

**TELETRABALHO À LUZ DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO:
(IN)COMPATIBILIDADES**

Bruna Mari¹

RESUMO

O teletrabalho se refere à realização de atividades laborais fora do ambiente tradicional da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação (TIC) para desempenhar tarefas e manter a interação com a empresa ou os clientes. Embora tenha ganhado popularidade a partir das décadas de 1970 e 1980, a pandemia de COVID-19 acelerou sua adoção, expondo novos desafios. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), paralelamente, promove o conceito de "trabalho decente", que busca garantir que todas as modalidades de trabalho respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores e ofereçam condições dignas. Este estudo objetiva verificar as incompatibilidades entre o trabalho remoto e o conceito de trabalho decente, explorando como os desafios contemporâneos podem comprometer a dignidade no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Trabalho Decente; OIT; Incompatibilidade.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia

ABSTRACT

Telework refers to the performance of work activities outside the traditional company environment, using information and communication technologies (ICTs) to carry out tasks and maintain interaction with the company or clients. Although it gained popularity starting in the 1970s and 1980s, the COVID-19 pandemic accelerated its adoption, revealing new challenges. The International Labour Organization (ILO), meanwhile, promotes the concept of "decent work," which aims to ensure that all forms of work respect workers' fundamental rights and provide dignified working conditions. This study aims to examine the incompatibilities between remote work and the concept of decent work, exploring how contemporary challenges may compromise dignity in the workplace.

Keywords: Telework; Decent Work; ILO; Incompatibility.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. TELETRABALHO	9
2.1 Evolução histórica	9
2.2 Definição	10
2.3 Proteção jurídica	12
3. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A AGENDA DE TRABALHO DECENTE	15
3.1 Breves aspectos da OIT	15
3.2 Discussão no âmbito da organização para uma proposta conceitual	17
3.3 Os elementos constitutivos do trabalho decente	18
4. TRABALHO DECENTE E TELETRABALHO: (IN)COMPATIBILIDADES	21
5. CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS	26

1. INTRODUÇÃO

O advento das tecnologias da informação e comunicação transformou significativamente as relações de trabalho em todo o mundo. Entre as diversas formas de organização laboral que emergem nesse contexto, o teletrabalho destaca-se por sua crescente adoção, especialmente impulsionada pela pandemia de COVID-19, que difundiu a modalidade. Segundo dados do IBGE, o número de teletrabalhadores alcançou 8,9 milhões em junho de 2020.

O trabalho remoto apesar de seus inúmeros benefícios como a flexibilidade de horário e a eliminação do tempo de deslocamento, também trouxe à tona questões complexas relacionadas aos direitos dos trabalhadores. O aumento das horas de trabalho e a dificuldade de garantir condições equitativas de saúde e segurança são alguns dos desafios que emergem nesse cenário. Ademais, a ausência de regulamentação específica agrava essas questões em muitos países.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui um papel essencial na promoção de condições laborais justas, seguras e dignas para todos os trabalhadores, por meio de sua Agenda de Trabalho Decente. O conceito de trabalho decente, conforme delineado pela OIT, engloba elementos como direitos no trabalho, segurança no emprego, proteção social e diálogo social. Analisar a modalidade à luz desse conceito permite identificar tanto as sinergias quanto os conflitos existentes entre essas duas dimensões.

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho encontra-se inserida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), com disposições específicas que abordam aspectos como jornada de trabalho, condições de saúde e segurança, bem como responsabilidades de empregadores e empregados. No entanto, existem lacunas e desafios na aplicação dessas normas, destacando a necessidade de uma revisão e atualização contínua das políticas públicas para melhor refletir a realidade do trabalho remoto.

Esta pesquisa examina as (in)compatibilidades entre o teletrabalho e o conceito de trabalho decente da OIT, refletindo criticamente sobre como a modalidade pode comprometer os pilares de tal conceito no ambiente laboral. A análise aborda a evolução histórica da modalidade, sua definição e as proteções jurídicas que a envolvem, bem como os princípios e diretrizes da OIT relativos ao trabalho decente. Ao examinar a interseção entre o trabalho à

distância e o trabalho decente, busca-se destacar as condições necessárias para que o teletrabalho possa ser considerado uma modalidade justa e equitativa de trabalho.

2. TELETRABALHO

Teletrabalho refere-se ao uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), como smartphones, laptops, tablets e computadores, para a realização de atividades laborais fora das instalações físicas do empregador (OIT, 2017). Em outras palavras, trata-se de desempenhar funções profissionais com o apoio de TIC, sem a necessidade de estar presente nos escritórios ou locais de trabalho oferecidos pela empresa.

Para que as atividades laborais remotas ocorram, é necessário um acordo mútuo entre o empregador e o funcionário. Além de definir o local onde o trabalho será realizado (seja na residência do colaborador ou em outro espaço), são fundamentais detalhes no contrato como a carga horária, as ferramentas de comunicação que serão utilizadas, as responsabilidades do trabalhador, os mecanismos de supervisão e os procedimentos para o acompanhamento das tarefas realizadas (OIT, 2022).

O trabalho remoto, embora amplamente visto como uma forma de melhorar a qualidade de vida ao proporcionar mais autonomia, também traz desafios importantes, como a dificuldade em equilibrar as demandas pessoais e profissionais, além de potenciais riscos de sobrecarga e esgotamento, questões que serão analisadas mais adiante.

