

E-TRAINING COMO ESTRATÉGIA DE TREINAMENTO DE COLABORADORES EM TELETRABALHO

Carlos Cunis Pereira¹, Luciana Maria Gasparelo Spigolon¹

¹Faculdade de Tecnologia de FATEC Ribeirão Preto (FATEC)
Ribeirão Preto, SP – Brasil

carloscunis@hotmail.com,
luciana.spigolon01@fatec.sp.gov.br

Resumo. *O e-training, tem evoluído, se tornando principal estratégia de treinamento para colaboradores em teletrabalho. O objetivo deste estudo é investigar uma estratégia eficiente, no contexto corporativo, para treinamento de colaboradores em regime de teletrabalho, considerando suas adaptações situacionais, bem como as vantagens e desvantagens associadas a essas ferramentas. A metodologia empregada é a pesquisa bibliográfica. Os resultados mostram que o e-training é uma estratégia eficiente para a treinamentos corporativos, principalmente pelo seu método de aprendizagem baseado no construtivismo, e já nas aplicações situacionais do e-training, a aplicação de diferentes tecnologias deve ser considerada.*

Abstract. *E-training has evolved, becoming the primary training strategy for employees in telework. The objective of this study is to investigate an efficient strategy, within the corporate context, for training employees in a telework environment, considering situational adaptations as well as the advantages and disadvantages associated with these tools. The methodology employed is a literature review. The results demonstrate that e-training is an effective strategy for corporate training, primarily due to its constructivism-based learning method. Moreover, in the situational applications of e-training, the use of different technologies should be considered.*

1. Introdução

O avanço das tecnologias empregadas nos meios de produção transformou as formas de trabalho na sociedade moderna, e um dos impactos desta transformação é o trabalho à distância ou *homeoffice*, este tem se tornado cada vez mais frequente no mundo atual. No Brasil o termo correto a utilizar é teletrabalho, este termo está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (¹ROSENFELD e ALVES, 2011b, apud ROCHA e AMADOR, 2018).

Uma pesquisa de conjuntura do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), trouxe que cerca de 40% da massa de rendimentos nacional poderiam ser auferidos por pessoas em teletrabalho potencial (lembrando que esse contingente corresponde a 24,1%

¹ ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011b, apud ROCHA, J.; AMADOR, F. (Orgs.). ROCHA, C. T. M. DA.; AMADOR, F. S.. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018.

das pessoas ocupadas) (IPEA, 2022). Outro apontamento desta realidade pode ser observado em um estudo realizado pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV-EAESP), sobre “Modelos de trabalho pós-pandemia, mais flexibilidade, empatia e produtividade”, um dos resultados mostram que tanto colaboradores como executivos apontam sua preferência pelo regime híbrido (FGV-EAESP, 2022).

Nesta realidade onde tem se tornado mais frequente a existência e a preferência por relações de trabalho onde o trabalhador está distante do local de trabalho, nos traz questionamentos sobre o treinamento e capacitação destes trabalhadores para o cumprimento de suas funções. Para Ferraz e Gallardo-Vazquez (2016), o treinamento é essencial devido às mudanças globais constantes, que aumentam a competitividade dos ambientes organizacionais, exigindo que as organizações estejam sempre preparadas.

Segundo Bersin (2017), as pessoas têm tentado aplicar tecnologia na educação corporativa por mais de 30 anos. Desde os originais disco de vídeos aos CD-ROMs, do *e-learning* ao YouTube, temos passado uma rápida mudança em tecnologias para treinamento e educação.

Junto a estas transformações sociais ocorreu um grande desenvolvimento das TIC, isto proporcionou novas compreensões sobre ensino e aprendizagem. O mundo pós-pandemia colaborou diretamente para a evolução e utilização das TIC's no meio corporativo, de forma a contribuir com programas de treinamento de colaboradores. A pandemia da COVID-19 afetou de forma drástica a dinâmica das organizações, o surto desse vírus agiu como um impulso involuntário para a adaptação do sistema de ensino tradicional para online (EBNER et al, 2020).

