

## AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA

**PROENÇA, Heber Rodrigues de  
FILHO, Roberto Carneiro**

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva- FAIT

### RESUMO

O teletrabalho é tratado como a terceira revolução industrial, pois está alterando a forma de labor que temos na atualidade. Nesse sentido, na presente pesquisa, buscou-se abordar as perspectivas que ele pode trazer, tanto benefícios, quanto malefícios diante da Reforma Trabalhista. Ressalta-se que no decorrer da pesquisa, abordou-se a inclusão de pessoas portadoras de deficiências, idosos e com locomoção reduzida e os benefícios que o teletrabalho traz para a sociedade como fator de inclusão social e de redução dos poluentes lançados a atmosfera nos grandes centros urbanos, devido ao uso desenfreado de meios de transporte.

**Palavras Chave:** Teletrabalho; Vantagens; Desvantagens.

### ABSTRACT

Telework is treated as the third industrial revolution, because it is changing the form of labor we have today. In this sense, in the present research, it was tried to approach the perspectives that it can bring, both benefits and harms before the Labor Reform. It should be highlighted that during the research, the inclusion of people with disabilities, elderly and with reduced mobility and the benefits that teleworking brought to society as a factor of social inclusion and reduction of pollutants released into the atmosphere urban centers, due to the unrestrained use of means of transport.

**Keywords:** Telework; Benefits; Disadvantages.

### 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como escopo discutir a questão das vantagens e desvantagens do teletrabalho com o advento da Reforma Trabalhista.

Vivemos numa época de muitas transformações, avanços tecnológicos e fenômenos, como o da globalização, que acarretam no interior do campo jurídico uma dinâmica maneira de estruturar as novas demandas da sociedade.

Dentre elas, as do Direito do Trabalho, que é, sem dúvida, uma das áreas mais afetadas, pois a adaptação ao novo contexto determinado pela economia, se torna evidente, para acompanhamento do mercado mundial. Trazendo, portanto, luz a um bem estar social, que se enquadre a todas estas mudanças.

Adaptar as relações de trabalho a esse novo contexto, com introdução de sistemas operacionais com alta evolução tecnológica, é objetivo a ser atingido por todos os empreendedores. Por outro lado, a compreensão desse processo, também ajudará os agentes responsáveis a buscar uma legislação que auxilie a classe trabalhadora a melhorar sua qualidade de vida.

Segundo a nova sistemática trazida pela Reforma Trabalhista, o empregado em domicílio é um empregado típico que trabalha em casa, já o teletrabalhador é um empregado que se enquadra em uma categoria especial, com regras especiais. O Teletrabalho, portanto, tende-se a definir como a modalidade onde o teletrabalhador executa o serviço em sua residência ou em qualquer outro local por ele escolhido.

À luz dessa regulamentação, a preocupação se torna evidente tanto por parte do empregador, quanto do empregado, diante das lacunas deixadas pelo legislador, principalmente nas vantagens e desvantagens do teletrabalho e os seus efeitos para o empregador e empregado.

## **2. MATERIAIS E MÉTODOS**

A pesquisa ora exposta partiu de linhas gerais até a compreensão mais específica do tema abordado e, consistente, portanto, no método dedutivo.

A adoção do método citado, fez necessário, impulsionado pela necessidade da análise das vantagens e desvantagens em todos os aspectos frente ao teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e sua influência na sua prática no mercado de trabalho.

As técnicas de pesquisa científica utilizadas foram a revisão bibliográfica e documental. Sendo que a primeira consiste na análise de livros e artigos científicos acerca do conteúdo do objeto da pesquisa. Já a segunda, na análise de leis,

jurisprudências e informações disponíveis em sites de órgãos institucionais que versam sobre questões relevantes à presente pesquisa.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A natureza jurídica da relação depende do complexo fático que envolva as partes em um situação de teletrabalho, pois é mais uma forma de organização da atividade do empresário, do que, necessariamente, um novo tipo de trabalho, com uma autoregulamentação.

A doutrina traz o art. 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), “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” BASTOS (2017, p.116).

A lei 12.551/2011, todavia, alterou a redação do *caput* do citado do dispositivo legal e lhe acrescentou o parágrafo único “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BASTOS, 2017, p. 116).

