

TELETRABALHO: O TRABALHO NA ERA DIGITAL

Ricardo Motta Vaz de Carvalho*

Andreia Lopes Barreirinhas*

RESUMO

O processo de reestruturação global da economia, proporcionado pelo desenvolvimento científico tecnológico, prenunciam a lenta morte da distância e apontam cada vez mais para as relações no mundo virtual, onde os computadores capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos, executar tarefas anteriormente desempenhadas por seres humanos, anunciam uma nova organização social na qual o desenvolvimento de atividades dependerá cada vez mais de tecnologias - A Sociedade da Informação.

Neste contexto, o Teletrabalho, por contemplar em sua natureza intrínseca a flexibilidade de tempo e espaço, através da utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação, possibilita alcance extraterritorial, daí afirmar que ele é a forma de trabalho que atende as novas exigências da globalização.

Para o Teletrabalho não importa a cor, raça, idade, sexo, deficiência física ou o local onde o trabalhador se encontra, barreiras comuns para o mercado tradicional de trabalho, atuando assim como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos, bastando apenas a difusão das TIC's a locais que ainda não são alcançados por esta infra-estrutura. O Teletrabalho é capaz de gerar tanto empregos altamente especializados, quanto aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje encontram-se excluídos do mercado de trabalho.

PALAVRAS CHAVES

TELETRABALHO; ERA; DIGITAL

Bacharel em Administração de Empresas e Direito, Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela EMATRA/RJ. Mestre em Direito e Economia. Doutorando em Direito Público Professor Universitário e de Cursos Preparatórios para Concursos Públicos. Professor de Pós-Graduação

* Bacharel em Direito. Pós-Graduada em Direito Civil e Processo Civil.

ABSTRACT

The process of global reorganization of the economy, proportionate for the technological scientific development, pronounces the slow death of in the distance and points each time more with respect to the relations in the virtual world, where the computers capable to understand say it, to read texts manuscripts, to execute tasks previously played by human beings, they announce a new social organization in which the development of activities will more than depend each time technologies - the Society on the Information.

In this context, the Teletrabalho, for contemplating in its intrinsic nature the flexibility of time and space, through the use of Technologies of the Information and Communication, makes possible extraterritorial reach, from there affirming that it is the work form that takes care of the new requirements of the globalization.

For the Teletrabalho it does not import the color, race, age, sex, physical deficiency or the place where the worker if finds, common barriers for the traditional market of work, acting as well as a factor of insertion of diligent are of the great urban centers, being enough only to the diffusion of the TIC's the places that not yet are reached by this infrastructure. The Teletrabalho is capable to generate as many jobs highly specialized, how much those that demand minor specialization, reaching, therefore, a great contingent of workers, also those that today meet excluded of the work market.

KEYWORDS

TELEWORK; DIGITAL; AGE.

INTRODUÇÃO

As novas formas de organização do trabalho em Teletrabalho exigem, por parte dos administradores das organizações, adotar procedimentos diferentes aos utilizados anteriormente, em relação ao local, horário de funcionamento, legislação trabalhista e previdenciária ou cível, e, conseqüentemente, ao estilo de administração.

As transformações tecnológicas que interligam nossos locais de trabalho requerem flexibilidade no modo de organizar o trabalho e administrá-lo. Para que as

peças mudem suas maneiras de trabalhar, os gerentes terão que mudar a maneira como gerenciam.

O importante na adoção do Teletrabalho é a mudança no estilo administrativo: as inovações tecnológicas acarretam modificações profundas nas estruturas sociais com reflexos no funcionamento das organizações, ou seja, uma das questões centrais do gerenciamento do Teletrabalho é a mudança de prioridades. Ao invés de pôr em foco o número de horas trabalhadas, dá-se mais atenção a questões ligadas ao desempenho. O verdadeiro segredo do Teletrabalho bem sucedido está na confiança mútua estabelecida entre o gerente e seu subordinado. Porém, grande parte das empresas que adotam o Teletrabalho ainda continuam amarradas aos mecanismos clássicos de controle: supervisão da presença física e do tempo utilizado pelo trabalhador. Este mecanismo baseia-se em dois tipos de controles: regras (o que fazer) e observação visual do processo de trabalho (como fazer). O teste eficaz para avaliar a produção do funcionário é o resultado.