A seguir, este estudo aprofundará o teletrabalho em diferentes perspectivas. Primeiramente, será explorada sua evolução histórica, passando por eventos fundamentais que moldaram essa prática. Inicialmente, será examinada uma definição mais precisa e técnica do trabalho à distância, destacando suas principais características e as diferentes formas que ele pode assumir. Por fim, será discutida a proteção jurídica relacionada às atividades laborais remotas, analisando as regulamentações que visam garantir os direitos dos trabalhadores.

2.1 Evolução histórica

O conceito de teletrabalho, ou trabalho remoto, tem raízes que precedem a Revolução Industrial. No entanto, seu desenvolvimento significativo e formalização como prática laboral moderna começaram a se moldar no final do século XX. Durante a Revolução Industrial, o

trabalho foi centralizado em fábricas e escritórios, separando o local de trabalho das residências. Esse modelo prevaleceu até meados do século XX, quando a tecnologia começou a transformar a forma como as pessoas trabalhavam (SERRA, 1996).

O termo "telecommuting" é atribuído a Jack Nilles, cientista da NASA, que na década de 1970 liderou projetos que permitiram que trabalhadores desempenhassem suas funções fora do ambiente tradicional do escritório. Esse conceito surgiu em resposta a diversos fatores como a crise do petróleo de 1973 que levou as empresas a buscar maneiras de reduzir custos de transporte e energia. Ademais, a redução dos preços das TIC e o avanço das telecomunicações, incluindo o uso de computadores pessoais e fax, foram determinantes para viabilizar o teletrabalho (SERRA, 1996).

Na contemporaneidade, a COVID-19 configurou um marco histórico, pois, a partir de 2020, observou-se um aumento significativo na implementação do trabalho à distância. Nos países que já possuíam uma tradição nessa modalidade, como a Finlândia, onde cerca de 60% da população passou a trabalhar remotamente, e em Luxemburgo, Países Baixos, Bélgica e Dinamarca, onde o crescimento superou 50%, a adoção do *home office* se intensificou. Além disso, na Irlanda, Áustria, Itália e Suécia, aproximadamente 40% da força de trabalho também adotou essa modalidade (OIT, 2020). Empresas de todos os tamanhos e setores foram forçadas a adotar o trabalho fora das instalações físicas da empresa para manter as operações durante os *lockdowns* e medidas de distanciamento social.

A pandemia demonstrou que muitas funções poderiam ser realizadas remotamente, o que levou a uma reavaliação dos modelos tradicionais de trabalho. Mesmo após o fim das restrições, muitas empresas optaram por manter políticas de teletrabalho flexíveis, seja em um modelo híbrido (combinando trabalho remoto e presencial) ou totalmente remoto.

2.2 Definição

Conforme supracitado, o teletrabalho refere-se à realização de atividades laborais fora do ambiente tradicional de escritório, utilizando tecnologias de informação e comunicação (TIC) para executar tarefas e manter a interação com a empresa ou clientes.

O trabalho remoto pode ser desempenhado em diversos ambientes. A modalidade mais comum é o '*home office*', onde o trabalhador executa suas funções em casa, eliminando o tempo de deslocamento e proporcionando maior conforto. Essa configuração, amplamente

utilizada durante a COVID-19, mostrou-se vantajosa para muitos trabalhadores, que destacaram a flexibilidade de horários e a maior convivência familiar como benefícios (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020). No entanto, o trabalho fora das instalações físicas da empresa também pode ocorrer em outros contextos, como escritórios-satélite, que são unidades menores de uma empresa localizadas próximas às residências dos trabalhadores, permitindo-lhes usufruir de um ambiente de escritório sem a necessidade de longos deslocamentos.

Também, existem telecentros que correspondem a estabelecimentos com infraestrutura compartilhada por trabalhadores de diferentes empresas, situados em áreas residenciais, e locais móveis, como carros, cafés e hotéis, que oferecem ainda mais flexibilidade ao permitir que os trabalhadores escolham onde se sentem mais produtivos (ROSENFELD; ALVES, 2011).

A flexibilidade de jornada é um dos principais atrativos das atividades laborais à distância, permitindo ao trabalhador maior autonomia para conciliar demandas pessoais e profissionais. Essa autonomia, combinada com a redução de custos para as empresas e a eliminação do tempo de deslocamento, torna a modalidade uma opção desejável tanto para empregadores quanto para empregados (BARROS; SILVA, 2010).

Durante a pandemia de COVID-19, uma pesquisa realizada por Bridi, Bohler e Zanoni (2020) indicou que a flexibilidade de horários foi o aspecto mais valorizado pelos trabalhadores remotos, com 69,09% dos entrevistados citando-o como benéfico. Em seguida, a eliminação do deslocamento foi mencionada por 66,23% dos participantes, enquanto a menor preocupação com a aparência (58,61%) e o maior tempo com a família (50,44%) também foram apontados como vantagens significativas.

Ainda, a pesquisa revelou que o percentual de trabalhadores que passaram a trabalhar mais de 8 horas diárias aumentou de 16,11% para 34,44% (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020). Esse aumento reflete a realidade de muitos trabalhadores que, embora tenham se beneficiado da flexibilidade oferecida pelo trabalho à distância, também enfrentam desafios relacionados ao excesso de horas de trabalho e à dificuldade em desconectar-se das atividades laborais.

Assim, a sensação de liberdade que o teletrabalho proporciona pode ser ilusória se não forem estabelecidos limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado ao lazer e à vida pessoal.

Essa análise da modalidade e de suas implicações jurídicas está diretamente relacionada às discussões sobre a proteção dos trabalhadores nessa modalidade, que será abordada no próximo capítulo.

