O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
TELECOMMUNICATION IN THE CONTEXT OF DISTANCE EDUCATION

João Paulo Ferreira[1*], Ramony Maria da Silva Reis Oliveira[1]

RESUMO

Diante do ritmo acelerado de inovações tecnológicas, o modelo tradicional de trabalho não consegue corresponder às novas exigências da contemporaneidade laboral, exigindo, assim, uma modernização trabalhista. Daí a razão do trabalho não-presencial apresentar-se como porta de saída para os problemas atuais. Esse estudo objetiva compreender a atuação do teletrabalho no modelo assistencial de Educação a Distância, alcançado através dos objetivos específicos, que são compreender a definição de teletrabalho, suas peculiaridades, vantagens e desvantagens; dissertar sobre a relação entre o teletrabalho e a Educação a Distância, por fim, apresentar os atuais avanços na legislação trabalhista brasileira no que se refere ao teletrabalho. Após a exploração qualitativa e descritiva dos dados teóricos da área, através de pesquisas em livros, websites, artigos científicos e consulta às legislações pátrias, verificou-se que o teletrabalho é imprescindível para a Educação a Distância, e que são necessárias medidas para valorizar e garantir seus direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Teletrabalho. Educação a Distância. Trabalho remoto. Docência on-line.

ABSTRACT

Faced with the accelerated pace of technological innovations, the traditional model of work does not meet the new demands of contemporary labor, thus requiring a labor modernization. Hence the reason for non-face-to-face work presents itself as an outlet for current problems. This study aims at a distance, achieved through the specific objectives, which are notions of definition of telework, its peculiarities, advantages and disadvantages; Disserting on a relationship between telework and Distance Education, finally, present the current advances in Brazilian labor legislation regarding telework. After the qualitative and descriptive exploration of the theoretical data of the area, through researches in books, websites, scientific articles and consultative in legislation, it was verified that teleworking is essential for Distance Education, and are measures to value and Guarantee its labor rights.

Key words: Telework. Distance Education. Remote work. Teaching online.

[1] [*]Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. UAB/CEAD. joao.ferreira@ifnmg.edu.br
Recebido em: 06/04/2018. Aceito em: 19/04/2018.

INTRODUÇÃO

O processo de reestruturação global da economia, alavancado pelo desenvolvimento científico-tecnológico, propiciou uma aceleração no desenvolvimento das relações no mundo virtual e anunciaram uma nova organização social, na qual o desenvolvimento de diversas atividades depende, cada vez, mais da tecnologia. (RODRIGUES, 2011) Nesse contexto, surge o teletrabalho, modelo não-presencial de trabalho, uma modalidade de prestação de serviços num local remoto, intermediado por meio das Tecnologias da Informação e Comunicações (TICs), que segundo recente legislação, é definido como "[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (BRASIL. Lei nº 13.467, 2017, art. 75-B). Dentro desse conceito é importante ter presente, o rápido crescimento do teletrabalho, consoante descreve a Organização Internacional do Trabalho:

> O trabalho à distância não tem o mesmo âmbito que o trabalho no setor das TIC, embora tenha emergido como um setor importante do desenvolvimento das TIC, dado que a inovação nas telecomunicações tornou este trabalho muito mais rápido e barato para transferir dados além-fronteiras, dependendo grandemente da utilização de computadores. O trabalho à distância faz parte da crescente flexibilização do mercado de trabalho, no qual os empregos a tempo completo, perdidos pela computadorização e automatização de alguns setores, são substituídos por empregos flexíveis, a tempo parcial, frequentemente a partir de casa, que podem ser realizados em qualquer lugar - e não necessariamente no país do cliente - durante 24 horas por dia. O trabalho à distância é um setor em muito rápido crescimento, que se tem mostrado atrativo para os trabalhadores dos países industrializados e dos países em desenvolvimento(OIT, 2007, p. 212).

Apesar das ponderações apresentadas pela OIT, no fragmento supracitado, é interessante observar que é um tema pouco abordado na literatura, por vezes ainda pouco conhecido, e que, do ponto de vista legal, ainda é pouco consolidado.

Por ser consoante ao modelo proposto pela Educação a Distância: descentrado, externalizado, flexível e que se beneficia do uso das TICs, o teletrabalho vem ganhando cada vez mais aplicabilidade na docência no âmbito da EAD. Para tanto, esta revisão é relevante porque objetiva compreender a atuação do teletrabalho no modelo assistencial de Educação a Distância, alcançado através dos objetivos específicos, que são compreender a definição de teletrabalho, suas peculiaridades, vantagens e desvantagens; dissertar sobre a relação entre o teletrabalho e a Educação a Distância; e apresentar os atuais avanços e lacunas na legislação trabalhista brasileira no que se refere ao teletrabalho.

