

## **Flexibilização das relações de trabalho: A flexibilização e a inovação da implementação do trabalho remoto no Brasil**

### **Elisabete Amaral**

(Engenheira de Segurança do Trabalho e Perita Judicial, aluna do 3º semestre do Curso de direito da Faculdade de Paulínia. e-mail: elisabete.perita@live.com)

### **Lílian Costa**

(Publicitária, aluna do 3º semestre do Curso de direito da Faculdade de Paulínia. e-mail: lilianfacp@yahoo.com.br)

### **Krislaine Costa**

(Vendedora, aluna do 3º semestre do Curso de direito da Faculdade de Paulínia. e-mail: kriscosta@terra.com.br)

### **Giuliano Froes**

(Técnico em Logística, aluno do 3º semestre do Curso de direito da Faculdade de Paulínia; e-mail: giulianofroes@gmail.com)

### **Edmilson Dorigatte**

(Supervisor de vendas, aluno do 3º semestre do Curso de direito da Faculdade de Paulínia; e-mail: edmilsondorigatte@gmail.com)

## **Resumo**

Este trabalho visa apresentar o desenvolvimento e a implementação da flexibilização das relações de trabalho, estabelecendo a necessidade da efetivação de novos métodos e meios de trabalho, sendo o foco deste artigo o trabalho remoto.

**Palavras-chave:** Flexibilização do trabalho; trabalho remoto; mobilidade urbana; transformações globais; direito do trabalho; teletrabalho; gestores; home office.

**Sumário:** Introdução; 2) A Flexibilização do trabalho no Brasil; 3) A implementação da flexibilização no trabalho remoto; 4) A legislação trabalhista e o trabalho remoto; Conclusões; Referências Bibliográficas.

### **1) Introdução**

Com a abertura de mercado por meio da globalização, se fez claro as mudanças no ambiente laboral e consequente a necessidade de reestruturação do trabalho, que levou muitas empresas a buscarem alternativas para manterem-se perenes, o que resultou em novos modelos de atuação dos trabalhadores, endossado pelos empregadores, como por exemplo, o denominado trabalho remoto, sendo tal desafio uma inovação no processo da Gestão Empresarial.

Certo de que empresas são formadas por pessoas, automaticamente entende-se que há uma necessidade de métodos para o tratamento das relações humanas, e introduzindo questões novas à gestão, aos gestores e aos geridos, nasce desta forma a premência de flexibilização nos ambientes de trabalho, o que pode resultar em empregadores e empregados buscarem condições diferenciadas para garantir sua sobrevivência e melhores condições de trabalho.

Para tratar o assunto sobre flexibilização do trabalho, se faz necessário o entendimento de que o mesmo ocorre ou, é extremamente influenciado em função dos movimentos históricos advindos das mudanças sociais, econômicas e políticas. Ademais, a relevância, nos dias atuais, do incremento da globalização que acaba quebrando paradigmas e estruturas rígidas estabelecidas na legislação trabalhista.

Portanto, a forma de gerir as mudanças das culturas organizacionais, não trouxe somente a inovação nos meios de trabalho, mas também, estão em pauta as dificuldades e alternativas, no intuito de que as empresas e empregados pudessem satisfazer todas as partes interessadas envolvidas no processo de trabalho, entre estas o próprio trabalhador, empregador, clientes, sociedade, comunidade, entidades de classe, sindicatos e o meio ambiente, sem deixar de ser competitiva.

No presente trabalho, será abordada brevemente a base da flexibilização do trabalho no Brasil, seus impactos e o detalhamento das vantagens, do desenvolvimento e implantação do trabalho remoto.

O método de pesquisa utilizado na realização deste trabalho será a Bibliográfica, elaborada a partir de materiais já publicados, como livros, artigos, periódicos, internet.

## 2) A flexibilização do trabalho no Brasil

O Dicionário HOUAISS<sup>1</sup> define flexibilidade como sendo:

Verbetes: flexibilidade. [Do lat. *flexibilitate*]. 1 Qualidade do que é flexível, maleável. 2 Facilidade e ligeireza de movimentos; agilidade, elasticidade, elegância. 3 propriedade do que é dócil ao manejo; maleabilidade 5 *fig.* Característica de quem é compreensível; brandura, docilidade 5 aptidão do espírito para se aplicar a diversas ocupações e estudos. **Flexibilizar** : torna-se menos rígido.

