

VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO: UMA PESQUISA DE CAMPO EM UMA MULTINACIONAL

Flávia Vaz Garcia Kobal (CESCAGE)
flavia@ig.com.br

Thompson von Agner (CESCAGE)
toma@yahoo.com

Antonella Carvalho de Oliveira (CESCAGE)
antonellaoliveira@gmail.com



Esse trabalho de pesquisa teve como objetivo identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho. O teletrabalho pode ser considerado como uma nova forma de trabalhar, sendo que seu surgimento está diretamente ligado ao avanço da globalização e das tecnologias da informação. Permite ao trabalhador desenvolver suas atividades profissionais fora do ambiente da organização, podendo ser realizado em escritórios virtuais ou mais comumente na própria residência do trabalhador. O estudo foi realizado levando-se em consideração as mudanças que a globalização está causando nas relações de trabalho, fazendo surgir novas modalidades de emprego. O teletrabalho é algo novo, especialmente no Brasil onde são poucas empresas que adotam essa forma de trabalho. Essa pesquisa foi desenvolvida junto a uma multinacional no ramo de indústria e comércio de fertilizantes especiais, que adota o teletrabalho. A coleta de dados deu-se através de formulário com questões acerca de qualidade de vida e vantagens e desvantagens do teletrabalho. A pesquisa foi realizada com profissionais dessa empresa que desempenham suas atividades através do teletrabalho, como vendedores, coordenadores de equipe e gerentes. Com relação aos aspectos metodológicos a pesquisa foi classificada como descritiva, exploratória, de campo com abordagem qualitativa, visto que seu objetivo era demonstrar as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Após a coleta e análise dos dados, considerou-se que o teletrabalho oferece algumas vantagens ao colaborador, pois permite a esse indivíduo uma maior flexibilidade de horários com aumento de produtividade, um maior convívio familiar, além de certa autonomia na tomada de decisões. Porém algumas desvantagens foram identificadas como um aumento de horas trabalhadas, e certa dificuldade em conciliar vida profissional com vida familiar. Embora existam desvantagens, considerou-se que o teletrabalho é mais vantajoso ao indivíduo, pois de acordo com a pesquisa 100% dos entrevistados preferem o teletrabalho ao trabalho convencional.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Satisfação; Qualidade de vida

1 Introdução

O século XXI está sendo marcado pelo grande avanço tecnológico e pela crescente modernização das relações de trabalho. Com isso, alguns postos de trabalho foram extintos ao mesmo tempo em que novos surgiram trazendo assim, uma nova maneira de trabalhar.

Dessa forma pode-se dizer que o teletrabalho surgiu baseado na tecnologia da informação, tendo em vista que essa modalidade de trabalho depende totalmente de equipamentos cada vez mais modernos e mais capazes de possibilitar a comunicação e a transmissão de dados de maneira virtual.

É importante levar em consideração que pelo fato do trabalhador desenvolver suas funções em sua residência isso afeta sua qualidade de vida, pois ele está inserido em um novo modelo, tendo que equilibrar no mesmo local a vida doméstica com a vida profissional.

Dessa maneira procurou-se levar em consideração as vantagens que essa modalidade apresenta em relação ao trabalho convencional, visto que através do teletrabalho o indivíduo desfruta de um maior convívio com sua família.

2. Teletrabalho

As constantes mudanças geradas principalmente a partir da globalização e do avanço tecnológico fizeram com que as relações de trabalho sofressem alterações, sendo necessário uma adaptação às exigências do mercado atual.

“Os regimes de trabalho são hoje permanentemente influenciados pela acentuada globalização que põe diretamente em concorrência os sistemas sociais dos diversos países, e um aumento continuado da concorrência e da mobilidade profissional” (GRECO, MARTINS, 2001, p.35).

Para Mannrich *apud* Winter (2005) as novas relações de trabalho são integradas através de expressões como a globalização, a flexibilização, o desemprego e a negociação coletiva, sendo que essas relações sofrem pouca interferência do Estado, onde cada vez mais a economia está vinculada ao binômio alta tecnologia e baixos salários.