A fim de ampliar a discussão desta temática, a seguir vai apresentamos a metodologia eleita para coleta e análise de dados, bem como uma resenha teórica à luz dos teóricos da área e, posteriormente a conclusão das reflexões desenvolvidas.

Metodologia

Trata-se de uma exploração qualitativa e descritiva dos dados da literatura sobre o teletrabalho e mais especificamente no âmbito da Educação a Distância. Uma abordagem exploratória se faz necessária como levantamento inicial do conhecimento acerca do tema. Ao mesmo tempo, o caráter descritivo se justifica pela investigação expositiva das características do fenômeno "teletrabalho", intrínseco ao novo paradigma das relações de trabalho na EaD. A coleta dos dados foi baseada em uma pesquisa bibliográfica, envolvendo livros, websites, artigos científicos e consulta às legislações pátrias. Posteriormente, as informações foram analisadas e selecionadas conforme a data e o nível de significância, para compor a presente revisão. Verificou-se uma base de conhecimento escassa e pouco abordada na literatura sobre o tema. A proposta do trabalho aqui apresentado é fornecer uma contribuição acadêmica, a fim de gerar uma maior compreensão sobre o teletrabalho na EaD.

Breve Histórico

Com a finalidade de depreender a temática do teletrabalho faz-se necessária a apresentação de um breve histórico da legislação brasileira sobre tal questão, dessa forma, começaremos pela lei 12.551 que em dezembro de 2011, foi publicada no Diário Oficial da União, alterando o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, objetivando nivelar os direitos jurídicos do teletrabalho e do trabalho exercido por meios pessoais e diretos. O artigo passou a ter a seguinte redação a partir de sua publicação:

> 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 (BRASIL, Lei nº 12.551, 2011).

A norma tem sido apelidada de "Lei do Teletrabalho", apesar de não fazer menção ao termo teletrabalho e também não o definir. Os teletrabalhadores da educação, que trabalham

como bolsistas, não se enquadram aos itens discutidos, pois não possuem contratos assinados com as instituições nas quais trabalham.

Há pouco tempo, surgiu a Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujos efeitos entrarão em vigor em novembro de 2017, adequando a legislação às novas relações de trabalho, com a seguinte redação sobre o teletrabalho:

> Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.
> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.
> Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
> Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
> § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
> § 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.
> Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.
> Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.
> Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
> Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, Lei nº 13.467, 2017).

Torna-se fácil compreender, pois, que a recente legislação, apesar de ter avançado, não dirimiu todas as lacunas sobre o tema. A falta de medidas para garantir o devido descanso ao trabalhador pode ocasionar uma intensificação da jornada de trabalho e uma inexistência de uma linha divisória do tempo de trabalho e do tempo livre.

Teletrabalho: (des)construindo um paradigma

No que tange a etimologia, o vocábulo teletrabalho consiste um neologismo por duas palavras: *tele*, de origem grega, que significa distância, e *trabalho*, do latim, que significa atividade profissional. Várias são as conceituações de teletrabalho. De modo geral, é definido como um modelo de prestação de serviços à distância, descentrado, externado e flexível, que se beneficia do uso de instrumentos da telemática. (RODRIGUES, 2011). Rocha e Muniz

(2013, p. 103) esclareciam, no entanto, que "[...] todo trabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho. O trabalho em domicílio também é um trabalho a distância, mas pode usar tecnologia ou não. " Esse entendimento, vem em face da legislação, que considera teletrabalho: como a prestação serviços fora das dependências do empregador, excluído o trabalho externo (BRASIL, 2017).

Assentada tal apreensão, para fins desse estudo, cabe reconhecer, desde logo, a rotulação pejorativa do teletrabalho, que ainda persiste nos empregadores com mentalidade arraigada ao trabalho tradicional, procedente da clássica escola de gerência, que se apoia nas concepções de desconfiança nas teleatividades e o receio pelas "inovações". Com efeito, tal formaçao contribuiu para o estereótipo do teletrabalho, como atividade desenvolvida precariamente, com remuneração baixa, ausência de proteção legal e previdenciária e sem plano de carreira. No entanto, o que se consta é outra realidade, conforme explana Lavinas et al. (1998, p.4):

> [...]estudos de caso sobre teletrabalho, especialmente voltados ao setor de serviços informatizados, vem apontando para urna realidade que torna necessária uma revisão da maneira como o trabalho a domicílio tem sido tradicionalmente encarado e rotulado. Trata-se de ocupações que absorvem trabalhadores qualificados, com capacidade de geração de rendimentos elevados e capazes de introduzir contratualidades inovadoras entre clientes e fornecedores, sejam eles indivíduos ou microempresários.