DOMINGUES<sup>2</sup> conceitua a flexibilização do Direito do Trabalho, como:

Um conjunto de medidas que visa adequar o Direito do Trabalho a uma nova realidade social, decorrente das atividades econômicas e do avanço tecnológico, de maneira que ao mesmo tempo seja possível preservar ou melhorar a qualidade de vida sem comprometer o emprego e o trabalho.

O doutrinador Robortella<sup>3</sup> define flexibilização:

... como o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Os conceitos supracitados estabelecem a importância da flexibilidade do trabalho, que acabam por requerer transformações não somente na rotina cotidiana dos trabalhadores, mas também no direito do trabalho e consequentemente com reflexos na vida da sociedade moderna, uma vez que, toda vez que ocorrerem mudanças em métodos e processos de trabalho, estes

<sup>1</sup> HOUAISS, 2009. Pág 905.

<sup>2</sup> DOMINGUES, 2015. Slide 2.

<sup>3</sup> ROBOTELLA, 1994. Pág 97.

merecerão notório olhar e saber nas questões pertinentes ao direito do trabalho, no intuito de se avaliar se o atendimento ou não da legislação vigente encontra-se preservado, e se quaisquer mudanças ocorridas não gerarão novos impactos trabalhistas, que merecerão a atenção devida e forte observação no tocante a necessidade de uma revisão, inclusão ou exclusão no conteúdo normativo, objetivando que não haja repercussões negativas, como uma possível abertura de passivos trabalhistas. Todas estas mudanças, como envolvem "homens" acabam por refletir na vida de uma sociedade como um todo.

### 3) O Trabalho Remoto no Brasil

Diferentemente do que se imagina o trabalho remoto é uma condição de trabalho com indícios de existência desde o século XIX, especificamente em 1857<sup>4</sup>, quando através das atividades de telégrafos, J. Edgar Thompson dono de uma linha férrea, com sua base nos Estados Unidos, realizava a gestão e o controle de recursos e mão de obras dos telégrafos remotamente.

De acordo com DUARTE<sup>5</sup>, o termo teletrabalho teve sua origem na década de 70, época esta em que o mundo atravessava a crise no petróleo, o que resultou em necessidade de redução de custos e severa preocupação com os gastos de deslocamento para o trabalho, o que culminou na possibilidade de algumas funções serem exercidas e atribuídas em trabalhos à domicílio.

Ressalta-se que o trabalho remoto, mesmo com indícios em séculos passados, tomou "corpo" no ambiente laboral brasileiro, com extrema relevância, apenas no momento contemporâneo, em função da necessidade e implementação da flexibilização do trabalho.

Importante pontuarmos a definição do que é trabalho remoto<sup>6</sup>, que pode ser considerado o trabalho realizado à distância, com uso de meios inovadores e tecnológicos necessários.

<sup>4</sup> TACHIZAWA, 2003. pág 23.

<sup>5</sup> DUARTE, Leonardo Gualarte. **A origem do teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1835>> Acesso em 07 Abr. 2016.

<sup>6</sup> BARROS, Alexandre Moço e SILVA, José Roberto Gomes. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1.pdf>> . Acesso em 10 Abr. 2016.

O ambiente para se realizar o trabalho remoto, é variável, levando-se em consideração muitos aspectos que buscam favorecer os envolvidos na relação do trabalho.

Importante deixarmos claro, que há muitas definições e explicações para o trabalho remoto, porém até o presente momento, nenhum dos conceitos prevalece.

Uma definição simples e totalmente fácil de ser entendida é de que o trabalho remoto é o trabalho exercido por trabalhadores fisicamente distantes, permanecendo desta forma distâncias estabelecidas entre subordinados e superiores hierárquicos, colegas de trabalho, pelo simples fato de se encontrarem em locais distintos de trabalho.

Segundo artigo publicado na Revista Eletrônica de Administração e Inovação da USP, os autores NOGUEIRA e PATINI<sup>7</sup> destacam que para a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade define teletrabalho como:

Teletrabalho como qualquer trabalho realizado à distância (tele), fora do tradicional local de trabalho (escritório da empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagens ou sons relacionados à atividade laboral.

A neste mesmo artigo, NOGUEIRA E PATINI<sup>8</sup> afirmam que, trabalho remoto é mesmo que teletrabalho. No entanto, o teletrabalho sempre é realizado de forma remota, contudo nem todo trabalho remoto poderia ser classificado como teletrabalho, porque o mesmo pode ser realizado dentro das dependências da empresa.

Em virtude do supracitado temos que o teletrabalho é uma condição para o trabalho remoto e ambos são contidos na forma de trabalho flexível.