Portanto, esse trabalho pretende responder a seguinte pergunta: O *e-training* é uma estratégia eficiente para treinamento de colaboradores em regime de teletrabalho?

O objetivo do presente estudo é investigar se o *e-training* é uma estratégia eficiente, no contexto corporativo, para treinamento de colaboradores em regime de teletrabalho, considerando suas adaptações situacionais, bem como as vantagens e desvantagens associadas a essas ferramentas. Para chegar nesse objetivo, os seguintes tópicos foram estudados: a) conceito de teletrabalho; b) treinamento no contexto corporativo; c) *e-training* como estratégia de treinamento corporativo; d) *e-learning*, *e-training* e suas diferenças; e) *e-training* vantagens e desvantagens; d) tecnologias de *e-training* e suas aplicações situacionais.

Quanto aos procedimentos técnicos, a metodologia empregada é a pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

2. Desenvolvimento

2.1 Trabalho remoto e suas tendências

Muitos autores já definiam trabalho remoto antes de seu crescimento durante a pandemia do COVID-19. O trabalho remoto menos vinculado à produção industrial e necessariamente ligado ao uso de TIC tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) a convergência das noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa”. (ROCHA, AMADOR, 2018).

Apesar da prática do trabalho remoto existir anteriormente a pandemia, foi esta

que potencializou a modalidade. A confluência de dois fatores – o desenvolvimento da tecnologia digital e a introdução de medidas de bloqueio tomadas globalmente para responder às medidas de segurança sanitária oriunda da pandemia do COVID-19 – acelerou drasticamente a adoção e aceitação de plataformas e tecnologias digitais para trabalho remoto (MARIANI & CASTALDO, 2020).

A conjuntura brasileira é uma demonstração dessa realidade, uma pesquisa do IPEA, demonstrou que 20,4 milhões de brasileiros poderiam estar realizando seu trabalho de forma remota, um dado que representa 24,1% de todas as pessoas ocupadas. (IPEA, 2022). Essa tendência da sociedade em cada vez mais utilizar a modalidade de trabalho remoto fez com que o ordenamento jurídico brasileiro também se adapte, o marco legal foi a lei 13.467/2017 que trouxe o texto “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.” (BRASIL, 2017, p. 1).

2.2 Treinamento no contexto corporativo

A aplicação de treinamentos no mundo corporativo é amplamente conhecida, diversos autores buscaram escrever seu conceito, definição e método de aplicação, pode-se assim, observar a evolução do pensamento ao longo do tempo.

Para Goldstein, treinamento “é a aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos, regras ou habilidades que resulta em melhoria de desempenho no trabalho” (GOLDSTEIN, 1991).

Logo a educação profissional deve ser direcionada e objetiva, de forma a ter como fim a preparação para exercício de tarefa ou cargo específico, através do aprendizado de técnicas, competências e comportamentos para que, desta forma, contribua estrategicamente aos objetivos da organização.

Na abordagem de Chiavenato ao tema, também é possível observar o caráter sistêmico de treinamento corporativo. O autor apresenta que o treinamento é um programa sistemático e estruturado que ocorre em curto prazo, visando capacitar as pessoas para atingir objetivos específicos, abrangendo o desenvolvimento de habilidades, atitudes e conhecimentos (CHIAVENATO, 2006).

Em outras palavras, estas definições apresentam o processo de treinamento como busca do preparo do trabalhador para execução das tarefas do presente momento, que estão sendo exigidas atualmente no processo produtivo, dito isso é possível compreender as abordagens demonstrando a necessidade caráter sistêmico e organizado, com função e objetivos definidos.

