive é possível saber quantas vezes o empregado tocou no teclado, entrou nas salas de bate-papo, quantas vezes usou o telefones etc., sendo isso será abordado na telessubordinação<sup>11</sup>.

### 4.3. A telessubordinação

Uma aproximação superficial ao teletrabalho poderia levar-nos à 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 domicílio 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 autônomo usuário de uma tecnologia da qual é o único gestor competente. Porém, esta visão, é às 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 vários casos o nascimento de um novo taylorismo via computador.

## 5. O futuro do teletrabalho

### 5.1. O trabalho em rede

É o trabalho à 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 “teia de aranha” está relacionada com a internet, com o mundo virtual, com o mundo que não é físico, portanto o webtrabalho 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 webtrabalho 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 receber ordens ou comandos para a realização de prestações de serviços. Exemplos: envio de emails, torpedos e de ordens via chats.

---

<sup>11</sup> RAMÍREZ COLINA, Súlmer Paola. El teletrabajo y su sujeción a la Ley Orgánica del Trabajo. Revista Derecho y Tecnología, n. 2, Táchira, Fundación Editorial de la Universidad Católica del Táchira, 2003.

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” 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. GRANTHAM, Charles. Gurus do teletrabalho em confronto. Disponível em: [http://www.janelanaweb.com/reinv/entrev\\_gurus](http://www.janelanaweb.com/reinv/entrev_gurus) (capturado em 08.01.2003).

## 5.2. Rede interplanetária e o teletrabalho

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.

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 órbita em torno de Marte já leva alguns dos protocolos interplanetários. Isso continuará tendo atualizações até o final desta década.

### Sobre o autor:

<sup>I</sup> Formado em Direito na Universidade de São Paulo e mestre em Direito Privado e Processual pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente pesquisa e leciona em Salvador – BA. Contato: [pino martin00@hotmail.com](mailto:pino martin00@hotmail.com)