Neste caso, com a mudança trazida pela referida lei, houve uma equiparação entre o teletrabalhador e o empregado em regime de controle direto pelo empregador. Portanto, os teletrabalhadores que preencherem os requisitos do novo artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) tiveram seu direito garantido implicitamente.

O teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa.

CASSAR aponta três elementos básicos para a caracterização do teletrabalho, “Primeiro, a utilização de novas tecnologias referentes a informática e a telecomunicação, posteriormente a redução ou ausência do contato pessoal com o empregador, superiores ou prespostos e por fim o local da prestação do serviço, que normalmente é a casa do teletrabalhador” (2018, p. 270).

Ademais, o conceito de teletrabalho foi trazido pela Reforma Trabalhista, afirmando que o teletrabalho é aquela prestação de serviços em maior parte fora das

dependências da empresa, utilizando-se das tecnologias da informação e de comunicação, e que não se configure trabalho externo. Ainda, que o comparecimento nas dependências da empresa, para realização de atividades específicas, não descaracteriza o teletrabalho. No mais, o contrato individual de trabalho tomou grande importância, pois será nele que constarão diversos tratos sobre a realização da atividade e seus periféricos.

De fato, no passado era difícil a mensuração de um empregado em domicílio, mas diante da globalização e evolução tecnológica, não se pode fugir da nova tendência mundial. Isso acarreta benefícios ao empregado, ao empregador e a sociedade, mas também traz prejuízos.

O teletrabalho apresenta uma série de vantagens, quer sejam para o teletrabalhador, quer para o empregador, ou até mesmo para a sociedade.

Nesse sentido é importante frisar que há benefício para vários campos, como corrobora a doutrina, vejamos, portanto, algumas vantagens referentes aos teletrabalhadores, onde destaca-se que:

“o fato de laborar em sua residência poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para seus familiares, racionalização das suas atividades profissionais, como também uma forma de redução de gastos com transporte, alimentação e perda de tempo nos seus deslocamentos” (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 34 e 35).

“nas escalas mais flexíveis, maior produtividade e melhor qualidade do trabalho; tem-se a possibilidade de redução do tempo e custos de deslocamento; é possível ficar mais tempo com a família, podendo aproveitar intervalos de trabalho com os filhos, esposa, marido, ou com amigos” (TYBUSCH e NUNES, 2017, p. 75).

As vantagens para o teletrabalhador se mostram importantes, no sentido de que haverá maior possibilidade do convívio familiar, maior autonomia para organização do tempo disponível para o trabalho, melhorando a articulação da vida profissional e privada, resultando ainda, no aumento de produtividade, com menos estresses ao trabalhador e maior motivação ao trabalho.

Importante salientar que a maioria dos doutrinadores concordam que a economia com gastos para acesso ao trabalho é a maior vantagem ao trabalhador em regime de teletrabalho, juntamente com o maior tempo em reunião familiar. Nesse sentido, é mister ressaltar que os benefícios de ficar próximo a sua família, vão além do bem-estar, promovendo uma saúde mental, psicossocial e até mesmo física, de maior qualidade.

Ainda neste ponto, cabe uma observação, onde as pessoas com deficiência física ou até mesmo, mental de maneira leve, poderão ser incluídas no mercado de trabalho com maior facilidade. Portanto, a contribuição do teletrabalho para estes, vai além do econômico, presumindo que estavam à margem da sociedade, por não terem acesso aos empregos em grandes centros, devido a mobilidade reduzida. Por fim, um trabalhador mais feliz, conseqüentemente aumentará seu poder produtivo.

No entanto, não se pode tratar apenas de vantagens aos teletrabalhadores e empregadores, pois algumas, vai além dessa díade, promovendo um benefício coletivo, a toda a sociedade e que a doutrina leciona com as seguintes afirmações:

“na ótica do governo as principais vantagens do teletrabalho consistem na redução dos problemas com transporte (horário do rush), uma melhor organização territorial, contribuições para redução dos índices de poluição; na questão da sustentabilidade, pontuam-se principalmente as suas dimensões social, econômica e ambiental. Na dimensão ambiental da sustentabilidade, destaca-se que o teletrabalho contribui para a redução da poluição atmosférica; na dimensão social destaca-se a flexibilização da jornada de trabalho, possibilitando uma melhor qualidade de vida ao teletrabalhador; e na dimensão econômica da sustentabilidade o teletrabalho pode reduzir custos com transportes, dentre outros; o aumento e a inserção de pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho” (TYBUSCH e NUNES, 2017, p. 75).