Outros autores buscaram também conceituar treinamento, realizando descrições que complementam estes pensamentos. Para Borges-Andrade e Oliveira-Castro (1996) entre os propósitos mais tradicionais do treinamento estão aqueles relacionados à identificação e à superação de deficiências no desempenho de empregados, à preparação de empregados para novas funções e ao retreinamento para adaptação da mão-de-obra à introdução de novas tecnologias no trabalho. Portanto a aplicação de treinamentos busca além da preparação do trabalhador para funções atuais, mas sua contínua capacitação para enfrentamento de novos desafios propostos pelo desenvolvimento contínuo do capitalismo,

mantendo assim, a valoração do principal recurso das organizações, as pessoas.

Contudo, pode-se compreender que o treinamento deve possuir como objetivos principais, o preparo do trabalhador, as necessidades atuais do processo produtivo, como o cargo atualmente ocupado e as funções exigidas no momento, mas não se poupar em contribuir com sua capacitação contínua para os novos desafios.

2.3 *E-training* como estratégia de treinamento corporativo

Em torno da realidade do trabalho remoto, que exige a capacitação para o trabalho, é necessário a aplicação das TIC's dentro do processo de treinamento corporativo. Welter e Vieira (2019) explicam que várias tecnologias foram adotadas pelas organizações na tentativa de entregar e gerenciar de maneira mais eficaz o processo de treinamento.

Dentre as tecnologias que buscam atender tal necessidade, o *e-training* é um insumo eficaz para o desenvolvimento dos recursos humanos, e a formação de quadros capazes de atingir metas na organização (AL HILA, ALHELOU, SHOBAKI & NASER, 2017), este destaca-se por atender a exata definição de treinamento corporativo. Sua definição é encontrada nas obras de alguns autores, como na leitura de Mohsin e Sulaiman (2013) e Echard e Berge (2008), como utilizar a tecnologia para entregar conhecimento e habilidades de um treinador (instrutor ou professor) para os treinados (trabalhadores), através de meios como a internet ou intranet, e também na de Amara e Atia (2016) como um processo de treinamento a distância através do uso da Internet ou Intranet, provendo ao indivíduo o necessário conhecimento em vários assuntos selecionados (AMARA, ATIA, 2016).

O *e-training* está caracterizado por um ser um processo ágil, projetado especificamente para alcançar resultados ou desenvolver habilidades de forma mais rápida, atendendo assim a necessidade atual do processo produtivo, conforme a definição de um treinamento corporativo.

2.4 Conceito de E-learning e *E-training*

Dentro destas tecnologias que abordam a aprendizagem online, pode ser encontrado além do *e-training*, o termo *e-learning*, este também utiliza as TIC's em sua aplicação. O *e-learning* é a educação à distância que utiliza a internet como plataforma de aplicação (CRUZ et al, 2017).

É notável que as definições possuem semelhanças, de acordo com Kamal *et al.* (2016), o *e-training* é semelhante ao *e-learning* de várias maneiras, especialmente em termos de meios de entrega e a tecnologia utilizada. No entanto, o *e-training* refere-se explicitamente a um tempo mais curto do que o *e-learning*, este é especificamente projetado para alcançar um determinado resultado ou habilidade de aprendizagem.

A diferença fica clara quando é observado a profundidade do conceito de *e-learning*, este segundo Bowless (2004) cruza inúmeros campos de pensamento e prática e não pode ser simplificado em uma fórmula de sucesso. Abrange uma variedade de perspectivas acadêmicas: treinamento e educação, aprendizado e conhecimento. A Figura 1, representa esse pensamento.