Nesse contexto surge o teletrabalho que é uma modalidade de trabalho onde o colaborador desenvolve suas funções em um escritório virtual ou até mesmo em sua própria residência.

O teletrabalho pode ser compreendido como uma forma de trabalho, onde o funcionário desempenha suas funções fora de sua empresa, de maneira virtual, longe das instalações físicas da organização.

Segundo De Masi (2000, p.132), o teletrabalho pode ser entendido como:

um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.

Ainda de acordo com a definição de teletrabalho adotada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), é uma forma de trabalho realizada em local distante do escritório ou do centro de produção, que se caracteriza pela separação física, mas que necessita de uma nova tecnologia que facilite a comunicação (MOTTA *apud* MIRA 2004).

O surgimento do teletrabalho deve-se a própria necessidade do trabalhador em obter uma melhor qualidade de vida, e pela busca de melhores condições para realização de suas funções e tarefas.

As mudanças do trabalho hierárquico, o aumento do trabalho intelectual, a dificuldade de locomoção (quer seja pela violência ou trânsito das grandes cidades), a busca por uma melhor qualidade de vida e o desemprego são alguns dos motivos alegados para definição do Teletrabalho. Desejado por muitos, e incentivado por algumas corporações governamentais e privadas, o Teletrabalho está aumentando nas últimas décadas. (A. BLUEPRINT *apud* SOUZA, 2005, p.5).

Porém, para a realização do teletrabalho é necessária uma infra-estrutura básica composta por linha telefônica, computador, internet, telefone celular, impressora, scanner, além da estrutura física na residência do colaborador para que esse tenha condições de desempenhar suas funções em seu próprio escritório.

O investimento em infra-estrutura e conforto no trabalho no domicílio é importante, levando a algumas companhias a realizarem inspeções rotineiras e a implantação de procedimentos e políticas de Ergonomia de Conscientização. Infelizmente, na maioria dos casos, os trabalhadores, principalmente autônomos, durante a implantação do Teletrabalho, levam em conta os fatores financeiros, deixando de lado as características essenciais de ergonomia e conforto (HARRINGTON e WALKER *apud* SOUZA, 2005, p.10).

Para Winter (2005), o crescimento das tecnologias de longo alcance aliado à importância do trabalho remoto, desafia os modelos da indústria tradicional. As alterações tecnológicas nos locais de trabalho exigem flexibilização na maneira de organizar o trabalho, mas as mudanças na maneira de se administrar são ainda maiores.

2.1 Vantagens e desvantagens

O teletrabalho apresenta vários benefícios se comparado ao trabalho convencional desenvolvido dentro da estrutura física das organizações.

Porém Jardim (2003, p.40) afirma que “o teletrabalho exige um maior grau de autonomia do trabalhador e nem todos os trabalhadores enquadram-se nessa modalidade de trabalho”.

Dentre os principais benefícios pode-se destacar a diminuição do tempo em deslocamento, visto que o funcionário não precisará se deslocar para um local de trabalho, um maior convívio com sua família, sendo que esse indivíduo permanece em sua própria residência desenvolvendo suas atividades profissionais, diminuição de custos com transporte e deslocamento, além das refeições.

“Para o teletrabalhador haverá [...] vantagens e desvantagens: não tem o teletrabalhador de enfrentar a poluição das cidades, eventualmente da própria empresa, evita o congestionamento do tráfego, o tempo nele perdido e os gastos de transporte” (GRECO, MARTINS, 2001, p.40).

Segundo De Masi (2000, p.206) o teletrabalho apresenta as seguintes vantagens ao trabalhador,

Autonomia dos tempos e dos métodos, coincidência entre o lar e o local de trabalho, redução de custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, melhoria da gestão da vida social e familiar, relações de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de redução das horas de trabalho.

O aumento da produtividade por parte do funcionário também é uma vantagem tanto para a empresa quanto para o próprio trabalhador.

Kugelmass *apud* Winter (2005), comenta que existem vários estudos que demonstram esse aumento da produtividade, pois motiva esse trabalhador por se sentir mais capaz de lidar com os problemas familiares, sem se descuidar de sua vida profissional, adaptando seus horários para a realização de suas funções.