Neste sentido, as populações mais afastadas terão mais acesso ao mercado de trabalho, não ficando a margem da sociedade. Por outro lado, também terá uma oportunidade maior, os que possuem algum tipo de deficiência, principalmente as que

impossibilitam uma locomoção da casa para o trabalho e vice versa, juntamente com os idosos, que frequentemente estão excluídos do mercado de trabalho.

É o que nos ensina BASTOS (2017, p. 78), afirmando que “a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física ou com a capacidade de locomoção reduzida” terá grande oferta e aumento.

Mister ressaltar, que nesse sentido, as vantagens à sociedade, o teletrabalho também influenciará positivamente na diminuição do tráfego urbano, pois uma vez que o trabalho será realizado em local próximo do trabalhador, ou em grande parte, em sua residência, não terá necessidade de locomoção de forma exorbitante como se tem nos dias atuais, em grandes centros, portanto, os níveis de poluição atmosférica serão reduzidos e a gestão dos espaços urbanos poderá ser melhor planejada.

Ainda, podemos destacar a vantagem econômica para o país, uma vez que o número de desempregados diminuirá e o volume de valores no comércio tende a aumentar. Por sua vez, a qualidade de vida de pessoas que necessitavam de ajuda dos governos, tende a diminuir, contribuindo assim, para uma gestão social mais eficiente, inclusive com investimentos nas áreas que até então passam despercebidas, como o lazer.

Por outro lado, para o empregador, as vantagens são enormes, pois além de certas economias financeiras, o teletrabalhador tem peculiaridades que favorecem a produtividade, conforme destaca a doutrina, em especial, nos ensina que:

“economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção; em suma, é uma forma de redução dos custos e aumento da produtividade” (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 34 e 35).

Já para o empregador, as vantagens são grandes, economicamente, desde a diminuição dos custos de manutenção de grandes instalações para acomodar os trabalhadores, gastos com energia elétrica, transporte, segurança, equipamentos etc. Traz ainda, novas possibilidades e objetivos de gestão, flexibilização como um todo,

dando oportunidades que não se teria com o trabalhador na fábrica. Todavia, ainda como benefício ao empregador, será a maior facilidade de recrutar mão de obra, tendo em vista o aumento da oferta proporcionado pela inclusão de trabalhadores de localidades diversas, inclusive, os que estavam impossibilitados de irem até o emprego, seja por deficiência física, idade ou outro motivo preponderante.

Contudo, podemos elencar uma grande vantagem na maioria dos casos, que engloba tanto a sociedade, trabalhador e empregador, que é a saúde pública. Pois ao trabalhar a grande maioria do tempo em casa, não trará riscos a sua saúde da coletividade, de adquirir ou transmitir doenças, como a gripe, por exemplo, e evitará propagação de grandes epidemias, como o episódio da gripe suína. Nesse sentido, a sociedade, o trabalhador e o empregador, terão ganhos que são hoje imensuráveis, mas que a longo prazo, poderão ser revertidos em investimentos da melhoria da qualidade de vida ou até mesmo, na própria empresa/trabalhador.

Por outro lado, verifica-se no teletrabalho algumas desvantagens que afetam teletrabalhadores e empregadores.

No caso do teletrabalhador, o isolamento, verificado com maior frequência àquele que exerce suas atividades em domicílio, repercutindo nos aspectos profissionais, pessoais e psicológicos, que segundo BASTOS, “Poderá inclusive, favorecer a prática de atos abusivos por parte do empregador e o enfraquecimento da participação do teletrabalhador em sindicatos e associações profissionais na defesa de seus interesses” (2017, p. 80).

Essa desvantagem poderá a longo prazo causar sérios problemas ao teletrabalhador, seja de ordem de direitos trabalhistas ou até mesmo, na questão de sua saúde.

A doutrina traz diversas desvantagens para o teletrabalhador que podem transformar a sua vida.