A prática organizacional costumava determinar que o trabalho da maior parte da organização fosse descrito e definido, portanto, cuidadosamente monitorado e controlado. Na economia do conhecimento o tempo é flexível e o ritmo próprio substitui a velha necessidade da sincronização de massa. Ao permitir que seus funcionários empreendedores, criativos e intuitivos, se autogerenciem, as empresas terão um Teletrabalhador mais produtivo e sua revitalização ocorrerá de dentro para fora.

O objetivo da presente texto é somente demonstrar alguns posicionamentos e possibilidades existentes com relação ao novo instituto criado a partir das mudanças estruturais sócio-econômicas passadas pelas sociedades em face da globalização, analisando-as profundamente quanto às suas virtudes e críticas.

DESENVOLVIMENTO

Não é possível precisar a origem do Teletrabalho. As primeiras ocorrências de trabalho remoto sobre as quais se tem conhecimento foram em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que delegasse a elas um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra. A organização seguia o fio do telégrafo e a empresa externamente móvel transformou-se num complexo de operações descentralizadas. A outra experiência descreve que na

Inglaterra, em 1962, foi criado por Stephane Shirley um pequeno negócio chamado Freelance Programmers, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 o Freelance Programmers já havia se tornado a F. Internacional, com mais 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F.I. Group PLC, com mil e cem Teletrabalhadores.

Teletrabalho é uma modalidade de labor realizado pelo trabalhador (autônomo ou empregado) em local distinto da empresa, ou, ainda, em local diverso daquele no qual os resultados são esperados.

A grande dificuldade está exatamente na caracterização deste novo tipo de trabalhador, ou seja, se ele será um empregado normal, conforme as características descritas na art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, e assim, regido por todas as suas normas, ou, como um novo tipo de trabalhador, carecedor de regras e normas próprias. Por questões como estas, examina-se a mudança nas relações de trabalho devido a sua "virtualização". Para alguns juristas o "trabalho virtual" influencia:

- a) relações de emprego e relações de trabalho;
- b) segurança e medicina do trabalho;
- c) jornada de trabalho;
- d) poderes diretivo e disciplinar;
- e) remuneração;
- f) inspeção do trabalho;
- g) justas causas;
- h) jurisdição trabalhista, com ênfase na EC 45/04;
- i) monitoramento dos meios de comunicação como prova da relação de trabalho.

A partir desta análise um outro problema surge em função do resultado obtido no que tange aos fatos geradores, as alíquotas e ao recolhimento dos pertinentes tributos assim como das respectivas contribuições previdenciárias sobre esta nova modalidade.

No tocante à configuração da relação empregatícia, muitos problemas irão surgir em face desta nova realidade social. Muitos institutos trabalhistas que são aplicados aos empregados normais que exercem suas atividades dentro das instalações físicas dos empregadores, ou seja, sob sua subordinação e/ou gerenciamento diretos, deverão ser criados, modificados, adaptados ou não poderão ser aplicados a este novo tipo de

empregado, gerando assim mais um trabalho tanto para nossos legisladores como doutrinadores e a jurisprudência.

Em tal modalidade laboral, a comunicação do trabalhador com a empresa, ou com o tomador dos serviços, envolve, primordialmente, transferências de informações codificadas sob forma eletrônica, ao invés de produção de bens materiais ou manufaturados, fazendo-se extenso uso das telecomunicações e da informática. Pode ser desempenhado em domicílio, em centros satélites ou sob a forma de trabalho móvel.

Dentro deste novo cenário o teletrabalhador possui diversos benefícios tais como maior economia, mais liberdade, mais flexibilidade e melhor vida social e familiar, etc. Com relação à Empresa ela também desfrutará de certas vantagens, tais como: funcionários mais eficientes e com mais produtividade, atração de recursos, menor giro de pessoal, menos absenteísmo, menos estacionamento, custos médicos menores, menos licenças médicas, eficiência organizacional, e por fim, um menor gasto com espaço físico.

É possível também enumerar algumas vantagens na visão da sociedade em geral, como uma maior potencialização de tecnologias futuras, contribuição para um melhor sistema de transporte, acesso facilitado a pessoas que apresentam dificuldades de locomoção, incorporação de incapacitados, mais emprego para trabalhadores rurais, menos poluição atmosférica, redução do consumo de energia.