Há, portanto, uma melhor administração do tempo, o que redundará em maior produtividade, sem os deslocamentos empresa/residência, o que também ocorre para uma maior segurança, com redução dos acidentes de trânsito. Por último, refiram-se os benefícios ambientais, pelos não-congestionamentos do trânsito, pelas idas/vindas mais esporádicas, redundando em menores índices de poluição (WINTER, 2005, p.129).

Para a empresa, vários benefícios podem ser elencados como a diminuição dos custos com estrutura física e equipamentos. A empresa não precisará mais dispor de um local para abrigar esses colaboradores e nem mesmo de equipamentos para o desenvolvimento das funções, muito embora tenha que oferecer incentivos ao colaborador, visto que será necessário uma adaptação a nova forma de realização das tarefas.

Segundo Winter (2005) as empresas podem aproveitar benefícios como o de uma maior flexibilidade organizacional e maior flexibilidade econômica, pois reduz seus custos com imobiliários e mão-de-obra como vale-transportes, telefone, água, café, energia elétrica, entre outros.

O teletrabalho apresenta convenientes e inconvenientes, tanto para o empregado quanto para o empregador. As partes podem avaliar esses componentes e estabelecer equilíbrio dos interesses em jogo. Se de um lado pode significar redução de custos da produção, por outro lado pode apresentar para o empregador, por exemplo, riscos de tentação do teletrabalhador, que passa a dispor de material competitivo, fornecido pela empresa (GRECO, MARTINS, 2001, p.39).

Por outro lado é importante citar as desvantagens que esse tipo de trabalho pode gerar.

Conforme De Masi (2000, p.207) as desvantagens podem ser, “isolamento, marginalização do contexto e da dinâmica da empresa, o problema da reestruturação das espaços dentro de casa, dos hábitos pessoais e das relações familiares”.

Para Jardim (2003, p.41) “o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre, isolamento social, redução da distinção vida profissional/vida particular, menor ajuda na execução do trabalho, e menores possibilidades de ascensão na carreira profissional”.

Ainda nesse contexto, Winter (2005) afirma que o teletrabalho pode ocasionar o aumento de horas trabalhadas em casa, na tentativa de se alcançar um objetivo determinado.

Algumas vezes a própria residência quando se torna adequada ao desenvolvimento das atividades da telecomunicação pode propiciar esse aumento do trabalho. Porém é importante observar que todo trabalho, quando excessivo pode gerar doenças relacionadas ao stress, exaustão ou até gerar conflitos familiares.

3. Qualidade de vida

O tema Qualidade de Vida (QV) vem sendo amplamente discutido não apenas dentro das organizações, mas por toda a sociedade de uma maneira geral. A definição de um conceito

não é passível de ser única ou conclusiva, isto porque o termo qualidade de vida possui características pertinentes ao próprio conceito: sendo abstrato, admitindo múltiplas orientações, indiretamente mensurável, admitindo assim várias definições.

As pessoas estão cada vez mais preocupadas em como gerenciar suas próprias vidas, de uma forma que possam não apenas viver mais, e sim desfrutar de uma vida com mais qualidade.

Souza (2001) afirma que qualidade de vida é um conceito subjetivo, baseado na perspectiva do próprio sujeito. O indivíduo é a pessoa que melhor pode identificar sua própria QV, relatando suas expectativas, bem estar e satisfação.

A qualidade de vida é o bem estar social, na saúde e a satisfação pessoal. Uma vida com qualidade é determinada por uma relação de equilíbrio entre forças internas e forças externas. Assim, de maneira resumida, a QV diz respeito justamente à maneira pela qual o indivíduo interage com o mundo externo, portanto a maneira como o indivíduo influencia e é influenciado.

3.1 Qualidade de vida no trabalho

Nas organizações essa preocupação tem sido constante, pois atualmente as empresas entendem que precisam investir cada vez mais em seu capital intelectual, ou seja, nas pessoas. Surge então a preocupação de oferecerem uma condição adequada de trabalho, que venha de encontro as necessidades de seus colaboradores.