2.3 Proteção jurídica

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 abordou o trabalho à distância, embora de forma discreta.¹ A redação atual do artigo 6º da CLT equipara o trabalho realizado no estabelecimento empresarial àquele realizado no domicílio do trabalhador, desde que se configure a relação de emprego. Entretanto, essa regulamentação inicial não contemplava as especificidades do teletrabalho mediado por tecnologias de comunicação.

Com a promulgação da Lei nº 12.551, de 2011, houve um avanço significativo ao ampliar essa equiparação, deixando claro que a subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados possui os mesmos efeitos jurídicos que a subordinação exercida por meios presenciais. Essa alteração no artigo 6º da CLT formalizou a importância das tecnologias da informação nas relações de trabalho, como destaca Hazan e Morato (2018). A nova redação do artigo passou a ser:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à 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

Rocha e Muniz (2013) ressaltam que a Lei nº 12.551/2011 reforça o objetivo teleológico da CLT, que é ampliar a proteção aos trabalhadores, abrangendo o maior número

¹ Redação da Lei nº 5.452/43: Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. O artigo apenas determina que o trabalho realizado no estabelecimento empresarial e aquele executado no domicílio do trabalhador são equiparados, fato que não trouxe relevante mudança acerca do teletrabalho ao ordenamento.

possível de indivíduos sob o manto do Direito do Trabalho, garantindo-lhes os direitos trabalhistas. Essa norma evidencia o caráter expansionista do direito trabalhista, visando abarcar inclusive os trabalhadores a domicílio.

A Reforma Trabalhista de 2017, promulgada pela Lei nº 13.467, trouxe regulamentações detalhadas sobre a modalidade. Essa lei introduziu os artigos 75-A a 75-E na CLT, estabelecendo diretrizes específicas para essa modalidade:

- O artigo 75-A define teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram trabalho externo. Esse conceito é ampliado no artigo 75-B, destacando que basta que o serviço seja prestado predominantemente em local alternativo ao da empresa.
- Apesar dessas inovações, a legislação brasileira concede amplos poderes ao empregador. O artigo 75-C permite a mudança do regime de teletrabalho para o presencial a qualquer momento, desde que o empregador conceda um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias (HAZAN; MORATO, 2018).
- O artigo 75-D estabelece que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para o trabalho à distância, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser previstas em contrato escrito. Basso e Junior (2018) observam que a lei permite interpretações diversas sobre a responsabilidade pelos equipamentos, que pode recair sobre ambas as partes.
- O artigo 75-E impõe ao empregador a responsabilidade de instruir os empregados sobre precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho. O legislador, com isso, busca limitar a responsabilidade do empregador em casos de acidentes, mitigando os encargos trabalhistas e sociais decorrentes do contrato de teletrabalho (HAZAN; MORATO, 2018).

Ademais, o artigo 62, inciso III da CLT, introduzido pela Lei nº 14.442, de 2022,² informa que os empregados em regime de trabalho remoto que prestam serviço por produção ou tarefa não são abrangidos pelo capítulo da legislação que trata do controle de jornada, sendo, portanto, não sujeitos ao pagamento de horas extras.

² Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Contudo, persistem lacunas na regulamentação que precisam ser preenchidas para garantir uma proteção mais ampla e eficaz. A ausência de especificidade em áreas como a duração da jornada de trabalho e as condições de trabalho pode deixar os trabalhadores vulneráveis a práticas abusivas

Nesse contexto, as determinações legais vigentes são superficiais e insuficientes para abordar as particularidades do trabalho remoto, transferindo ao trabalhador responsabilidades que deveriam ser do empregador. A mera exigência de instruções sobre precauções contra acidentes e doenças ocupacionais isenta o empregador da responsabilidade pela saúde e integridade do empregado. (ROCHA; MUNIZ, 2013)

Ainda, destaca-se que a legislação atual é omissa quanto à necessidade de fiscalização efetiva e diretrizes claras para garantir que os trabalhadores tenham acesso a equipamentos e mobiliário adequados. Já que um desafio crucial do trabalho à distância é assegurar condições ergonômicas adequadas para os teletrabalhadores. O ambiente doméstico, frequentemente utilizado para o trabalho remoto, pode carecer das condições apropriadas para o desenvolvimento das atividades laborais, potencialmente acarretando problemas de saúde a longo prazo.

Similarmente, o direito à desconexão que assegura ao trabalhador o desligamento das atividades laborais fora do horário de expediente, é fundamental para prevenir o esgotamento e preservar a saúde mental. A ausência de regulamentação específica sobre esse direito pode resultar em situações nas quais os trabalhadores se sintam compelidos a permanecer disponíveis ininterruptamente, o que é prejudicial à saúde a longo prazo (RIBEIRO, 2021).

Os relatórios de concessão de benefícios previdenciários por acidente de trabalho (BRASIL, 2020), revelam um aumento significativo nos casos de *burnout*. Em 2019, foram concedidos 631 benefícios na Classificação Z73 da CID-10, relacionada à síndrome de *burnout*. Em 2020, esse número elevou-se para 922, indicando um aumento de 46,12%, evidenciando o impacto da pandemia no agravamento das doenças relacionadas ao trabalho (FERNANDES, 2023).