Existem algumas situações que ainda carecem de uma melhor análise e, principalmente, normatização, pois por se tratar ainda de uma realidade nova para o mundo econômico-jurídico, nossa legislação pátria não possui muitos dispositivos que regulamentam tais relações.

Um bom exemplo que possui regulamentação está na possibilidade do trabalhador exercer suas atividades em casa, pois nesse caso concreto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite o trabalho em domicílio. Se houver relação de emprego, não há diferença entre serviço feito pelo empregado na empresa ou em sua casa. Trabalho em domicílio é aquele que pode ser prestado fora da empresa, na casa do próprio empregado por conta do empregador que o remunere. O artigo 6º da CLT estabelece que não há diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado fora. Isso pode ocorrer desde que esteja caracterizada a

relação de emprego. Porém, há inúmeras outras situações que necessitam urgentemente de normatização pois hoje são realidade e padecem pela lentidão legislativa.

Outro problema que pode vir a surgir em um primeiro momento, se trata da possibilidade do Teletrabalho interferir na habilidade e vantagens do trabalho em equipe. Porém, não necessariamente, esse problema surgirá, porque há muitas formas para que os membros de uma equipe trabalhem juntos sem estarem juntos. Além disso a maioria das equipes tem algum trabalho que seja de colaboração pela sua própria natureza, mas, pelo menos, grande parte dele é feito individualmente. A solução para utilizar o Teletrabalho num ambiente de equipe pode estar na organização do trabalho de forma tal que boa parte da atividade individual seja reservada para os dias de teletrabalho e a colaboração ocorrer quando todos estiverem no escritório.

Ademais, existem alguns juristas assim como sociólogos que admitem a possibilidade dos teletrabalhadores chegarem algum dia a um beco sem saída em suas carreiras. Contudo, ao mesmo tempo em que muitos acreditam nesta possibilidade, não há reais evidências que comprovem esta preocupação, de elas ficarem "por fora", porque não estão no ambiente de trabalho. Ressalta-se a importância de haver treinamento tanto para teletrabalhadores quanto para os gerentes que incluam sugestões sobre gerenciamento de carreira à distância.

Outra situação desagradável que pode vir a surgir com relação ao Teletrabalho está no fato do cônjuge estar em casa quando estiver realizando suas atividades. Todavia, a resposta da questão vai depender diretamente do relacionamento do casal. Em alguns relacionamentos, ter mais tempo juntos é ótimo; em outros, não. Além disso, depende da qualidade da relação e da definição dos limites e papéis entre as partes quando você está em teletrabalho.

Em muitos relacionamentos, o teletrabalho é um benefício concreto porque dá ao casal apenas um pouco mais de tempo juntos do que normalmente é possível nos lares atribulados de hoje. Pode ser alguma coisa tão simples como tomar o café da manhã, almoçar juntos, fazer um lanche à tarde e sair para dar uma volta - ou dar um intervalo e fazer outras coisas juntos. É melhor para o casal avaliar o que provavelmente acontecerá quando ambos passarem mais tempo em casa como com tudo que se tem discutido sobre teletrabalho, o tempo investido em planejamento no início pode evitar muitos problemas mais tarde.

Quanto ao problema da possibilidade do teletrabalhador cair em desânimo em face do seu isolamento, é necessário primeiramente se assegurar que as pessoas certas foram selecionadas para o teletrabalho. Não é um tipo de serviço para todos. Segundo, é necessário certificar-se de que os teletrabalhadores comunicam-se através de recursos com acessos adaptados, tais como voice-mail, fax ou e-mail entre tantos outros meios disponíveis com a empresa e vice-versa. Não é porque se está trabalhando fora das instalações da empresa, que o teletrabalhador precisa perder o contato com ela.

Com relação aos custos de se equipar e manter um teletrabalhador, isto vai depender basicamente do tipo de trabalho executado, o número de dias fora do escritório, se o funcionário já tem um computador pessoal e diversos outros fatores. Em geral, os custos são menores do que muito empregador supõe. Considere que existem custos fixos (ex.: equipamentos, software etc.) e custos variáveis (ex.: despesas com comunicações).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No mercado globalizado, ocorre a extraterritorialidade do funcionamento do mercado e do trabalho, que se dá através da rede, de forma virtual. O Teletrabalho pode ser implementado em qualquer ponto do planeta, pois ele exige o cérebro e não a presença física.