Se o desenvolvimento da tecnologia é o motor do desenvolvimento da sociedade e, se o conhecimento teórico parece fundamental também para controlar e encaminhar o desenvolvimento da própria tecnologia, o primeiro tipo de tecnologia que deve receber atenção é essencialmente intelectual, é o instrumento dos processos decisórios da sociedade pós-industrial (DE MASI, 2000, p.157-8).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito que tem sido muito utilizado e difundido dentro das organizações. Atualmente as empresas preocupam-se com a satisfação de seus funcionários, pois entendem que essa satisfação está totalmente ligada a produtividade.

Walton *apud* Arellano (2008, p.9), afirma que

A QVT deve ter como meta gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia do cargo, recebimento de recursos de *feedback* sobre o desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Conte (2003), afirma que a QVT deve ser como um programa que tenha como objetivo satisfazer as necessidades dos colaboradores ao desenvolverem suas atividades nas empresas, tendo como princípio básico a idéia de que as pessoas são mais produtivas quando estão mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

QVT preocupa-se com os aspectos físicos, psicológicos e ambientais que envolvem o colaborador e a organização.

Para Limongi-França (2004, p.24) “a base para discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem estar e percepção do que pode ser feito para atender as expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa”.

Assim a qualidade de vida no trabalho, resulta em maiores chances de se obter qualidade de vida profissional, pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e em cada uma desempenhem papéis diferentes (CONTE, 2003).

“A QVT assume duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade” (CHIAVENATO, 2004, p.448).

De acordo com Fernandes (1996, p.57)

Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas, e utilizar ao máximo suas potencialidades. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam [...] e utilizar ao máximo sua potencialidade é desenvolver as pessoas, e procurar criar condições para que essas pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

Como o indivíduo passa a maior parte de seu tempo dentro de um ambiente de trabalho, torna-se fundamental a qualidade de vida, para manter a motivação desse colaborador.

Para Conte (2003, p.33) “a importância da QVT reside no fato de que passamos em ambiente de trabalho mais de 8 horas por dias, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas”.

Assim, a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho torna-se fundamental para a produtividade do colaborador. Dessa forma, de acordo com Marras, (2000, p.31):

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. A conscientização do desejo de ‘viver qualitativamente melhor’ é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores.

Cada vez mais se exige dos funcionários produtividade cada vez maior, em contrapartida as empresas tem o conhecimento que para isso acontecer é necessário oferecer a esse colaborador condições para a realização de suas tarefas com prazer e motivação.

Explicando produtividade, Silva Filho e Montedo (1996, p.38) afirmam que:

Produtividade é um índice que depende da vasta rede de variáveis que estão ‘gravitando’ nos espaços das organizações empresariais. A produtividade sofre influência de todas as variáveis internas (desempenho dos seres humanos, da organização, da matéria-prima, qualidade do serviço de manutenção, qualidade da operação, etc) e das variáveis de fora da organização (qualidade das estradas, seriedade do mercado fornecedor, qualidade de vida dos trabalhadores e qualidade de vida da população como um todo).

Assim, fica evidente a busca por se “viver melhor” dentro das organizações, sendo que essa busca não pode apenas partir do colaborador e sim é necessário que as empresas desenvolvam programas que ofereçam benefícios à seus funcionários.

4. Metodologia

No que concerne aos aspectos metodológicos, essa pesquisa foi classificada como descritiva, exploratória, de campo com abordagem qualitativa.

O procedimento técnico de pesquisa de campo é exploratório, que, para Lakatos e Marconi (2007) são investigações empíricas com objetivo de formulação de questões ou de um problema para descrever uma intervenção no contexto real em que o fato ocorre.

A pesquisa de abordagem qualitativa costuma ser descrita como holística e naturalista e “baseia-se na premissa de que os conhecimentos sobre os indivíduos só são possíveis com a descrição da experiência humana, tal como ela é vivida e tal como ela é definida por seus autores” (TOMAZI; YAMAMOTO, 1999, p.25).

Para Rúdio (2002, p.55), pesquisa descritiva “é aquela em que o pesquisador procura conhecer e interpretar a realidade, sem nela interferir pra modificá-la. Descrever é narrar o que acontece”.

Em função do número da amostra e com a finalidade de atingir os objetivos propostos nessa investigação, optou-se por utilizar um formulário com 11 (onze) questões.