Com as novas tecnologias da informatização, no trabalho, a máquina é preponderante na fiscalização do teletrabalhador e, com metas maiores que o trabalhador do pátio da empresa, o teletrabalhador fica preso ao seu cumprimento, ou seja, se não cumprir tais metas, o próprio sistema alertará da ineficiência do teletrabalhador. Isso poderá acarretar, além do estresse exagerado, ansiedade e, até

mesmo sobrepeso, sem contar que o teletrabalhador tem suas atividades propostas de forma mais intensa, trabalhando mais, com maior produtividade e, menos tempo ocioso, com isso poderá inclusive, misturar problemas da sua residência com o do trabalho, o que acarretaria um grave problema para o teletrabalhador.

Mister ressaltar, a dificuldade do teletrabalhador coletar provas de um acidente de trabalho, posto que poderá estar misturado aos afazeres domésticos ou até mesmo, ser alegado por parte do empregador que o teletrabalhador não estava naquele momento a serviço da empresa.

Ademais, a doutrina traz que o teletrabalho poderá:

“implicar na redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação de obstáculos para a aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho; e ainda uma confusão das despesas do lar com as despesas para a realização do trabalho; além dos problemas de meio ambiente inadequado para o trabalho, com prejuízos a saúde do trabalhador; do ponto de vista profissional, poderá reduzir a troca de informações e experiências entre colegas de trabalho, com prejuízo de novas oportunidades profissionais” (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 35).

Cabe ressaltar que a nova legislação referente ao teletrabalho não abrange todos os temas por ele abordados, portanto, haverá questionamentos que a lei não poderá responder, cabendo então a Justiça do Trabalho, a competente para dirimir tais dúvidas. Mas até que se tenha jurisprudência consolidada sobre o tema, haverá supressão de alguns direitos, que o trabalhador de dentro da empresa teria. Mister elencar, que a dissiminação do teletrabalho de forma desenfreado e desordenado, poderá trazer vários problemas de cunho organizacional, onde a fiscalização por parte de sindicatos e do poder público, não alcançará. Como bem se sabe, já é um tanto precária a devida fiscalização pelos órgãos públicos, quanto as questões trabalhistas, que em tese, não suportará um aumento desenfreado de locais de trabalho, com a demanda do teletrabalho.



Ainda destaca-se a falta de troca de experiência entre os trabalhadores, uma vez que os teletrabalhador labora sozinho, não teria tal benefício, acarretando alguns problemas de cunho profissional, uma vez que a promoção por mérito poderá não ser observada para aquele, devido a distância entre a empresa e o trabalhador.

Alguns obstáculos padecem mais rapidamente, como as de cunho financeiro, em relação as despesas desprendidas pelo teletrabalhador e empresa, que poderão ser confundidas e, um atribuir ao outro a sua obrigação de quitá-las, sem contar o meio ambiente de trabalho que pode ser inadequado, prejudicando a saúde do teletrabalhador, ante a má ou ineficiente fiscalização pelos órgãos públicos.

Haja vista que tal relação empregatícia pode estar disfarçada de teletrabalho, o cuidado que deve ser tomado é enorme, uma vez que a legislação trabalhista traz diferenças entre o trabalhador e o teletrabalhador.

Além do mais, as doenças relacionadas a algumas desvantagens no teletrabalho, juntamente com a sobrecarga familiar, podem trazer consequências sérias a saúde do teletrabalhador, como nos ensina os doutrinadores a seguir:

“isolamento do trabalhador em relação aos demais colegas de trabalho; dificuldade de inserção e de promoção na carreira; menor nível de proteção social, em razão da menor tutela sindical e administrativa; aumento de conflitos familiares, pela dificuldade em se distinguir a fronteira entre o trabalho e o convívio com a família; afronta a intimidade do trabalhador e a de sua família; aumento do risco de problemas relacionados à saúde e à segurança do trabalho, em razão da menor esfera de vigilância do empregador sobre o empregado” (MASSI, 2017, p. 89).

Tendo em vista, a confusão entre a vida profissional e pessoal, restará prejudicada a reserva da intimidade e da vida privada. Ainda, a prestação de serviço além dos períodos normais de trabalho, acarretada pela flexibilidade para organização do tempo, restará prejudicial ao teletrabalhador.