Embora a legislação atual represente um avanço, ela confere ao empregador uma ampla margem de discricionariedade, o que pode resultar em relações de trabalho injustas. É imperativo que futuras reformas priorizem a proteção dos direitos dos trabalhadores e estabeleçam uma regulamentação mais detalhada, buscando equilibrar os interesses de ambas

as partes. A salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, a garantia de condições adequadas de trabalho e a preservação da privacidade são aspectos cruciais que ainda requerem uma abordagem mais eficaz para proporcionar flexibilidade e eficiência do teletrabalho com a preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

3. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A AGENDA DE TRABALHO DECENTE

A Organização Internacional do Trabalho desempenha um papel central na promoção e regulação do conceito de trabalho decente. Em 1999, a OIT formalizou este conceito, consolidando-o como uma síntese de sua missão histórica. O trabalho decente, conforme definido pela organização, visa proporcionar oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em um ambiente que garanta liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (ABRAMO, 2015). Nas seções seguintes, exploraremos a atuação da OIT, suas propostas conceituais e os elementos constituintes da definição de trabalho decente, destacando sua relevância no contexto laboral contemporâneo.

3.1 Breves aspectos da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, com a missão primordial de promover a justiça social e garantir condições de trabalho que respeitem a dignidade humana. Desde sua criação, a OIT tem se adaptado continuamente às transformações sociais e econômicas, mantendo firme a crença de que "o trabalho não é uma mercadoria", mas sim uma das principais vias para a inclusão social, autonomia e dignidade (ABRAMO, 2015).

O Brasil, como um dos países vitoriosos na Primeira Guerra Mundial (1914-1918), tornou-se membro fundador da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao ratificar o Tratado de Versalhes. Este compromisso internacional ganhou ainda mais relevância durante a campanha presidencial de Getúlio Vargas, que explicitamente manifestou a intenção de cumprir as obrigações do Brasil junto à OIT. Essa declaração de Vargas representou o primeiro reconhecimento público e explícito da influência que as normas adotadas pela OIT deveriam exercer na formulação da legislação social-trabalhista brasileira (SUSSEKIND, 1986).

A estrutura tripartite da OIT, que inclui governos, empregadores e trabalhadores, confere à organização um caráter único nas relações internacionais, assegurando que as decisões tomadas reflitam um equilíbrio entre os interesses das diferentes partes envolvidas (RODGERS *et al.*, 2009).

Ao longo de sua história, a OIT desenvolveu e implementou normas internacionais do trabalho que buscam melhorar as condições de trabalho em todo o mundo, sempre em consonância com seus princípios fundadores, reafirmados na Declaração de Filadélfia de 1944. Adotada por quarenta e um países como anexo à Constituição da OIT, esta declaração reafirmou e ampliou os princípios fundamentais da organização, em um momento crítico da história mundial - o final da Segunda Guerra Mundial.

Um dos princípios mais significativos estabelecidos pela Declaração afirma:

"Todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades." (OIT, 1944, Tradução Nossa).³

A Convenção nº 122 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre política de emprego reconheceu o papel central do emprego na redução da pobreza e da exclusão social. Esse marco representou um avanço significativo, pois foi o primeiro reconhecimento formal internacional do status especial desses direitos, que se tornaram aceitos como as normas fundamentais do trabalho. Essa conquista estabeleceu as bases para o conceito de trabalho decente como um objetivo essencial para a economia global. (RODGERS; *et al.*, 2009).

Em março de 1999, Juan Somavia, do Chile, assumiu o cargo de Diretor-Geral da OIT, marcando um novo capítulo na história da organização. Sob sua liderança, a OIT redefiniu suas prioridades estratégicas globais. Somavia enfatizou a importância de estabelecer o trabalho decente como um objetivo internacional fundamental e de promover uma globalização justa e inclusiva (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, [s.d.]).

³ Redação Original: "All human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity".

A Agenda de Trabalho Decente, lançada no início dos anos 2000, sintetiza a visão da OIT de que o desenvolvimento econômico deve estar intrinsecamente ligado ao progresso social e ao respeito pelos direitos dos trabalhadores. Essa agenda reflete a evolução da missão da OIT ao longo das décadas, mantendo-se fiel aos seus princípios fundadores enquanto se adapta aos desafios contemporâneos de um mundo globalizado (RODGERS et al., 2009).

3.1 Discussão no âmbito da organização para uma proposta conceitual

Em 1999, Juan Somavia, então Diretor-Geral da OIT, apresentou o conceito de "Trabalho Decente" durante a 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, estabelecendo-o como o objetivo primordial da organização. Este conceito emergiu da necessidade de enfrentar os desafios complexos do mercado de trabalho contemporâneo, caracterizado pela crescente informalidade, desigualdade de gênero e mudanças nos padrões de emprego, exigindo uma resposta integrada que contemplasse tanto o crescimento econômico quanto a justiça social (SOMAVIA, 1999).

Ao delinear as dimensões do trabalho decente, Somavia enfatizou que a OIT poderia promover esse objetivo fundamental por meio de quatro pilares estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, a geração de emprego, a proteção social e o diálogo social. Segundo ele, esses elementos definem o caminho para o desenvolvimento econômico e social, garantindo que o emprego, a renda e a proteção social possam ser alcançados sem comprometer os direitos dos trabalhadores. (SOMAVIA, 1999).

Em uma perspectiva complementar, Gery Rodgers define o trabalho decente como "a integração dos objetivos sociais e econômicos". Ele argumenta que o conceito reúne emprego, direitos, segurança e representação em um conjunto coerente, abrangendo não apenas o emprego atual e as perspectivas futuras, mas também as condições de trabalho, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a igualdade de gênero e a capacitação das mulheres para fazer escolhas e assumir o controle de suas vidas (RODGERS, 2002). Esta perspectiva amplia o conceito, ressaltando a importância de enraizar o trabalho decente em uma estrutura que possibilite a realização de direitos e a inclusão social.

Somavia também destacou a relevância do tripartismo - a colaboração entre governos, empregadores e trabalhadores - como elemento essencial para o sucesso das políticas de trabalho decente. Ele defendeu um tripartismo criativo e ousado, capaz de propor soluções inovadoras para os desafios do mundo do trabalho (SOMAVIA, 1999).