Esse formulário objetivou investigar quais os fatores que influenciam a qualidade de vida de um trabalhador que desenvolve suas atividades através do teletrabalho, além das vantagens e desvantagens oferecidas pelo teletrabalho.

5. Discussão dos resultados: vantagens e desvantagens do teletrabalho

Para realização da pesquisa foi aplicado formulário com 11 (onze) questões relativa a teletrabalho e qualidade de vida.

Como proposta de pontuação, foi apresentada 05 (cinco) níveis de avaliação, na seguinte ordem: - “1”- Nada, muito insatisfeito, discordo totalmente; - “2”- Muito pouco, insatisfeito, discordo; - “3”- Mais ou menos, nem satisfeito/nem insatisfeito, discordo parcialmente; - “4”- Muito, satisfeito, concordo; - “5”- Completamente; muito satisfeito; concordo totalmente.

Solicitou-se que o entrevistado fosse o mais verdadeiro possível, pois o estudo só teria valor se as respostas estivessem de acordo com a realidade do indivíduo.

Abaixo análise percentual dos gráficos.

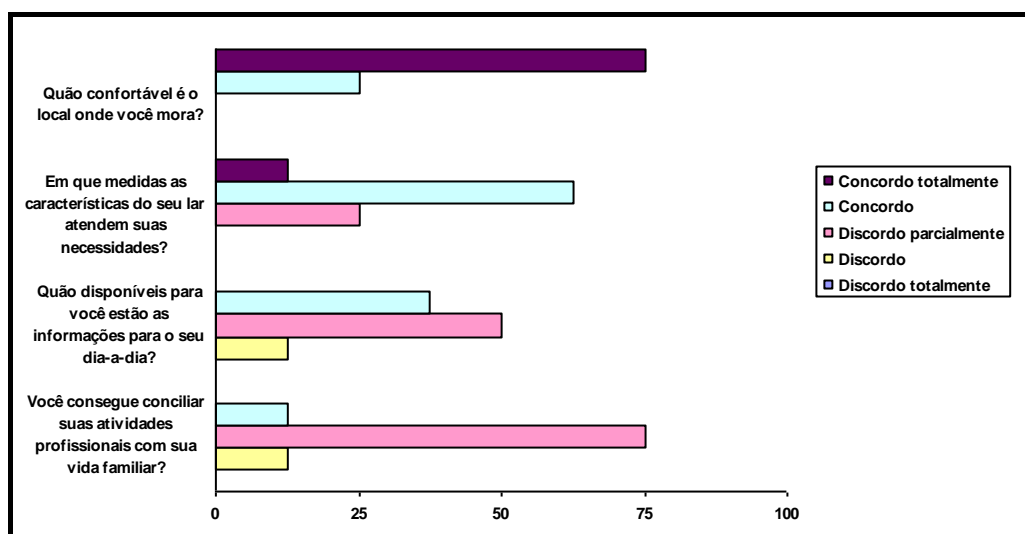


Gráfico 1: Vida familiar e profissional

Fonte: A autora (2008)

De acordo com o gráfico acima, em relação a primeira pergunta “Quão confortável é o local onde você mora”, 75% dos entrevistados consideram suas residências completamente confortáveis, e 25% dizem ser muito confortável.

Em relação a segunda questão, as opiniões são de que 12,5% acreditam que suas necessidades são completamente atendidas em relação as características do seu lar, 62,5% consideram atender muito suas necessidades e 25% sentem que suas necessidades são mais ou menos atendidas.

Quando questionados sobre a disponibilidade de informações para seu dia a dia, 37,5% consideram que essas informações estão muito disponíveis, 50% disseram que estão mais ou menos disponíveis, e para 12,5% as informações encontram-se muito pouco disponíveis para o seu dia a dia.

A quarta pergunta abordou sobre a conciliação da vida familiar com as atividades profissionais do indivíduo, visto que o teletrabalho é desenvolvido no ambiente doméstico. Dentre os entrevistados, 12,5% afirmaram que conseguem conciliar muito sua vida profissional com a vida familiar, 50% disseram conciliar mais ou menos, e 12,5% afirmaram conciliar muito pouco.