As empresas globais procuram a mão-de-obra que elas desejam, independentemente do local físico. Muitas empresas, espalhadas nos mais diversos locais geográficos, funcionam 24 horas por dia, já que o mercado globalizado funciona durante 24 horas e o desenvolvimento tecnológico já permite a planetização do globo pela sociedade informatizada.

Estrategicamente, muitas delas se utilizam do fuso horário para virtualmente prolongar o seu horário de funcionamento, ainda que em outro continente. Seu desenvolvimento não se restringe aos países do primeiro mundo, é incrementado das mais variadas formas, por iniciativa empresarial ou governamental. No âmbito governamental, um ponto em comum é que os diversos governos, mesmo de países como a Índia e a Irlanda, parecem compartilhar algumas metas que são, por exemplo, gerar empregos e economizar energia.

As múltiplas estratégias que estão sendo adotadas pelas empresas no redirecionamento da execução do trabalho, no sentido da desvinculação do local da realização das atividades, do local físico do escritório, apresentam-se de maneiras variadas e recebem designações diferentes, mas todas têm em comum a redução de custos, a flexibilidade e a agilidade de funcionamento das Corporações.

Há formas obviamente diferentes de trabalho à distância; uma específica para cada tipo de atividade. Por exemplo: para trabalhos repetitivos, como transmissão de dados, o serviço pode ser feito em casa, via terminal, ou através de uma rede de centro satélite, enquanto que, para trabalhos nos quais deve-se ter um contato mais estreito com os clientes e com os colaboradores, os tipos *hoteling* ou móvel são mais satisfatórias.

Outro ponto de suma importância para o estudo do presente tema é a possibilidade da transferência da Empresa para áreas menos valorizadas, gerando conseqüentemente mais uma redução nos custos operacionais.

Ademais, enfatiza-se também que no mundo cibernético de hoje, nem mesmo uma chuva de granizo impedirá a entrega do correio eletrônico, mesmo sob condições climáticas adversas, as empresas que utilizam Teletrabalho continuam a funcionar:

Mais um ponto de grande relevância que impulsiona cada vez mais o estudo do tema em voga refere-se ao fato do Teletrabalho ser um mundo novo de oportunidades que se abre para os deficientes físicos, impedidos de se deslocarem. Em geral, por sua mobilidade reduzida, o deficiente físico encontra inúmeras dificuldades para sua integração sócio-econômica. Estas se encontram principalmente no plano das barreiras arquitetônicas, que dificultam seu acesso a estabelecimentos e meios de transporte.

O Ciberespaço possibilita à pessoa deficiente uma perspectiva totalmente nova, uma vez que não existe mais obstáculo em sua deficiência, já que como um cérebro comunicante, não estará mais limitada a essa noção de espaço como conhecemos hoje. Flexibilizando os locais de trabalho para as pessoas deficientes em casa ou nas instituições para deficientes graves, as redes de comunicação permitem a criação de oficinas virtuais onde as pessoas deficientes físicas podem colocar seu valor, seu potencial sobre todas essas novas formas de trabalho. As atividades são inúmeras e quase sem limites: telesecretariado, teledesenho, telemarketing, programação, análise de sistemas, etc.

Quanto às questões ambientais, que na atualidade estão em plena discussão, é possível justificar a impulsão deste novo modelo de prestação de serviços, pois a redução dos veículos em circulação nas grandes cidades, especialmente em áreas de grande poluição do ar e congestionamento de tráfego é condizente com as expectativas de vida e de trabalho para o novo milênio, que busca construir um novo paradigma que integre o homem à natureza.

Por fim, há determinadas divergências mais específicas que ocorrem em relação à utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação e na periodicidade da quantidade de horas/mês despendidas em atividades que são desenvolvidas fora do escritório tradicional, que serão analisadas mais profundamente em face da legislação trabalhista nacional e estrangeira.