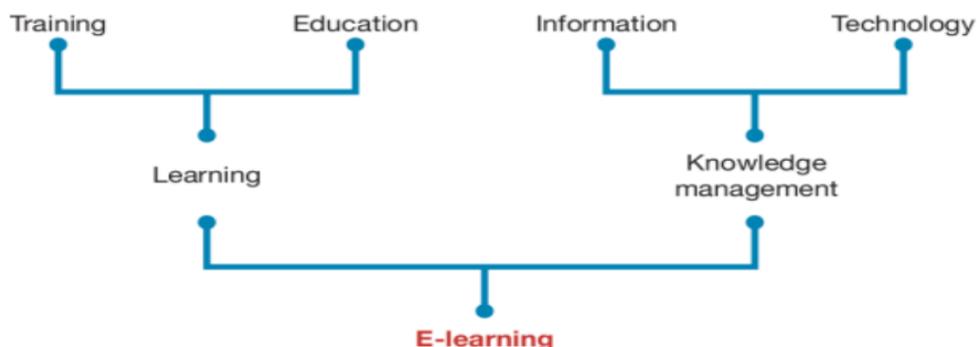


Figura 1 - Campos de estudo E-learning (BOWLESS, 2004)

Enquanto o *e-training* tem seu campo mais delimitado já que este tem como objetivo a transferência de uma habilidade ou conhecimento específico. Desta forma seguindo o princípio do conceito definido para treinamento, como um processo com o objetivo de preparar o trabalhador para as necessidades atuais do cargo ou função, o *e-training* se torna mais adequado para processos de treinamento, pois este tem como aplicação a curto prazo para transferência de técnica ou conhecimento específico.

2.5 Vantagens e Desvantagens da Utilização do *E-training*

A descrição das vantagens e desvantagens da utilização do *e-training* são baseadas nas obras de Amara e Atia (2017), Kamal *et al* (2016).

Quadro 1 – Vantagens e Desvantagens do *e-training*

Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none"> • Reduz o custo do material de treinamento; • O treinado desenvolve habilidades de uso do computador e da internet; • Observação das capacidades individuais; • Acesso de qualquer lugar, a qualquer momento; • Aumento da performance no trabalho; • Rápida adaptação a inovações. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de internet com banda larga; • Necessidade de conhecimento em informática; • Falta de experiência em negócio nas instituições que oferecem soluções para <i>e-training</i>.

(AMARA; ATIA (2017); KAMAL *et. al.*, 2016).

2.6 Tecnologias de *e-training* e suas aplicações situacionais

Em resumo, as tecnologias e técnicas de *e-training* no meio corporativo podem ser definidas conforme a Figura 2, produzida por Amara e Atia (2016):

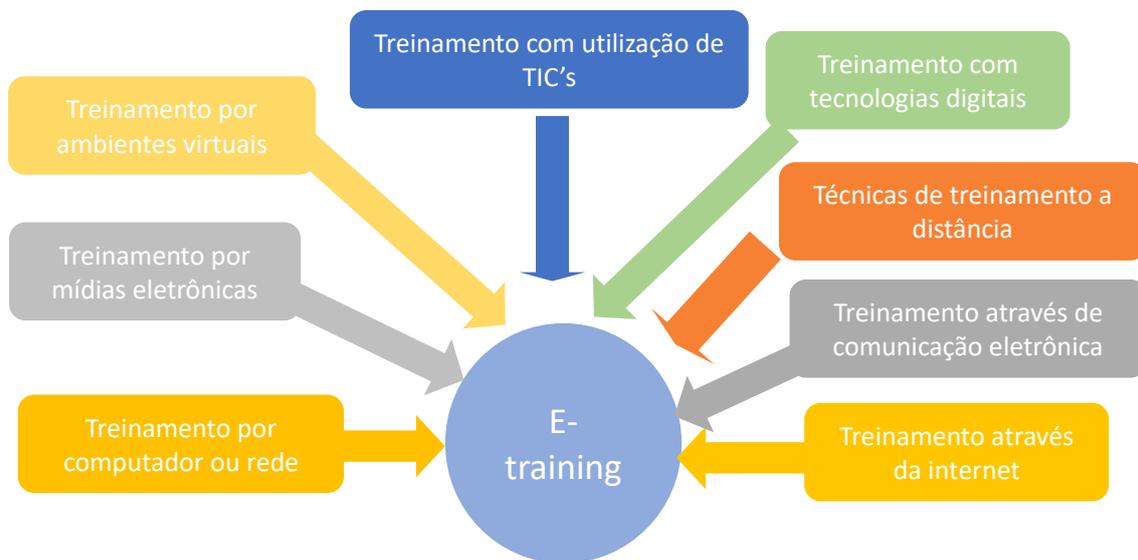


Figura 2 – Tecnologias e técnicas de e-training (AMARA; ATIA, 2016)