O diálogo social, um dos pilares da abordagem da OIT, envolve a participação ativa de governos, empregadores e trabalhadores na formulação de políticas laborais. No Brasil, esse processo resultou na criação da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) e no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, iniciativas que buscaram integrar o trabalho decente nas políticas públicas e promover a governabilidade democrática através de um diálogo tripartite (OIT, 2015).

Nos anos 2000, em resposta à crise global de emprego caracterizada por altas taxas de desemprego e condições de trabalho precárias, a OIT lançou a Agenda Global de Trabalho Decente. Esta agenda tornou-se um paradigma orientador para a formulação de políticas públicas e estratégias sindicais e empresariais, enfatizando o trabalho como caminho fundamental para a superação da pobreza, a inclusão social e o fortalecimento da democracia (RODGERS, 2002).

A promoção do trabalho decente no Brasil ganhou impulso especificamente a partir de 2003, com a assinatura de um Memorando de Entendimento entre a OIT e o governo brasileiro. Este acordo marcou o início da criação da ANTD, lançada oficialmente em 2006. Estruturada em torno de três prioridades principais - geração de mais e melhores empregos, erradicação do trabalho escravo e infantil, e fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social -, a ANTD buscou promover a inclusão social e fortalecer a governabilidade democrática por meio do diálogo social (ABRAMO, 2015).

3.2 Os elementos constitutivos do trabalho decente

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu o conceito de "trabalho decente" como um objetivo central para promover a justiça social e o bem-estar dos trabalhadores em um mundo globalizado. Conforme mencionado no capítulo anterior, o conceito de trabalho decente está fundamentado em quatro pilares principais: (i) promoção dos direitos fundamentais no trabalho (ii) criação de empregos produtivos e de qualidade, (iii) a extensão da proteção social, e (iv) tripartidarismo e o fortalecimento do diálogo social. Esses elementos constitutivos são interdependentes e se reforçam mutuamente, formando a base para um ambiente de trabalho justo e equitativo (SOMAVIA, 2000).

A promoção dos direitos fundamentais no trabalho é um dos pilares centrais do conceito de trabalho decente. Este elemento sublinha a necessidade de assegurar que todos os trabalhadores tenham seus direitos básicos respeitados, incluindo a liberdade de associação, o

direito à negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado e a abolição do trabalho infantil. Em seu discurso na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Somavia (1999) destacou que esses direitos são fundamentais para promover a justiça social e a dignidade no trabalho.

A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva permitem que os trabalhadores organizem-se em sindicatos e negociem melhores condições de trabalho. A eliminação do trabalho forçado e infantil é crucial para garantir que o trabalho seja realizado de forma voluntária e que as crianças possam desfrutar de uma infância protegida e saudável. Outrossim, a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação é vital para assegurar que todos os trabalhadores tenham as mesmas oportunidades, independentemente de sua raça, gênero, idade ou outras características pessoais (SOMAVIA, 1999).

A OIT defende que o trabalho deve ser realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, o que implica a proteção contra qualquer forma de discriminação, a eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil, além da garantia de condições de trabalho seguras e saudáveis. Esses princípios foram consagrados em diversas convenções e recomendações da OIT, que servem como referências internacionais para a elaboração de legislações nacionais voltadas para a proteção dos direitos dos trabalhadores (RODGERS et al., 2009).

A criação de empregos produtivos e de qualidade é outro componente essencial do conceito de trabalho decente. Desde sua fundação, a OIT enfatiza a importância de gerar empregos que ofereçam remuneração justa, segurança no emprego e proteção social, além de garantirem perspectivas de desenvolvimento pessoal e inclusão social. Essa visão é refletida em várias iniciativas e programas da OIT, que buscam promover o pleno emprego e a melhoria das condições de trabalho em todo o mundo (RODGERS et al., 2009).

A OIT destaca que, para que o trabalho seja verdadeiramente decente, ele deve proporcionar não apenas meios de subsistência, mas também oportunidades para que as pessoas se desenvolvam plenamente como seres humanos, contribuindo para suas comunidades e sociedades. Empregos produtivos são aqueles que permitem aos trabalhadores sustentar a si mesmos e suas famílias com dignidade, ao mesmo tempo em que oferecem segurança no trabalho, minimizando os riscos de acidentes e doenças ocupacionais (SOMAVIA, 1999; RODGERS, 2002).

A proteção social inclui benefícios como o seguro-desemprego, que oferece renda temporária para trabalhadores que perderam seus empregos; assistência médica, que garante acesso a cuidados de saúde de qualidade; e pensões de aposentadoria, que oferecem segurança financeira na velhice. Em tempos de crise econômica, a proteção social desempenha um papel ainda mais crítico, ajudando a mitigar os impactos negativos e a garantir que os trabalhadores possam manter um padrão de vida digno (SOMAVIA, 1999; RODGERS, 2002). Somavia argumenta que a proteção social é uma necessidade fundamental para garantir a segurança econômica e social dos trabalhadores e de suas famílias (SOMAVIA, 1999).

O quarto elemento constitutivo do trabalho decente, a promoção do diálogo social, é uma das ferramentas mais eficazes para a construção de políticas laborais que sejam justas e eficazes. A OIT valoriza o diálogo social como um mecanismo essencial para a negociação e a implementação de políticas que promovam o bem-estar dos trabalhadores, empregadores e sociedade em geral. O diálogo social inclui todas as formas de negociação, consulta ou simplesmente troca de informações entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas às políticas econômicas e sociais (RODGERS et al., 2009).