Segundo Harrington e Walker *apud* Souza (2005), o investimento em infra-estrutura e conforto no trabalho em domicílio é importante, levando algumas companhias a realizarem inspeções rotineiras e a implantação de procedimentos e políticas de ergonomia de conscientização.

Isso demonstra a importância de estar em um ambiente adaptado para a realização do teletrabalho, tornando assim o mais confortável para o indivíduo, de maneira que a produtividade possa ser estimulada.

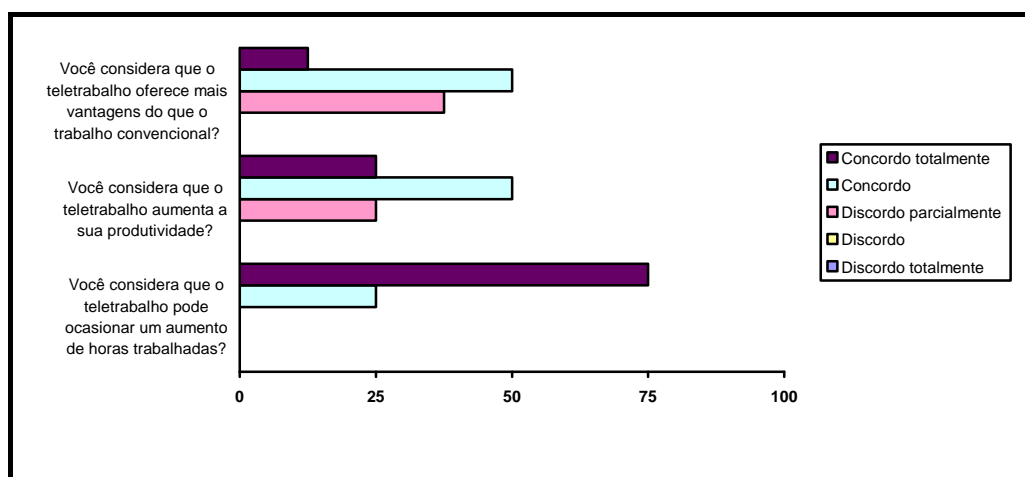


Gráfico 2: Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Fonte: A autora (2008)

O gráfico 2, representa as questões ligadas às vantagens e desvantagens do teletrabalho, bem como o aumento da produtividade devido ao teletrabalho, além da possibilidade de um aumento de horas trabalhadas.

De acordo com a pesquisa, 50% dos entrevistados concordaram que o teletrabalho oferece mais vantagens do que o trabalho convencional. Em relação ao aumento da produtividade, 50% também afirmaram que concordam com esse aumento. Quanto ao aumento de horas trabalhadas, a maioria dos entrevistados, 75%, concordam totalmente com esse aumento na jornada de trabalho.

Kugelmass *apud* Winter (2005), comenta que existem vários estudos que demonstram um aumento da produtividade, pois motiva o trabalhador por se sentir mais capaz de lidar com os problemas familiares, sem se descuidar de sua vida profissional, adaptando seus horários para a realização de suas funções. Ainda relata que existem várias empresas americanas que observaram melhoria da produtividade, no que diz respeito ao cumprimento de prazos e metas.

Nesse ponto, verificou-se que há uma concordância com o apresentado pelo autor e o observado na pesquisa, porém esse aumento de produtividade pode estar ligado ao aumento da jornada de trabalho.