---

<sup>7</sup> NOGUEIRA e PATINI, 2012, Pág.125.

<sup>8</sup> NOGUEIRA e PATINI, 2012, Pág.126.

Analisando o contexto do trabalho remoto, se faz inconteste que o mesmo foi e permanece impulsionado em virtude da globalização, do avanço tecnológico e dos diversos meios de comunicação existentes, porém, não podemos deixar de observar outros aspectos e respectivos impactos gerados, que se tornam cada dia mais presentes em função desta modalidade de trabalho remoto.

Em virtude do estabelecido acima, o trabalho remoto, acaba por estabelecer, muitas vezes tacitamente, regras e condições inovadoras de trabalho, sua maneira de ser gerida, nascendo a necessidade de novos modelos de gestão empresarial, visto a necessidade de se avaliar a repercussão destas mudanças nas questões trabalhistas.

Para a SOBRATT<sup>9</sup>,

O problema da mobilidade urbana nos grandes centros urbanos e a preocupação com a qualidade de vida dos funcionários têm levado cada vez mais as empresas a adotarem programas de trabalho à distância. No Brasil, o provável agravamento recente da crise hídrica no período de seca (outono) que deve provocar ao racionamento maior do consumo, o trabalho remoto é uma opção para as empresas continuarem operando normalmente. Contribuindo, para um aumento de produtividade, além de redução de custos e maior flexibilidade de atuação das empresas. Contudo, a maioria das empresas que adota o home office não possui um contrato específico para essa forma de trabalho ou executa esse projeto de forma estruturada.

Além da redução de custos, podemos citar também, o trabalho remoto como sendo uma solução para a mobilidade urbana, reduzindo desta forma, a demanda do transporte público e no congestionamento de veículos nas grandes capitais.

Ao longo das últimas décadas, os locais de trabalho mudaram e com a ascensão do trabalho remoto e as exigências para um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, temos impulsionado cada vez mais, uma nova filosofia, tornando o trabalho remoto uma tendência mundial, é o que trás o site Techno

<sup>9</sup> SOBRATT - **SOBRATT e Instituto Totum lançam Certificação de Boas Práticas em Teletrabalho.** Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/texto>> Acesso 10 Abr. 2016

Easy<sup>10</sup>, o qual também destaca que “defensores da prática creem que libertar os funcionários do trajeto diário até o escritório, pode incentivar a produtividade e reduzir algumas despesas do empregador”.

Segundo pesquisa realizada pela CNI (Confederação Nacional da Indústria) em parceria com o IBOPE, para o site FIEAM<sup>11</sup>, 73% dos entrevistados, têm o desejo de trabalhar em casa ou em locais alternativos<sup>12</sup> adequando assim a sua rotina às próprias necessidades.

“A vontade do trabalhador de ter mais opções para a sua rotina, mesmo que isso signifique flexibilizar regras trabalhistas, é a principal conclusão da pesquisa Flexibilidade no mercado de Trabalho, realizada pela CNI e IBOPE”.

Outro dado importante desta mesma pesquisa é que os trabalhadores do mercado formal, ou seja, contratados no regime CLT, têm menos possibilidades de conseguir exercer essa vontade, sendo que apenas 38% dos entrevistados disseram ter flexibilidade.

Sobre a possibilidade de escolha do local de trabalho, 73% das pessoas afirmam desejar trabalhar de casa ou em algum ambiente alternativo à sede da empresa.

Na avaliação da CNI<sup>13</sup>,

“modernizar e desburocratizar as relações do trabalho no Brasil é urgente e necessário, uma vez que o mundo do trabalho evoluiu ao passo que as leis trabalhistas continuam antigas. Datada da década de 40 a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) trouxe conjunto importante de proteções ao trabalhador, mas não acompanhou o avanço econômico e social do país, nem a diversificação e a modernização de sua estrutura produtiva. Não prevendo, por exemplo, as formas de trabalho como exemplo

<sup>10</sup>TECHNO EASY – **Trabalho Remoto e Flexibilidade isso serve para sua empresa.** Disponível em:< <http://technoeasy.net/trabalho-remoto-e-flexibilidade-isso-serve-para-sua-empresa>> Acesso em 10 Abr. 2016.

<sup>11</sup> FIEAM – **Trabalhadores brasileiros querem flexibilidade em regras trabalhistas diz pesquisa da CNI.** Disponível em: < <http://www.fieam.org.br/2015/fieam/2016/03/31/trabalhadores-brasileiros-querem-flexibilidade-em-regras-trabalhistas-diz-pesquisa-da-cni>>. Acesso em 10 Abr. 2016.