No Brasil, por exemplo, o fortalecimento do diálogo social foi crucial para a criação da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) e do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, que foram desenvolvidos com a participação ativa de representantes dos trabalhadores, empregadores e governo. Esse diálogo tripartite ajudou a criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, refletindo os valores defendidos pela OIT (ABRAMO, 2015).

A Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), lançada em 2006 pela OIT, visa combater a pobreza e desigualdades sociais, priorizando a geração de mais e melhores empregos, erradicação do trabalho escravo e infantil, e fortalecimento do diálogo social. Sua implementação foi impulsionada em 2008 com a criação do Grupo Técnico Tripartite (GTT) para monitoramento. Em 2010, o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente foi lançado para operacionalizar a ANTD, incluindo indicadores para avaliar o progresso das políticas (ABRAMO, 2015).

Essa Agenda, tem como prioridades a geração de mais e melhores empregos, a erradicação do trabalho escravo e infantil e o fortalecimento dos atores tripartites. Após longo período de discussões no âmbito do Grupo de Trabalho Tripartite da Agenda Nacional de

Trabalho Decente e do Comitê Executivo Interministerial, o Programa Nacional de Trabalho Decente foi apresentado no pré-lançamento da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, em maio de 2010. (SILVA; JÚNIOR, 2010)

Ainda, a garantia de condições de trabalho dignas e seguras é um dos elementos fundamentais do trabalho decente. Isso significa que os trabalhadores devem poder realizar suas atividades em um ambiente que respeite sua integridade física e mental, livre de assédio, discriminação e riscos à saúde. A OIT promove a criação de ambientes de trabalho que não apenas protejam os trabalhadores de acidentes e doenças ocupacionais, mas que também respeitem seus direitos e dignidade (SOMAVIA, 1999).

Por fim, a inclusão social e a equidade são componentes cruciais do trabalho decente. Esses elementos garantem que todos os trabalhadores, independentemente de gênero, raça, idade ou outras características, tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego e aos benefícios sociais. A OIT promove políticas que visam eliminar a discriminação no local de trabalho e assegurar que todos os trabalhadores sejam tratados com respeito e justiça (SOMAVIA, 1999).

A promoção da inclusão social envolve a implementação de políticas e práticas que assegurem a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores, incluindo ações afirmativas para grupos marginalizados, programas de formação e desenvolvimento de habilidades e a criação de ambientes de trabalho inclusivos e diversificados. A eliminação da discriminação de gênero, racial e de outras formas é vital para garantir que todos os trabalhadores possam alcançar seu pleno potencial e contribuir significativamente para a sociedade (ABRAMO, 2015; RODGERS, 2002).

4. TRABALHO DECENTE E TELETRABALHO: (IN)COMPATIBILIDADES

A modalidade impõe desafios que podem comprometer os princípios do trabalho decente estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Este capítulo explora as incompatibilidades entre o teletrabalho e esses pilares, destacando aspectos que requerem atenção para que essa modalidade esteja em conformidade com os padrões de justiça social e dignidade no trabalho.

Nesse sentido, não obstante o fato de que a modalidade ofereça flexibilidade ao trabalhador, ele pode gerar problemas, como a "escravidão digital" que implica o uso indiscriminado da tecnologia sem o resguardo da saúde mental e direitos fundamentais dos

empregados. Muitos trabalhadores em regime remoto desenvolvem patologias psíquicas, como o vício no trabalho (*workaholism*), comprometendo sua saúde mental e física. Esse cenário fere diretamente os direitos fundamentais garantidos pela Constituição da República, como o direito a um meio ambiente de trabalho saudável, ao descanso e ao lazer (SCALZILLI, 2020).

Ainda, a incapacidade de separar o ambiente doméstico do profissional pode levar à ampliação da jornada de trabalho e à perda da distinção entre as horas dedicadas ao trabalho e ao lazer, exacerbando o desgaste mental e físico dos trabalhadores (MANUS, 2021).

Outrossim, o trabalho fora das instalações físicas da empresa oferece a possibilidade de gerir o próprio tempo e espaço, mas ele também pode intensificar o controle exercido pelo empregador. A supervisão, muitas vezes realizada por meio de monitoramento eletrônico, gera uma sensação ambígua de autonomia e subordinação simultâneas. O trabalhador, apesar de se sentir aparentemente independente, continua submetido às metas e prazos definidos pela empresa, o que pode dificultar a separação entre vida laboral e pessoal e, em muitos casos, levar à intensificação da jornada de trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018).

Esse fato se agrava ao considerarmos que os teletrabalhadores sob jornada de produção ou tarefa não possuem controle de horário, conforme o art. 62, inciso III, da CLT. Nesse contexto, a preocupação com a possibilidade de jornadas exaustivas e sem limites claros é intensificada, uma vez que tais trabalhadores encontram-se mais suscetíveis a uma carga excessiva de trabalho sem a devida regulação. Assim, a ausência de uma norma específica que limite a jornada do teletrabalhador os torna mais vulneráveis.

O direito à desconexão do trabalhador está intrinsecamente relacionado aos direitos da personalidade, uma vez que o trabalho deve ser um meio de sustento e não o foco exclusivo da vida. A imposição de trabalho contínuo, sem períodos de descanso ou lazer, compromete a saúde do trabalhador e a qualidade de suas atividades laborais. (FERNANDES, 2022)

A OIT, em documentos como o *Stress Prevention at Work Checkpoints*, reforça a necessidade de um ambiente de trabalho equilibrado, que respeite o tempo de descanso do trabalhador. No entanto, a ausência de políticas claras de direito à desconexão no teletrabalho dificulta esse equilíbrio, deixando os trabalhadores mais vulneráveis a problemas de saúde, como o *burnout* (FERNANDES, 2022).