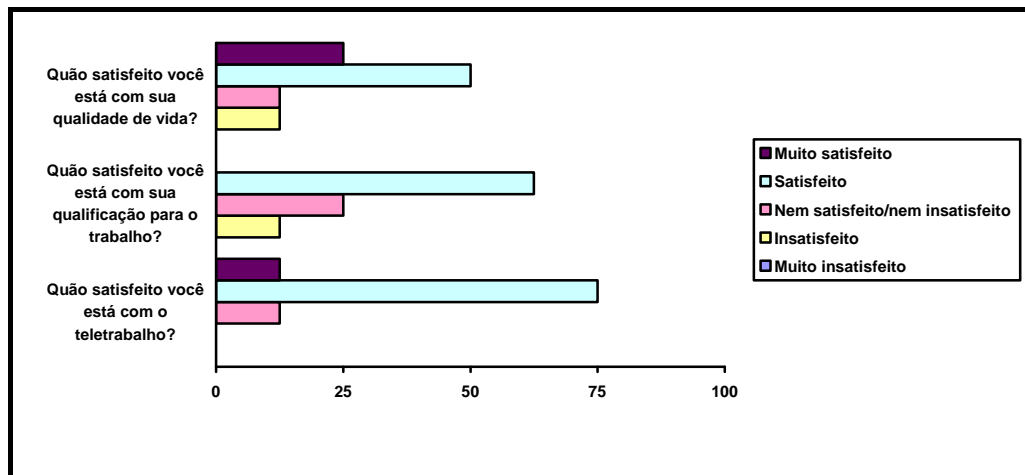


Gráfico 3: Satisfação com a qualidade de vida e o teletrabalho

Fonte: A autora (2008)

Esse gráfico apresenta as perguntas acerca da satisfação do indivíduo com sua qualidade de vida, além da satisfação com o teletrabalho.

Conforme verificou-se, 50% dos indivíduos que participaram do estudo dizem-se satisfeitos com sua qualidade de vida, e 25% sentem-se muito satisfeitos. Em relação a qualificação para o trabalho, observou-se que 75% consideram-se satisfeitos.

Quanto ao teletrabalho, 75% disseram estar satisfeitos, e 12,5% muito satisfeitos, demonstrando assim a preferência desses indivíduos por essa modalidade de trabalho.

6. Considerações finais

A presente pesquisa teve por objetivo, identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Uma modalidade que permite ao indivíduo desenvolver suas atividades profissionais no ambiente doméstico, ou seja, em sua residência.

É importante ressaltar que para isso é necessário um profissional organizado, que tenha habilidades em relação a administração do seu tempo, visto que o teletrabalho exige uma certa disciplina já que esse profissional não precisará cumprir horários em uma empresa.

Através do estudo, pode-se notar que o teletrabalho oferece vantagens ao trabalhador, pois esse passa mais tempo com sua família, possui flexibilidade de horários e aumenta sua produtividade. Porém, foram identificadas algumas desvantagens como um aumento de horas trabalhadas, e certa dificuldade em conciliar as atividades profissionais com a vida familiar.

Embora existam essas desvantagens, a pesquisa apontou que a maioria dos indivíduos encontra-se satisfeitos com o teletrabalho, demonstrando uma preferência por essa modalidade de trabalho.

Dessa forma, foi considerado que o teletrabalho oferece mais vantagens ao trabalhador, embora seja necessária uma análise do colaborador e da empresa antes de optarem por essa modalidade, dado as necessidades de adaptação a essa forma de trabalhar.

Referências

- ARELLANO, E. B. **Avaliação dos programas de qualidade de vida no trabalho**: análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil. PRONUT: São Paulo, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CONTE, A. L. **Qualidade de vida no trabalho**. Revista FAE BUSINESS. n.7, São Paulo: 2003.
- DE MASI, D. **O ócio criativo**. Trad. Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- _____. **A sociedade pós industrial**. 3. ed. São Paulo: SENAC, 2000.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- GRECO, M. A.; MARTINS, I. G. S. **Direito e Internet**: relações jurídicas na sociedade informatizada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.
- JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- _____. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2007.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.
- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MIRA, T. M. **O teletrabalho**: a qualidade de vida em questão. INNOVARE, Ponta Grossa: Cescage, 2004.
- RUDIO, F.V. **Introdução do projeto de pesquisa científica**. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- SILVA FILHO, J.L.F.; MONTEO, U.B. **Ergonomia e organização do trabalho**: uma base para a qualidade. Florianópolis/SC, 1996.
- SOUZA, M. R. S. **Habitação e Informatização**: o teletrabalho. UFSCar: 2005.
- TOMAZI, N.G.S; YAMAMOTO, R. M. **Metodologia da pesquisa em saúde**: fundamentos essenciais. Curitiba: as autoras, 1999.
- WINTER, V. R. L. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.