Em relação ao teletrabalho no Brasil, dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) indicam que, no estudo Home Office Brasil – 2016, realizado nesse mesmo ano, pelo menos 68% das empresas brasileiras praticavam o teletrabalho, em suas diferentes modalidades. Os percentuais encontrados diferem quando comparados aos de outros mercados como os Estados Unidos, que apresentaram 85%, o Canadá também com 85%, e a França e a Alemanha com 77%. Em relação à outra pesquisa semelhante realizada em 2014, contudo, verificou-se um acréscimo de 50% no número de empresas que estão implantando a prática, 15% de aumento no número de empresas que estão estudando a implantação da prática e 28% de aumento na formalização da prática.

Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Dentre os pontos positivos, destaca-se a desterritorialização proporcionada pela tecnologia; a flexibilização do tempo, permitindo um equilíbrio maior entre a vida privada e profissional; e a desobrigação da locomoção ao trabalho, que além de reduzir custos, gera um

bem para sociedade, reduzindo o trânsito e como consequência a poluição, elevando, assim, a qualidade de vida para toda a comunidade. A redução dos deslocamentos e a flexibilidade de horários seriam, portanto, as principais vantagens para os teletrabalhadores, sobretudo para as pessoas deficientes com dificuldades de locomoção.

A EaD e o teletrabalho são alternativas viáveis e potenciais para a redução de deslocamentos e, consequentemente, apresenta contribuições para melhoria de todos os impactos prejudiciais da mobilidade urbana (SQUAIELLA; MARCHELLI; RIGHI, 2017).

Para as empresas, torna-se vantajoso, em virtude de o teletrabalhador, não precisar sair de casa, aumentar a produtividade, e reduzir despesas operacionais, exemplificado no fato de que o empregador não tem custos com escritório e pelo fato de os horários serem flexíveis à prestação de serviços ocorre ainda redução do absenteísmo.

Segundo Lavinas et al. (1998, p.4), grandes empresas, estão aderindo ao teletrabalho, sobretudo nas áreas de informática e eletrônica, com o intuito de reduzir seus custos. Isso impacta em toda a estrutura econômica do trabalho, com economias para a empresa, para o funcionário e para a cidade. Mostram-se evidentes e inquestionáveis os ganhos de produtividade, aferidos pelos executivos das empresas que adotaram.

Em se tratando de desvantagens, como inconvenientes ao teletrabalhador, pode-se citar o risco do isolamento, decorrente da perda do contato direto com seus colegas de trabalho e superiores; menor criatividade nas atividades executadas; jornadas de trabalhos que tendem a se prolongar além dos horários tradicionais. O afastamento do empregado do meio social que se traduz no ambiente de trabalho pode ter consequências indesejáveis quanto à representação sindical, além de distorção da autopercepção enquanto integrante de categoria e classe.

Para a empresa, os riscos decorrem do fato de que o desenvolvimento do trabalho é dependente de tecnologia, havendo perigo quanto à segurança de dados, assim como há hesitação quanto à atribuição de responsabilidade em caso de destruição, perda ou roubo de material. Existe ainda a possibilidade de aumento de doenças relacionadas às precárias condições ergonômicas quando o trabalho é exercido no domicílio, culminando em aumento dos custos à Previdência, tornando-se uma desvantagem do teletrabalho ao Estado (RODRIGUES, 2011).

Uma faceta do teletrabalho recentemente divulgada vem ocasionando preocupação entre os pesquisadores. Estudos alertam que o teletrabalho pode aumentar os níveis de estresse e insônia. Um relatório da ONU, publicado em fevereiro de 2017, aponta que pessoas que ficam permanentemente conectadas ao trabalho por meio de dispositivos móveis estão sujeitas a efeitos negativos sobre sua saúde e bem-estar. O documento, feito em conjunto pela

Organização Internacional do Trabalho, agência das Nações Unidas, e a Eurofund, agência da União Europeia, se baseia em pesquisas realizadas em 15 países. O arquivo destaca a tendência ao prolongamento da jornada de trabalho, a sobreposição entre emprego e vida privada e a consequente intensificação do trabalho (PRESSE, 2017).