Portanto, tendo em vista a existência de inúmeras razões para sua investigação, acrescentam-se ainda a ausência de maiores conhecimentos adequados por parte da doutrina especializada sobre o tema, a interdisciplinaridade do objeto por se tratar de um assunto muito amplo que engloba diversas áreas da atual sociedade mundial, a falta de obras didáticas e de material multiplicador que possam servir de fontes tanto para os trabalhadores como para os empregadores e, principalmente, pela falta de leis e normas regulamentadoras específicas que visem explicitar e pacificar a Sociedade quanto ao seu estabelecimento, vantagens e desvantagens, principalmente no tocante à questão da competência da Justiça do Trabalho (material, internacional, etc) e da existência de uma relação empregatícia entre as partes e sua respectiva tributação – contribuições previdenciárias, imposto de renda, contribuições sociais, PIS, etc.

REFERÊNCIAS

1. ALCOVER GARAU, Guillermo, "**La firma electrónica como medio de prueba (Valoración jurídica de los criptosistemas de claves asimétricas)**", Cuadernos de Derecho y Comercio nº 13, abril 1994, Consejo General de los Colegios Oficiales de Corredores de Comercio, Madrid. págs. 11 a 41.
2. ALVAREZ-CIENFUEGOS SUÁREZ, José María, "**Las obligaciones concertadas por medios informáticos y la documentación electrónica de los actos jurídicos**",

- Informática y Derecho nº 5, UNED, Centro Regional de Extremadura, Aranzadi, Mérida, 1994, págs. 1273 a 1298.
3. _____, "**Documento electrónico**", Marco legal y deontológico de la Informática, Mérida 19 de septiembre de 1997.
 4. ARANA, Juan Francisco. Peru: **El derecho a la Intimidad y El Avance de la Informatica**. [on line] [capturado em 10 de agosto de 2002], < <http://www.alfa-redi.org/revista/data/48-12.asp>>
 5. ASÍS ROIG, Agustín de, "**Documento electrónico en las Administración Pública**", en "Ámbito jurídico de las tecnologías de la información, Cuadernos de Derecho Judicial, Escuela Judicial/Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1996, págs. 137 a 189.
 6. ATHENIENSE, Alexandre Rodrigues. **Internet e o Direito**. Belo Horizonte: Inédita, 2000.
 7. BARACHO, José Alfredo do Oliveira. **Teoria Geral da Cidadania a plenitude da cidadania e as garantias constitucionais e processuais**. São Paulo: Saraiva, 1995.
 8. BARBA, Francisco, PIÑERO, Miguel Rodríguez. "**Alternativas de regulación de los derechos on-line en el ordenamiento laboral español**". Disponible na internet na REDI: Revista Electrónica de Derecho Informático. Número 47.[citado em 19 de junho de 2002]
 9. BARBAGALO, Érica Brandini. **Contratos Eletrônicos**. São Paulo: Saraiva, 2001.
 10. BARRIUSO RUIZ, Carlos, "**Interacción del Derecho y la Informática**", Dykinson, Madrid, 1996.

11. BARROS, Cássio Mesquita. **"Alteração do Contrato de Trabalho"**. In: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho & PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Direito do Trabalho: estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*. São Paulo: LTr, 1998.
12. BARROSO, Luis Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas: Limites e Possibilidades da Constituição Brasileira**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.
13. _____. **Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro (pós-modernidade, teoria crítica e pós-positivismo)**. In: *Revista Diálogo Jurídico*, v. I, n.º 6. Salvador: Centro de Atualização Jurídica – CAJ, setembro de 2001, 33pp. www.direitopublico.com.br
14. BECKER, Bertha K., EGLER, Claudio. **Brasil Uma Nova Potência Regional na Economia-Mundo**. São Paulo: Bertrande Brasil, 1993.
15. BELTRAN, Ari Possidonio. **Autotutela nas Relações do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
16. CALVINO, Ítalo. **Seis Propostas Para o Próximo Milênio**. Trad. Ivo Barroso. São Paulo: Companhia das Letras, 1990.
17. CAMPS LLUFRIÚ, Mateo; JOYANES AGUILAR, Luis; SANTAELLA LÓPEZ, Manuel **"Aspectos sociojurídicos de la contratación electrónica"**, XII Encuentro sobre Informática y Derecho, Instituto de Informática Jurídica Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE), Madrid, 12 de mayo de 1998.
18. CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional**. Coimbra: Almedina, 1991.
19. CAPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sérgio Fabris Ed., 1988.