A partir destas definições é possível pensar métodos e ferramentas, Donkor (2010), Vural (2013) e Kamal et al. (2016) conduziram estudos analisando os principais métodos de *e-training*, sendo eles:

Quadro 2 – Métodos de *E-training*

Vídeos Interativos	Vídeos que os treinados podem encontrar, parar ou reproduzir um com esforço e tempo mínimos.
Vídeos com Questões Incorporadas	Vídeos interativos, onde o treinado deve responder corretamente perguntas de múltipla escolha para avançar para o próximo clipe.
Aplicativos visuais	Aplicativos para exibição de vídeos e imagens
Aplicativos de simulação	Aplicativos de simulação de uma ação prática
Jogos Eletrônicos	Gamificação ² com objetivo educacional
Chats online	Ambientes de conversa e instrução online

(DONKOR, 2010; VURAL, 2013; KAMAL et. al., 2016)

Donkor (2010) demonstrou que vídeos instrucionais são superiores a materiais impressos para o ensino de habilidades práticas. Além disso, a utilização de vídeos interativos com perguntas incorporadas, como proposto por Vural (2013), demonstrou promover a aprendizagem, melhorar a interação dos alunos e otimizar o tempo gasto com os materiais de aprendizagem. Kamal et al (2016) demonstraram que o sucesso de longo prazo de uma organização é essencialmente determinado pela disseminação de uma cultura de *e-training* entre os funcionários para resultados de alto desempenho no trabalho, portanto, a alta administração de uma organização deve adotar uma estratégia

² A gamificação é uma maneira de aproveitar elementos de design de jogos para aprendizado (PARK et al, 2019).

de *e-training*.

No entanto, é importante ressaltar que cada organização enfrentará desafios de treinamento específicos, de acordo com suas necessidades. Isso pode ser influenciado por diversos fatores, como objetivos estratégicos da organização, bem como pela realidade social na qual está inserida. Assim Borissova e Mustakerov (2023) demonstraram uma metodologia para uso em sistemas de treinamento em rede que combinam diversos métodos de *e-training*. Identificam o impacto da integração bem-sucedida de ferramentas de treinamento em um programa de treinamento eletrônico em laparoscopia (BORISSOVA e MUSTAKEROV, 2023). Neste sistema é possível realizar a organização e agrupamento de diversas funcionalidades de forma a contribuir com o treinamento, e a transmissão das técnicas ao treinado.

A razão da eficiência destas tecnologias está alocada na teoria de aprendizagem que ampara estes métodos, Boyle (1997), trará que o construtivismo tem sido a abordagem teórica mais utilizada para orientar o desenvolvimento de materiais didáticos informatizados. Pois espera-se que os treinados aprendam melhor quando a instrução é construída com base no construtivismo. (VURAL, 2013). Brandt (1997) afirmou que o construtivismo é uma base para o e-learning, especialmente para o aprendizado baseado na web. O e-learning foi construído a partir da teoria de aprendizagem construtivista, esta teoria permite que os alunos se envolvam em atividades de aprendizagem interativas, automotivadas, criativas e colaborativas durante a construção de seu próprio conhecimento. (ZHANG ET AL., 2006).