<sup>13</sup> CNI – **Trabalhadores brasileiros querem flexibilidade em regras trabalhistas, diz pesquisa da CNI.** Disponível em:< <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2016/03/1,83612/trabalhadores-brasileiros-querem-flexibilidade-em-regras-trabalhistas-diz-pesquisa-da-cni.html>> Acesso em 12 Abr. 2016.

o trabalho remoto com horários e rotinas flexíveis, em vez do cartão de ponto e trabalho presencial”.

Cada vez mais as empresas vêm adotando o trabalho remoto, o que decorre na implementação na prática da flexibilidade nas relações trabalho. Uma reportagem realizada pelo portal Exame<sup>14</sup>, o presidente da fábrica de eletrônicos da Philips no Brasil, Henk de Jonk, aponta que o trabalho remoto implantando na empresa trouxe um aumento de 5% na produtividade. “Nos próximos anos a Philips planeja investir mais de 100 milhões de reais em tecnologia que dá suporte ao trabalho remoto no Brasil”.

É notável que o trabalho flexível tenha se tornado uma bandeira de gestão. Uma pesquisa exclusiva da consultoria PwC em parceria com a Fundação Getúlio Vargas, apresentada nesta mesma reportagem para o Portal Exame, com 113 companhias que juntas empregam 1.6 milhão de pessoas, apresenta os principais desejos de seus empregados, sendo um deles a busca da flexibilização no trabalho. Importante salientarmos que: “As empresas que não perceberem esse tipo de demanda por parte dos trabalhadores vão perder Talentos”, afirma João Lins, sócio da PwC.

A Philips adota o trabalho remoto em parte do tempo.

O presidente Henk fala em entrevista realizada ao portal **Exame**, “toda a área administrativa da empresa compartilha dois andares de um condomínio de escritórios em Barueri, 600 funcionários precisam escolher um dia da semana para trabalhar de casa, isso inclui o presidente. Há dois anos a filial brasileira adotou um modelo de trabalho flexível, seguindo uma diretriz da matriz, na Holanda”.

É notável que a transição de um modelo presencial de trabalho no escritório para um trabalho remoto exige uma nova relação trabalhista entre empregados e empregadores.

<sup>14</sup> EXAME – **Mais trabalho de casa**. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1090/noticias/mais-trabalho-de-casa>>. Acesso em 12 Abr. 2016.



Na pesquisa realizada pela PwC, 64% das empresas brasileiras têm o desejo de implementarem o trabalho remoto, porém não o fazem devido aos possíveis problemas legais.

#### 4) A legislação trabalhista e o trabalho remoto

Em 16 de dezembro de 2011 foi publicada a Lei nº 12.551, que alterou o art. 6º da CLT, que trata um tema que já era abordado pelos doutrinadores e pela jurisprudência brasileira, o trabalho à distância que podemos entender como sendo o teletrabalho, home office. O objetivo dessa lei de acordo com o site do Planalto Federal<sup>15</sup> é *“equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos”*. Com isso, o art. 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas – decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, foi alterada para a seguinte redação:

“Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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. (NR)

Art. “2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação”. Brasília, 15 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República”.

<sup>15</sup> BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro 2011. 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 28 abr. 2016.

---

**Conclusões**

O trabalho remoto, mesmo com grande aceitação demonstrada em pesquisas, e já sendo operado por muitas empresas, ainda é um impacto à cultura brasileira, mais um paradigma a ser derrubado, que merece atenção e merecedor de muitas indagações.

Nascemos com a concepção de que o único e correto local para se trabalhar é nas dependências da empresa pela qual fomos contratados, o que implica, na necessidade de todos os dias acordarmos e nos dirigirmos ao ambiente de trabalho. A nossa cultura é muito forte, e requer tempo para que haja o processo de mudanças.

Percebemos neste trabalho, que cultura é modificada de uma forma lenta dentro de nossos momentos históricos, e que, como tudo na vida, mudanças geram impactos benéficos e maléficos, e isto corre com uma influência muito individual.

Não resta dúvida que o trabalho remoto traz um desgaste menor do trabalhador no tocante a sua locomoção, principalmente quando tratamos de grandes centros urbanos, visto a necessidade da maior parte da população em percorrerem médias a longas distâncias para chegarem ao trabalho diariamente, trazendo como consequência, em grande parte dos trabalhadores a fadiga laboral, antes mesmo de se iniciar a jornada de trabalho.