Referente ao empregador, as desvantagens são pequenas, e destacam-se:

“o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto a segurança de dados. Não é possível ao empregador resguardar quem

terá acesso ao monitor que esteja no local onde está situado o trabalhador. Isso poderá representar um acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador” (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 35).

Com relação ao empregador, o perigo maior é quanto a segurança dos dados confidenciais da empresa, haja vista, que não se sabe quem estará ao lado do teletrabalhador e até mesmo o grau de confiança que poderá ter no mesmo. Cabe ressaltar, que o local da residência do teletrabalhador poderá ser objeto de furtos, o que causará um grande prejuízo ao empregador, com a perda de dados, softwares e equipamentos. Por fim, o maior risco é quanto a segredos técnicos específicos da empresa e, que somente ela possui, como diferencial do seu produto. Atrelados a tudo isso, a dificuldade de fiscalização nesses itens.

Já para a sociedade, as desvantagens são reservadas em grande parte para a área da saúde, como nos ensina MASSI (2017, p. 89) afirmando que “podem advir de problemas de saúde decorrentes do teletrabalho, trazendo custos para a previdência social”.

#### **4. CONCLUSÃO**

Ante todos os aspectos abordados, conclui-se que há mais vantagens ao trabalhador, empregador e sociedade que a nova modalidade de teletrabalho traz, do que desvantagens.

É, portanto, inegável que o teletrabalho gera benefícios para a sociedade, para os trabalhadores e para as empresas. Porém, ainda temos que atentar para a pouca regulamentação a respeito, o que não pode ser pretexto para que se olvide dos efeitos nocivos que tal modalidade de organização laboral pode trazer, em matéria de saúde e segurança do trabalho.

Outro fator preponderante, é a que a tecnologia está numa crescente expansão, e o teletrabalho em marcha irreversível no Brasil e no mundo, necessitando de uma fiscalização ponderada, por parte dos órgãos públicos de controle, para que não agrida o teletrabalhador de forma física e tampouco moral,

pois o excesso de jornada é sem dúvida um inimigo que se instala nessa nova modalidade de labor, acarretando doenças que podem comprometer permanentemente a saúde do trabalhador.

Com isso, a sujeição aos comandos por intermédio da tecnologia é mais intensa e sem controle de horário. Essas formas sutis de degradação do trabalhador humano se operam e se alastram nesta nova modalidade de labor, mas que são quase imperceptíveis e quase sempre não denunciados.

Não podemos prever o futuro do teletrabalho, se este será preponderante no mundo do trabalho, mas fato é que, se este se expande, a sua regulamentação deverá estar a contento e intensificada para que o teletrabalhador tenha a devida proteção jurídica, não somente com base nas indenizações futuras, mas com a prevenção, para que o labor seja prestado de forma digna.

Ainda, podemos trazer que o ponto de maior relevância positivamente do teletrabalho é a inserção no mercado de trabalho, dos que estavam a sua margem. Os deficientes físicos, mentais leves, idosos e pessoas com locomoção reduzida podem participar ativamente dessa nova modalidade de trabalho, pois não necessitam de saírem de suas casas para irem até a empresa, tendo maior oportunidade, o que antes era praticamente descartado pela sociedade.

Principalmente, por que acreditamos que proporcionar acesso ao trabalho a estas pessoas é efetivar direitos fundamentais, é estar em consonância com o estado democrático, inclusivo, plural e de oportunidade iguais.

Por fim, infere-se que proporcionar a inserção dessas pessoas no mundo, na sociedade, é acreditar que as pessoas são únicas, diferentes e por isso, é fundamental não acreditar na normatividade da vida, mas sim na sua diversidade e, por conseguinte, na sua riqueza.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, Mariana Candini. **Teletrabalho e seus reflexos**. Curitiba: Editora Juruá, 2017.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, mar 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 24/08/2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 21 Mar 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.545, de 19 de dezembro de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13545.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13545.htm)>. Acesso em: 21 Mar 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa e NETO, Francisco Ferreira Jorge. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello e STOLZ, Sheila. **Teletrabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2017, p. 33-38.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho – análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello e STOLZ, Sheila. **Teletrabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2017, p. 87-106.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira e NUNES, Denise Silva. Teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello e STOLZ, Sheila. **Teletrabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2017, p. 74-76.