O conceito de trabalho decente preconiza a garantia de empregos seguros, com remuneração justa e condições que permitam o sustento do trabalhador e sua família. No trabalho remoto, a dificuldade de separar a vida pessoal do profissional compromete essa qualidade, já que o prolongamento das jornadas e a falta de estrutura adequada em casa podem gerar problemas de saúde a longo prazo, como lesões físicas e desgaste emocional.

Adicionalmente, o monitoramento das condições de trabalho no ambiente doméstico é desafiador. A falta de infraestrutura adequada, como equipamentos ergonômicos, pode aumentar os riscos de problemas de saúde a longo prazo. A fiscalização das condições de trabalho em casa também é limitada, o que torna difícil garantir que trabalhadores remotos tenham segurança no trabalho ou sejam cobertos em caso de acidentes.

Nesse diapasão, o artigo 75-D dispõe que a responsabilidade pelos instrumentos utilizados deve estar prevista no contrato de trabalho, tornando ambíguo a quem recai esse ônus. Dada a prevalência do negociado sobre o legislado, torna-se claro que é possível que a aquisição e a manutenção dos equipamentos, sejam transferidas ao próprio trabalhador.

Adicionalmente, o artigo 75-E determina que o empregador deve informar o trabalhador sobre os riscos do teletrabalho e as medidas preventivas, exigindo do empregado a assinatura de um termo de responsabilidade. No entanto, isso coloca novamente o trabalhador em uma posição de fragilidade e compromete a proteção social, já que se transfere a ele a responsabilidade de estar ciente dos riscos, em vez de garantir que o empregador assuma integralmente seu papel na prevenção e fiscalização, como previsto no artigo 2º da CLT. (GALIZA, 2021)

A proteção social, portanto, pode ser drasticamente reduzida no contexto do trabalho à distância, especialmente considerando a regulamentação ambígua, que reduz a responsabilidade do empregador no contexto da saúde e segurança do trabalho.

Ainda, a autora Vera Regina Loureiro Winter, destaca a seguinte desvantagem:

A referida dificuldade para organização sindical é um dos aspectos mais preocupantes dessa modalidade de trabalho, uma vez que o distanciamento físico dos empregados – cada um realizando suas atividades em suas respectivas casas –, bem como o distanciamento das discussões geradas no âmbito sindical é de fato uma variável que pode reduzir drasticamente a capacidade de articulação da classe.

Consequentemente, o teletrabalho impõe barreiras significativas ao diálogo social, um dos pilares centrais da OIT para a promoção de condições laborais justas e dignas. O isolamento geográfico e a dispersão dos trabalhadores dificultam as articulações para a formação de sindicatos, a realização de greves e mobilizações coletivas, fundamentais para defender os direitos no trabalho.

A falta de interação regular com colegas pode causar sensação de solidão e enfraquecer os laços profissionais, prejudicando o bem-estar mental e a identidade do trabalhador, aumentando a sensação de solidão (CASTILHO, 2021).

Além disso, o trabalho fora das instalações físicas da empresa pode exacerbar as desigualdades de gênero, especialmente em contextos onde as responsabilidades domésticas recaem desproporcionalmente sobre as mulheres. Muitas vezes, as mulheres enfrentam o duplo fardo de trabalho profissional e responsabilidades domésticas, o que pode levar ao esgotamento e à redução das oportunidades de avanço profissional. As mulheres que mantiveram seus empregos o fizeram a custo de um esforço gigantesco, contaminado pela invisibilidade do trabalho doméstico. Conciliar emprego em regime domiciliar, maternidade em tempo integral e os cuidados com a casa é uma tarefa tão inviável quanto injusta. (MANUS, 2021).

A OIT considera a equidade de gênero um princípio transversal ao conceito de trabalho decente. Entretanto, a modalidade não leva em consideração essas desigualdades estruturais, isso pois não há previsão legislativa com ênfase na condição específica das mulheres e que garanta a proteção social dessas.

Faz-se mister ainda uma perspectiva de gênero que examine a grande proporção da informalidade na inserção laboral das mulheres e as escassas políticas de proteção social para o cuidado da família, deixando-as em uma posição vulnerável em relação ao teletrabalho (BENAVIDES et. al., 2021)

Assim, nota-se que o trabalho à distância apresenta várias incompatibilidades com os princípios de trabalho decente da OIT. Os desafios incluem a falta de proteção social, a dificuldade de fiscalização de condições de trabalho, a erosão dos direitos trabalhistas, a ausência de diálogo social efetivo e o agravamento das desigualdades de gênero. Sem regulamentações e políticas adequadas que protejam os trabalhadores remotos, o trabalho fora

das instalações físicas da empresa pode prejudicar significativamente os pilares fundamentais do trabalho decente.

5. CONCLUSÃO

Este estudo identificou que, embora o trabalho à distância ofereça benefícios como flexibilidade para os empregados e redução de custos para os empregadores, ele apresenta sérios desafios que comprometem os pilares do trabalho decente da OIT. A ausência de regulamentação adequada sobre o direito à desconexão, o controle das condições de trabalho e a proteção social expõe os trabalhadores remotos a jornadas prolongadas, riscos à saúde mental e física, além de dificultar o diálogo social e aumentar as desigualdades de gênero.

O teletrabalho, como uma modalidade contemporânea de organização do trabalho, representa uma transformação significativa nas relações laborais, especialmente à luz dos avanços tecnológicos e das dinâmicas econômicas globais.