Mesmo sendo parte da modernidade e possivelmente uma tendência como meio de trabalho, a atividade remota, e sendo certo que houve uma demora na mudança da legislação, uma vez que os juristas ainda não haviam acompanhado tais mudanças, porém, o cenário social, político e econômico em que vivemos, possivelmente nos levará às tais mudanças significativas e consequentemente inclusões de novas legislações que abordem mais detalhadamente o assunto e estabeleça de forma cada dia mais clara as diretrizes para que haja mais benefícios do que malefícios no exercício desta nova modalidade de trabalho..

Não podemos deixar de pontuar, alguns exemplos de malefícios que serão alvo das novas mudanças no método de trabalho, permitindo desta forma, o surgimento de reclamações nos mais diversos ramos do Direito, principalmente na esfera trabalhista, que resultará e, impactos que gerarão novidades no ramo da Medicina do Trabalho, com surgimento de novas doenças laborais, estabelecidas em virtude da solidão vivenciada pelo trabalhador, pela ausência muitas vezes de uma vida social com colegas de trabalho, pela desmotivação e até a presença de depressão nos colaboradores, sem dizer na ausência de visão e não desenvolvimento de senso de organização da empresa, de visibilidade de crescimento profissional, de troca de experiências e aprendizagem, da possibilidade das pessoas tornarem-se mais colaborativas, entre outros aspectos, mas em contra partida, se acentuará com o trabalho remoto a questão da autonomia do trabalho, da sensação de liberdade do trabalhador, a necessidade do trabalhador se auto gerir e realizar análise crítica de seu próprio trabalho continuamente, o que chamamos de auto gestão, o que muitas vezes trará um autoconhecimento, que resultará no crescimento não somente profissional, mas também pessoal.

Conseguimos ao final desta APS, por conta do processo de evolução do trabalho e do direito do trabalho, pontuarmos claramente aspectos positivos e negativos ocorridos a partir da existência do trabalho remoto, porém ainda não somos capazes de concluirmos se o trabalho remoto é mais ou menos benéfico do que o trabalho tradicional, padrão. Tais respostas ocorrerão no decorrer do tempo, visto que novos fatos surgirão no processo de trabalho remoto, que culminarão no estabelecimento de novas diretrizes e mudanças na legislação. Todas estas mudanças devem refletir no homem, permitindo assim um acultramento do País frente as mudanças advindas da flexibilização do trabalho.

---

**Referências Bibliográficas**

BARROS, Alexandre Moço e SILVA, José Roberto Gomes. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1.pdf>> Acesso em 10 Abr. 2016.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro 2011**. 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 28 abr. 2016.

**CNI – Trabalhadores brasileiros querem flexibilidade em regras trabalhistas, diz pesquisa da CNI**. Disponível em:<

<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2016/03/1,83612/trabalhadores-brasileiros-querem-flexibilidade-em-regras-trabalhistas-diz-pesquisa-da-cni.html>> Acesso em 12 Abr. 2016.

DUARTE, Leonardo Gularte. **A origem do teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1835> > Acesso em 07 Abr. 2016.

DOMINGUES, M.A. Material de Aula. **Flexibilização**. Aula proferida em 17 Fev. 2016.

EXAME – **Mais trabalho de casa**. Disponível em:<<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1090/noticias/mais-trabalho-de-casa>>. Acesso em 12 Abr. 2016.

**FIEAM – Trabalhadores brasileiros querem flexibilidade em regras trabalhistas diz pesquisa da CNI**. Disponível em: <<http://www.fieam.org.br/2015/fieam/2016/03/31/trabalhadores-brasileiros-querem-flexibilidade-em-regras-trabalhistas-diz-pesquisa-da-cni>>. Acesso em 10 Abr. 2016.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei e PATINI, Aline Campos. **Trabalho Remoto e os desafios dos gestores.** Disponível em: <  
<http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292/83363>> Acesso 10 Abr. 2016.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**; prefácio Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, 1994.

SOBRATT - **SOBRATT e Instituto Totum lançam Certificação de Boas Práticas em Teletrabalho.** Disponível em:  
<<http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/texto>> Acesso 10 Abr. 2016.

TACHIZAWA, Takeshy. **Estratégias empresariais e o teletrabalho.** Rio de Janeiro: Pontal.2003. pág 23.

TECHNO EASY – **Trabalho Remoto e Flexibilidade isso serve para sua empresa.** Disponível em:< <http://technoeasy.net/trabalho-remoto-e-flexibilidade-isso-serve-para-sua-empresa>> Acesso em 10 Abr. 2016.