As bases teóricas do construtivismo podem ser observadas na obra de Coelho et.al. (2018) esta demonstra, a partir da leitura de diversos autores, como Piaget, Altoé e Vygotsky, que o indivíduo é construtor de seu conhecimento, por meio de interações com o meio, com o contexto material e partir daí amadurecendo sua inteligência. Comprovando esta teoria de aprendizagem.

3. Considerações Finais

De forma a concluir o objetivo deste artigo, resgata-se o problema de pesquisa que é: O *e-training* é uma estratégia eficiente para treinamento de colaboradores em regime de teletrabalho?

Foi encontrado que o *e-training* é uma estratégia eficaz e vantajosa para treinamento de colaboradores em regime de teletrabalho, por diversos fatores, como o fato de atender especificamente a definição de treinamento corporativo, possuir base na teoria de aprendizagem construtivista, e aumentar a performance no trabalho, considerando o orçamento disponível e o nível de complexidade do conteúdo transmitido.

Destacando que o teletrabalho é uma tendência no mercado de trabalho brasileiro e a aplicação desta estratégia de treinamento é essencial para a capacitação destes trabalhadores.

Em visto disso as organizações que possuem colaboradores em regime de teletrabalho, podem utilizar o *e-training* como estratégia eficaz para treinamento, pois estas tem provado contribuir com a aprendizagem no trabalho. Cumprindo assim, com o objetivo de um treinamento corporativo que é transferir uma determinada habilidade ou o conhecimento sobre assunto específico, preparando o trabalhador para as presentes necessidades do processo produtivo.

4. Referências

- AL HILA, *et. al.* (2017) The Impact of Applying the Dimensions of IT Governance in Improving e-training - Case Study of the Ministry of Telecommunications and Information Technology in Gaza Governorates. *International Journal of Engineering and Information Systems*, v. 1, n. 8, p. 194-219. Disponível em: <<https://hal.science/hal-01628897/document>>. Acesso em: 01 mai. 2023.
- AMARA, N. B.; ATIA, L. (2016) E-training and its role in human resources development. v.4. n°1, p. 1-12. *Global Journal of Human Resource Management*. Disponível em: <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/E-Training-and-Its-Role-in-Human-Resources-Development.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2023.
- BERSIN, J. (2017) The Disruption Of Digital Learning: Ten Things We Have Learned. 2017. Disponível em: <https://joshbersin.com/2017/03/the-disruption-of-digitallearning-ten-things-we-have-learned/>. Acesso em: 01 mai. 2023.
- BORGES-ANDRADE, J. E.; OLIVEIRA-CASTRO, G. A. (1996) Treinamento e desenvolvimento: reflexões sobre suas pesquisas científicas. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 112-125, abr./jun.
- BORISSOVA, D.; MUSTAKEROV, I. (2023) Methodology for Design of Web-based Laparoscopy e-training system. *The Institute of Information and Communication Technologies at Bulgarian Academy of Sciences*. Disponível em: <https://old.eurodl.org/?p=archives&year=2011&halfyear=2&article=448>. Acesso em: 08 mai. 2023.
- BOWLESS, M. (2004) *Relearning to e-learn: strategies for electronic learning and knowledge*. Melbourne.
- BOYLE, T. (1997) *Design for Multimedia Learning*. London: Prentice Hall.
- BRANDT, D. A. (1997) Constructivism: Teaching for understanding of the Internet. *Communications of the ACM*, v. 40 (10), p.112-117.
- BRASIL. (2017) Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Diário Oficial da União.
- CHIAVENATO, I. (2006) *Recursos humanos*. 8° ed., São Paulo, SP: Atlas.
- COELHO, M. A.; DUTRA, L. R. (2018) Behaviorismo, cognitivismo construtivismo: confronto entre teorias remotas com a teoria conectivista. *Caderno Educação*. v.1.n°49.
- CRUZ, J. A. S.; *et. al.* (2017) A utilização do e-learning como ferramenta na educação corporativa. *Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação*. v. 40. n.1. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/319845576_A_utilizacao_do_e-learning_como_ferramenta_na_educacao_corporativa. Acesso em: 05 mai. 2023.
- DONKOR, F. (2010) The comparative instructional effectiveness of print-based and video-based instructional materials for teaching practical skills at a distance. *International Review of Research in Open and Distance Learning*. v.11. n. 1. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ881580.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2023.
- EBNER, M.; (2020) COVID-19 Epidemic as E-Learning Boost? Chronological Development and Effects at an Austrian University against the Background of the