Porém, a análise revelou que a modalidade frequentemente leva a uma extensão da jornada de trabalho e à dificuldade de separar a vida profissional da pessoal, comprometendo o direito ao descanso e ao lazer. A falta de um ambiente adequado e ergonômico em casa pode levar a problemas de saúde física e mental a longo prazo, enquanto a diminuição das interações presenciais pode afetar negativamente o bem-estar psicológico e a identidade profissional dos trabalhadores.

Além disso, o distanciamento físico entre os trabalhadores dificulta a articulação coletiva e enfraquece o poder de negociação dos sindicatos, comprometendo o diálogo social, um dos pilares fundamentais do trabalho decente. O trabalho fora das instalações físicas da empresa também pode agravar as disparidades existentes, especialmente para mulheres que enfrentam a dupla jornada de trabalho profissional e doméstico, exacerbando as desigualdades de gênero no ambiente laboral.

A proteção social inadequada é outro ponto crítico, uma vez que a fiscalização das condições de trabalho e a garantia de direitos trabalhistas tornam-se mais complexas no ambiente doméstico.

Essas incompatibilidades mostram que, sem uma regulamentação adequada e políticas específicas, o teletrabalho pode representar um retrocesso nas conquistas trabalhistas e na busca por condições de trabalho dignas e justas. Para alinhar o trabalho remoto aos princípios

do trabalho decente, é necessário desenvolver legislações específicas que abordem suas particularidades, implementar políticas que assegurem o direito à desconexão, criar mecanismos eficazes de fiscalização das condições de trabalho no ambiente doméstico, fomentar novas formas de organização sindical adaptadas à realidade do trabalho remoto, desenvolver programas de apoio à saúde mental e física dos teletrabalhadores, e promover políticas de equidade de gênero.

Portanto, para que essa modalidade de trabalho possa ser considerada "decente" nos termos estabelecidos pela OIT, é crucial que haja um esforço conjunto de governos, empresas e sociedade civil para superar os desafios identificados. A busca por um equilíbrio entre flexibilidade e proteção, entre autonomia e segurança, deve ser o norte para o desenvolvimento de políticas e práticas da modalidade.

Em conclusão, apenas com uma abordagem que considere todos os aspectos do trabalho decente, será possível garantir que o teletrabalho contribua efetivamente para a promoção da justiça social e condições dignas de trabalho no século XXI.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2015.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BASSO, D. M.; BARRETO JUNIOR, I. F. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan./jun. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, seção 1, Rio de Janeiro, p. 11937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

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 1º 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 República Federativa do Brasil, seção 1, Brasília, DF, p. 1, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/L12551.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

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 nº 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 República Federativa do Brasil, seção 1, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre as relações de trabalho na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, seção 1, Brasília, DF, p. 1, 5 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Previdência. Tabelas - CID-10: auxílios-doença acidentários e previdenciários concedidos segundo os códigos de Classificação Internacional de Doenças – CID-10.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2020.

BENAVIDES, F. G. *et al.* **O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio.** Scielo, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 out. 2024.

BRIDI, M. A.; BOHLER, J. F. A.; ZANONI, A. A. Trabalho remoto e COVID-19: uma análise dos impactos na vida dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, v. 9, n. 2, p. 123-145, 2020.

CASTILHO, G. C. **O direito à saúde mental no teletrabalho sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno.** 2021. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

CAVALLINI, M. **Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas.** G1, São Paulo, 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 24 set. 2024.

FERNANDES, I. E. S. O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 118-136, jan./jun. 2023.

HAZAN, B. F.; MORATO, A. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana**, v. 10, n. 1, 2018. Disponível em: <http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>. Acesso em: 24 set. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace.** Geneva: ILO, 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic.** Geneva: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_748638.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide**. Geneva: International Labour Office, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206. Acesso em: 25 set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa amostra pordomicílio** [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>.

JUCÁ, B. S. **A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17**, p 27. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

MANUS, P. P. T.; MANUS, R. O. M. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador: direito à desconexão e repercussões. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 26, p. 75, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 122 sobre a Política de Emprego**, de 1964. Ratificada pelo Brasil em 1965. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C122. Acesso em: 26 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia, de 10 de maio de 1944**. Acesso em: 26 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/historia/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 31 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm. Acesso em: 31 ago. 2024.

PORTUGAL. **Lei nº 07/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <http://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>. Acesso em: 31 ago. 2024.

ROCHA, C. J.; MUNIZ, M. K. C. B. 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, 2024.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>.

RODGERS, G. Decent work as a goal for the global economy. In: **Training, Productivity and**

Decent Work. Montevideo: CINTERFOR/ILO, 2002. p. 1-7.

RODGERS, G. *et al.* **The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009.** Geneva: International Labour Office, 2009.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia.** Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 414-418.

SCALZILLI, R. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SERRA, P. **O teletrabalho: conceito e implicações.** 1996. Disponível em: http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf. Acesso em: 24 ago. 2024.

SILVA, T. D.; VASCONCELOS JÚNIOR, N. Trabalho Decente: uma agenda para a Bahia. **Bahia Análise & Dados, Salvador**, v. 20, n. 2/3, p. 243-253, jul./set. 2010.

SOMAVIA, J. **Address by Mr. Juan Somavia, Secretary-General of the International Labour Conference.** In: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 87., 1999, Geneva. Proceedings [...]. Geneva: ILO, 1999.

SOMAVIA, J. **Decent Work: Report of the Director-General.** Geneva: International Labour Office, 1999.

SÜSSEKIND, A. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 55, p. 105-116, 1986.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: Ltr, 2005.