Como em qualquer forma alternativa de trabalho, não se pode esperar que a utilização do teletrabalho traga os mesmos resultados para qualquer perfil de profissional. Tachizawa e Mello (2003) postula que existem habilidades essenciais para um teletrabalhador, para que execute de forma satisfatória suas funções. O profissional necessita ser independente; não buscar interação social contínua ou sensação de pertencimento; ser automotivado, organizado e disciplinado; compartilhar de confiança mútua com seus supervisores; deter bom conhecimento dos requisitos e necessidades do trabalho; apresentar habilidades de comunicação oral e escrita; dominar e ser proficiente no uso das tecnologias de informação; ter habilidade de gestão do tempo e separação entre a vida profissional e a pessoal.

O Teletrabalho e a Educação a Distância

Os cursos a distância são preferidos pelos alunos que exercem alguma atividade laboral, pois a flexibilidade e a redução de locomoção, proporciona a facilidade de gerenciar e adaptar o estudo ao seu restrito tempo. Em vista disso, a Educação a Distância impulsiona a democratização do ensino, proporcionando acessibilidade ao conhecimento.

A EaD vem se consolidando como uma modalidade de ensino da modernidade que conta com novas figuras profissionais no trabalho docente, caracterizadas pela polidocência conforme Mill, Ribeiro e Oliveira (2010, p.16):

> Enfim, quando consideramos a docência na EaD como polidocência estamos entendendo-a como uma categoria profissional que extrapola o fazer pedagógico, para além da categoria professoral. [...]estamos considerando um docente coletivo, que inclui os tutores (virtuais e presenciais) que acompanham os estudos dos alunos, o projetista educacional que realiza uma assessoria técnico-pedagógica ao professor responsável pela disciplina e outros atores docentes que emergem em resposta à proposta de EaD. Todos esses profissionais que contribuem para o fazer docente, partilhando os saberes do educador presencial, compõem o que estamos denominando de polidocência. [...] a docência na EaD extrapola o tradicional professor da educação presencial, que é responsável por todas as atividades referentes ao ensino-aprendizagem (desde a elaboração dos conteúdos em materiais didáticos até a certificação/atribuição das notas, passando pelo acompanhamento dos estudantes no processo de ensino-aprendizagem).

Os trabalhadores da EaD não podem ser considerados em sua totalidade como teletrabalhadores, porque nem todos realizam suas funções à distância. Os tutores podem ser divididos em duas categorias: os que acompanham os alunos de forma presencial, com

encontros frequentes ou esporádicos; e os que acompanham os alunos à distância, através de instrumentos da informática e outras tecnologias. Quando se faz referência ao teletrabalhador docente, portanto, faz-se apologia aos tutores virtuais (MILL; FIDALGO, 2007).

É interessante notar, entretanto, que mesmo os docentes, coordenadores ou a equipe multidisciplinar, que são designados para funções presenciais, e, portanto, não enquadrados como tutores virtuais, necessitam se sujeitar a atividades de trabalho remotas, em períodos fora do previsto, para o exercício da EaD. Diante das dificuldades dessa modalidade de ensino, esses profissionais colaboram com o processo de ensino-aprendizagem trabalhando além da sua jornada, a fim de amenizar os obstáculos e estreitar a distância com os discentes. Cita-se como exemplo o aluno que deixa para fazer sua atividade na última hora, em pleno domingo, e encontra dificuldades para acessar o sistema virtual. Imediatamente, comunica seu orientador, que precisa estar disponível para norteá-lo, que por sua vez, transfere o problema ao setor de Tecnologia da Informação, para saná-lo. Todos os envolvidos, por conseguinte, exerceram trabalho remoto, configurado como teletrabalho, mas que nem sempre é reconhecido e valorizado como tal.

Torna-se importante arrazoar sobre o tema das teleatividades dos profissionais da Educação a Distância, realizadas por meio das Tecnologias da Informação e Comunicações (TICs), destacando os Ambientes Virtuais de Aprendizagem, que configuram trabalho adicional não remunerado. Presente esse caso, é importante que seja revisto os modelos vigentes para garantir o mínimo de descanso ao trabalhador, assegurando seus direitos e sua saúde.

O trabalho docente a distância se organiza, conforme Belloni (2003), como um trabalho coletivo e cooperativo, no qual todas as tarefas são divididas, sendo cada parte atribuída a um profissional que, por sua vez, faz seu trabalho individual ou coletivamente. No teletrabalho, para tanto, não existe a possibilidade do trabalho individual, desconectado, pois todas as ações são interdependentes.