20. CARRASCOSA LÓPEZ, Valentín, **"El documento electrónico o informático"**, Revista de Informática y Derecho, UNED, Centro Regional de Extremadura, Mérida, 1995, págs. 43 a 46.
21. _____, **"El documento electrónico como medio de prueba"**, en Dogmática penal, política criminal y criminología en evolución de Carlos María Romeo Casabona (ed.), Editorial Comares S.L., Centro de Estudios Criminológicos, Universidad de la Laguna, 1997, págs. 187 a 201.
22. CARRASCOSA LÓPEZ, Valentín; BAUZA REILLY, Marcelo; GONZÁLEZ AGUILAR, Audilio, **"El derecho de la prueba y la informática. Problemática y perspectivas"**, Informática y Derecho nº 2, UNED, Centro Regional de Extremadura, Mérida, 1991.
23. CARRASCOSA LÓPEZ, Valentín; POZO ARRANZ, Asunción; RODRÍGUEZ DE CASTRO, Eduardo Pedro, **"Valor probatorio del documento electrónico"**, Informática y Derecho nº 8, UNED, Centro Regional de Extremadura, Mérida, 1995, págs. 133 a 173.
24. _____, **"El consentimiento y sus vicios en los contratos perfeccionados a través de medios electrónicos"**, Informática y Derecho nº 12, 13, 14 y 15, UNED, Centro Regional de Extremadura, Mérida, 1996, págs. 1021 a 1037.
25. _____, **"La contratación informática: el nuevo horizonte contractual. Los contratos electrónicos e informáticos"**, Editorial Comares S.L., Granada, 1997..
26. CARVALHO, Ana Paula Gambogi. **Contratos via internet**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

27. CAVANILLAS MÚGICA, Santiago, **"Introducción al tratamiento jurídico de la contratación por medios electrónicos (EDI)"**, Actualidad Informática Aranzadi nº 10, enero de 1994.
28. CRETILLA JR., José. **Comentários à Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.
29. DAHL, Robert. **Um Prefácio à Democracia Econômica**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1990.
30. DAVARA RODRÍGUEZ, Miguel Ángel, **"Las telecomunicaciones y las Tecnologías de la Información en la Empresa: Implicaciones Socio-Jurídicas"**, Informática y Derecho nº 1, UNED, Centro Regional de Extremadura, Mérida, 1992, págs. 27 a 39.
31. _____, **"El Intercambio Telemático de datos en las transacciones comerciales. Su validez jurídica"**, Revista de Informática y Derecho, UNED, Centro Regional de Extremadura, Mérida, 1995, págs. 58 a 60. Actualidad Informática Aranzadi nº 14, enero de 1995.
32. _____, **"De las Autopistas de la Información a la Sociedad Virtual"**, Aranzadi, Pamplona, 1996.
33. _____, **"Manual de Derecho Informático"**, Aranzadi, Pamplona, 1997.
34. _____, **"El documento electrónico, informática y telemático y la firma electrónica"**, Actualidad Informática Aranzadi nº 24, Julio de 1997.
35. _____, **"La sociedad de la información y el tratamiento de datos de carácter personal"**, Encuentros sobre Informática y Derecho 1997-1998, Facultad de Derecho e Instituto de Informática Jurídica de la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE), Aranzadi, 1998, págs. 19 a 32.

36. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.
37. DI PIETRO, Maria Sylvia. **Direito Administrativo**. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 1995.
38. DIREITO, Wanda Vianna. **A Defesa dos Interesses Difusos**. *Revista da Faculdade de Direito*. Rio de Janeiro: UERJ, n.1, v.1, 1993.
39. FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 1996.
40. FILHO, Demócrito Reinaldo. **Direito da Informática: temas polêmicos**, Edipro, 10. edição, São Paulo/Bauru, 2002.
41. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.
42. GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988 (Interpretação e Crítica)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.
43. GRECO, Marco Aurélio et SILVA MARTINS, Ives Gandra da. **Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada**, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 2001.
44. GRECO, Marco Aurélio. **Internet e Direito**, Dialética, 20. edição, revista e aumentada, São Paulo, 2000.
45. GRINOVER, Ada Pellegrini, FERRAZ, Anna Cândida da Cunha (org.). **A Tutela dos Interesses Difusos**. São Paulo: Editora Max Limonad LTDA., 1984.

46. JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho. Tomos I e II.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.
47. KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível.** São Paulo: Atlas, 1996.
48. LARRIEU, J. "**Les nouveaux moyens de preuve: pour ou contre l'identification des documents informatiques à des écrits sous seing privé**", Cahiers Lamy du Droit de l'Informatique, novembro 1988, Pantin.
49. LETIERI, Fernanda Pires. **A fiscalização de e-mails e o direito à privacidade.** Gazeta Mercantil - pág 2-24 de 24 de julho de 2002
50. MARCACINI, Augusto Tavares Rosa. "**O Documento Eletrônico como Meio de Prova**". Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.
http://buscalegis.ccj.ufsc.br/arquivos/artigos/O_documento_eletronico_como_meio_de_prova.htm
51. MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2004.
52. MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 14ª ed. atualizada pela Constituição de 1988. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989.
53. MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework) Trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.** São Paulo:, Qualitymark, 2000.
54. MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** 5ª edição revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 1993.
55. MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional.** Coimbra: Coimbra Editora, Limitada, 1988. Tomos I, III e IV.

56. MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional, 9ª edição**. São Paulo: Atlas, 2001.
57. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001
58. NO-LOUIS Y CABALLERO, Eduardo de, "**Internet, germen de la sociedad de la información**", Encuentros sobre Informática y Derecho 1997-1998, Facultad de Derecho e Instituto de Informática Jurídica de la Universidad de Comillas (ICADE), Aranzadi, 1998, págs. 227 a 242.
59. PAIVA, Mário Antônio Lobato. **A Mundialização do Direito Laboral**. LEX-Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Ano 23, São Paulo: julho de 2001, n 271. Editora Lex.S/A, páginas 05.
60. _____. **O e-mail como instrumento de divulgação sindical**. Jornal Trabalhista Consulex, Ano XVIII, n 863, Brasília 14 de maio de 2001, página 06.
61. _____. **A informatização da justa causa**. Jornal Trabalhista Consulex, Ano XVIII, n 849, Brasília 05 de fevereiro de 2001, página 08.
62. _____. **Aspectos Legais na Internet**. "O Liberal", página 02, caderno atualidades, 28 de setembro de 2000.
63. _____. **Os crimes da informática**. Jornal "O Liberal", página 02, caderno atualidades, 12 de fevereiro de 2000.
64. _____. **O impacto da informática nas relações laborais**. Repertório da jurisprudência da IOB. Nº 6, 2º. quinzena de março de 2001.

65. _____. **O Impacto da alta tecnologia e a informática nas relações de trabalho na América do Sul.** Justiça do Trabalho: Revista de Jurisprudência Trabalhista, nº 209, maio de 2001, Porto Alegre: HS Editora, página 7.
66. _____. **O Documento, a Firma e o Notário Eletrônico.** Separata da Revista Trimestral de Jurisprudência dos Estados. Vol. 181-182 Abr/Jun 2001 pag 39
67. _____. **O impacto da informática no direito do trabalho.** Direito Eletrônico: A Internet e os Tribunais, São Paulo/Bauru: Edipro, 1ª edição 2001, página 661.
68. PASSOS, Nicanor Sena. **"Virtualização no Trabalho"**. In: *Revista Consulex*, n.º 1. Brasília: Consulex, 31 de janeiro de 1997. Biblioteca Jurídica Virtual Consulex.
69. REIS, Maria Helena Junqueira. **Computer crimes.** Del Rey, Belo Horizonte, 1997.
70. ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho: Temas em Aberto.** São Paulo: LTr, 1998.
71. ROVER, Aires José Rover. **Direito, Sociedade e Informática - Limites e Perspectivas da vida digital,** Fundação Boiteux, 2000.
72. SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 8ª ed. revista. São Paulo: Malheiros, 1992. 768 p.
73. SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.
74. TIGAR, Michael E. e LEVY, Madeleine R. **Direito e Ascensão do Capitalismo.** Tradução Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978. 325 p.

75. VARGAS, Luiz Alberto de. **Direito de Privacidade do Correio Eletrônico no Local de Trabalho: o Debate nos Estados Unidos**. Rio de Janeiro: Revista Trabalhista. Editora forense e ANAMATRA, Vol I jan/fev/mar/2002.