- Concept of “E-Learning Readiness”, 2020. Future Internet. v.12. nº 6. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341654226_COVID-19_Epidemic_as_E-Learning_Boost_Chronological_Development_and_Effects_at_an_Austrian_University_against_the_Background_of_the_Concept_of_E-Learning_Readiness . Acesso em: 02 de mai. 2023.
- FERRAZ, F. A. D.; GALLARDO-VÁZQUEZ, D. (2016) Measurement tool to assess the relationship between corporate social responsibility, training practices and business performance. *Journal of Cleaner Production*, v. 129, p. 659-672. ISSN 0959-6526.
- FGV EAESP – FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO. (2022) Modelos de Trabalho pós-pandemia: mais flexibilidade, empatia e produtividade. São Paulo: FGV EAESP. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u515/ferreira_trabalhospandemia.pdf . Acesso em 03 de mai. 2023.
- GIL, A. C. (2008) Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas.
- GOLDSTEIN, I. L. (1991) Training in work organizations. In: DUNNETE, M.D.; HOUGH L. (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto: Consulting Psychology Press. p. 507-619.
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. (2022) A distribuição dos rendimentos do trabalho remoto potencial no brasil por características individuais. Mercado de Trabalho. Carta Conjuntura. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220722_cc56_notas_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 4 mai. 2023.
- KAMAL, B. K.; AGHBARI, M. A.; ATTIEA, M. (2016) E-training & Employees' Performance a Practical Study on the Ministry of Education in the Kingdom of Bahrain. *Journal of Resources Development and Management*. Vol. 18. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Mohammed-Alaghabari/publication/331928494_E-training_employees'_performance_a_practical_study_on_the_ministry_of_education_in_the_Kingdom_of_Bahrain/links/5c935e40a6fdccd4602eaf79/E-training-employees-performance-a-practical-study-on-the-ministry-of-education-in-the-Kingdom-of-Bahrain.pdf. Acesso em: 06 mai. 2023.
- MARIANI, M. M.; CASTALDO, S. (2020) The consolidation of Digital Platforms for Remote Working (DP4ReW) after the Covid-19 pandemic lockdown: Antecedents of Acceptance, Privacy Concerns and Implications for Users, Employers and Policy makers". Working paper. Henley Business School, University of Reading.
- ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. (2018) O teletrabalho: conceituação e questões para análise, 2018. *Cadernos EBAPBR*, Porto Alegre, v. 16, nº 1, p 152-162, janeiro. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>. Acesso em em: 01 mai. 2023.
- ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. (2011) Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk. p.414-418.
- VURAL, O. F. (2013) The impact of a question-embedded video-based learning tool on e-learning. *Educational Sciences: Theory & Practice*. v.13. n.2. Disponível em:

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017292.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2023.

ZHANG, D.; ZHOU, L.; BRIGGS, R. O.; NUNAMAKER, J. F. (2006) Instructional video in e-learning: Assessing the impact of interactive video on learning effectiveness. *Information and Management*, v.43 (1), p.15-27.

WELTER, C. S. M. Z.; VIEIRA, A. M. D. P. (2020) Educação a distância: o uso do *e-learning* na educação corporativa. *Educere et Educare*, [S. l.], v. 14, n. 33, p. DOI: 10.17648/educare.v15i33.22914. DOI: 10.17648/educare.v15i33.22914. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/educereeteducare/article/view/22914>. Acesso em: 6 mai. 2023.