> Mesmo que o teletrabalho dispense a presença física do professor, a natureza do contrato de trabalho do teletrabalho, ou seja, os elementos de subordinação e contraprestação pecuniária são mantidos. O teletrabalho na EaD, portanto, não desconfigura o vínculo empregatício. As figuras do empregador e do empregado são mantidas, observando os elementos da relação ocupacional, quais sejam, a) trabalho dispensado por pessoa física; b) forma não eventual; c) onerosidade; d) subordinação e e) pessoalidade. O professor deve ser contratado para uma jornada fixa ou de acordo com os limites impostos pela convenção coletiva, recebendo a hora-aula da Instituição de Ensino, no nível em que o curso for ministrado. Deve também receber um adicional de hora-atividade pela preparação de aulas e correção de provas, bem como horas extras quando a jornada de trabalho extrapolar a carga horária originalmente contratada (SINPRO/RS, 2017, on-line).

Conclusão

É evidente que o teletrabalho na EaD é intrínseco ao processo de ensino/aprendizagem, já que a flexibilidade, o rompimento das barreiras de distâncias e como consequência a democratização do conhecimento, oferecidos pela Educação a Distância, exige de suas profissionais disponibilidades flexíveis.

Portanto, a dissertação da temática é de suma importância, cabendo ressaltar, o excesso de atividades, remunerações insuficientes, novas enfermidades laborais e a negligência do Estado, no que concerne, a coibição de abusos exploratórios e de garantir os direitos trabalhistas dos profissionais envolvidos nessa modalidade formativa.

A crescente ascensão da Educação a Distância, a sua importante função social em difundir o conhecimento derrubando obstáculos de rigidez e de distâncias, implica a necessidade de reconhecer o valor dos seus profissionais, implantando medidas regimentais, com intuito de fortalecer e amparar a classe.

Cabe destacar, a necessidade de incentivar as instituições a analisarem melhor as peculiaridades do teletrabalho e suas legislações, para adequarem as tarefas e remunerações. E, ao Estado, fica evidente a imprescindibilidade de propiciar a prática das políticas públicas do Direito do Trabalho, nas relações de teletrabalho, sugere-se novas pesquisas, que possibilitem ouvir os teletrabalhadores para melhore análise dessa modalidade laboral.

Referências

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE**, v. 8, n. 1, art. 5 mar. 2010.

BELLONI, Maria Luiza. **Educação a distância**. 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2003.
BOEK, Aloha. Aumenta o número de empresas que adotam o home office como prática no Brasil. The City Fix Brasil. 11 nov. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1° de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 16 dez. 2011. Seção 1, p. 3. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina3&data=16/12/2011>. Acesso em: 10 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 14 jul. 2017. n. 134, Seção 1, p. 2. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=14/07/2017&jornal=1&pagina=2&totalArquivos=96>. Acesso em: 13 ago. 2017.

LAVINAS, Lena et al. **Trabalho a domicílio:** novas formas de contratação. Genebra: Repartição Internacional do Trabalho, 1998. 54 p. Disponível em: <http://wcd1.ilo.org/wcd1/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123612.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2017.

MILL, Daniel; FIDALGO, Fernando. Sobre tutoria virtual na educação a distância: caracterizando o teletrabalho docente. **Virtual Educa**, 2007.

MILL, Daniel; RIBEIRO, Luis Roberto de Camargo; OLIVEIRA, Marcia Rozenfeld Gomes de (Org.). **Polidocência na educação a distância:** múltiplos enfoques. São Carlos: Scielo - Edufscar, 2010. 200 p.

OIT. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género.** 2. ed. Lisboa: Oit, 2007. 256 p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/abc_dos_direitos_das_mulheres_606.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2017.

PRESSE, France. **Estudos alertam que teletrabalho pode aumentar estresse e insônia**. 26 abr. 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/bemestar/noticia/estudos-alertam-que-teletrabalho-pode-aumentar-estresse-e-insonia.ghtml>. Acesso em: 07 set. 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p.101-115, jan./dez. 2013. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2017.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 136f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SINPRO/RS (Rio Grande do Sul). Educação a Distância e Teletrabalho. **Extraclasse.** Porto Alegre, nov. 2004. Disponível em: <http://www.extraclasse.org.br/edicoes/2004/11/educacao-a-distancia-e-teletrabalho/>. Acesso em: 08 jul. 2017.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Pesquisa Home Office Brasil 2016 – **Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras**. São Paulo: Sobratt, 2016. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em: 08 jul 2017.

SQUAIELLA, Roberta Betania Ferreira; MARCHELLI, Maria Victoria; RIGHI, Roberto. Perspectivas do EAD e do teletrabalho na melhoria da mobilidade urbana da Região

Metropolitana de São Paulo (RMSP). **Revista Nacional de Gerenciamento de Cidades**, v. 5, n. 29, 2017.

TACHIZAWA, Takeshy; MELLO, Alvaro. **ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS E O TELETRABALHO:** Um enfoque na realidade brasileira. Rio de Janeiro: Pontal, 2003. 200 p.