



**O TELETRABALHO NO BRASIL: A NÃO ADESÃO À CONVENÇÃO INTERNACIONAL Nº 177 E À RECOMENDAÇÃO Nº 184 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS.**

**THE HOME WORK IN BRAZIL: NON-ADHERENCE TO INTERNATIONAL CONVENTION NO. 177 AND TO RECOMMENDATION NO. 184 OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION AND ITS CONSEQUENCES.**

Karine Sandes de Sousa<sup>1</sup>  
Mônica Teresa Costa Sousa<sup>2</sup>

**RESUMO**

O presente artigo tem como objeto a análise da legislação nacional e internacional acerca do teletrabalho, buscado compreender quais as possíveis consequências da não aderência do Brasil à Convenção e Recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho remoto. A pesquisa é de revisão bibliográfica e documental com análise de conteúdo e proposições críticas, bem como breve análise de dados já existentes. Conclui-se que a aderência do Brasil às normas internacionais poderá conferir aos empregados em regime de teletrabalho o acesso a direitos e garantias fundamentais.

**Palavras-chave:** Trabalho em Domicílio. Organização Internacional do Trabalho. Convenção Internacional. Recomendação. Não aderência.

**ABSTRACT**

This article aims to analyze the national and international legislation on teleworking, seeking to understand the possible consequences of Brazil's non-adherence to the convention and recommendation of the International Labor Organization (ILO) on remote work. The research is a bibliographic and documental review with content analysis and critical propositions, as

---

<sup>1</sup> Advogada. Mestranda em Direito e Instituições do Sistema de Justiça pela Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. Graduada em Direito pela Universidade Estadual do Maranhão (UEMA). Membro do Grupo de Ensino, Pesquisa e Extensão Cultural, Direito e Sociedade (CNPq-UFMA).

<sup>2</sup> Professora Associada da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Docente permanente dos programas de Mestrado em Direito e Instituições do Sistema de Justiça (PPGDir/UFMA) e Cultura e Sociedade (PGCult/UFMA). Professora Visitante na Faculdade de Direito da Universidade de Valencia (Espanha). Bolsista de Produtividade em Pesquisa FAPEMA. Coordenadora do Núcleo de Estudos em Direito Internacional e Desenvolvimento da Universidade Federal do Maranhão (NEDID-UFMA).





well as a brief analysis of existing data. It is concluded that Brazil's adherence to international standards may give telework employees access to fundamental rights and guarantees.

**Keywords:** home work; International Labor Organization; international convention; recommendation; non-adherence.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto de estudo as legislações nacionais e internacionais, notadamente os documentos da Organização Internacional do Trabalho, relacionadas ao tema do teletrabalho. O objetivo é verificar se há consequências na não aderência, pelo Brasil, das convenções e recomendações da OIT que tratam do tema.

Sendo o regime de teletrabalho uma das medidas apresentadas pelo Poder Público Federal para enfrentamento da crise sanitária vivenciada, por meio dos dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) COVID-19, constatou-se que, em maio de 2020, 8 milhões e 709 mil brasileiros estavam em ocupações exercendo atividade remota.

Nesse cenário, o problema ao qual se pretende obter uma resposta satisfatória diz respeito à quais as consequências da não aderência do Brasil às convenções e recomendações da OIT que tratam do trabalho em domicílio, considerando o aumento do número de pessoas em regime de trabalho remoto em razão da pandemia ainda em curso. A hipótese apresentada é a de que há consequências negativas e a aderência aos textos internacionais pode conferir aos empregados acesso à direitos e garantias fundamentais.

O objetivo geral, portanto, é debruçar-se acerca das tratativas legais nacionais e internacionais acerca do teletrabalho e analisar de forma comparada os textos das legislações mencionadas.

Como objetivos específicos, será feita análise do teletrabalho em âmbito nacional, com foco na legislação trabalhista e nas pesquisas quantitativas a respeito do cenário factual do teletrabalho no Brasil. Ainda como objetivo específico, será realizado um estudo acerca da temática em âmbito internacional, observando a atuação da OIT em seus documentos oficiais, notadamente a Convenção nº 177 e Recomendação nº 184. Como terceiro objetivo específico, propõe-se a verificação do regime de teletrabalho em âmbito nacional e internacional,



buscando-se compreender a importância conferida ao tema pela OIT e a devida aderência das normas internacionais pelo Brasil.

A presente pesquisa, portanto, foi realizada por meio do método de abordagem indutivo, com pesquisa mista, ou seja, quali e quantitativa, já que procede com análise de dados já existentes e verifica as normas nacionais e internacionais a respeito do tema objeto de estudo. Trata-se de artigo científico cujos métodos de procedimento utilizados foram o fichamento bibliográfico da literatura que versa sobre o tema e análise de dados.

## 2. TELETRABALHO COMO MEDIDA ALTERNATIVA DE ENFRENTAMENTO À CRISE DE SAÚDE: análise legislativa e quantitativa.

A crise de saúde que acometeu a comunidade internacional desde o ano de 2020, até a atualidade, foi responsável por trazer às diversas sociedades mudanças profundas de comportamento, de hábitos e, principalmente, de cuidados com a saúde, sendo o âmbito laboral uma das esferas que foi fortemente afetada pela mudança vivenciada.

A pandemia da COVID-19 e a recomendação de isolamento social impuseram ao mercado de trabalho mudanças primordiais, passando o teletrabalho a ser uma das opções mais difundidas dentre as medidas de enfrentamento à crise de saúde em referência, tanto no Brasil, como nos demais Estados.

Em âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho, dentro do seu objetivo de concretização da justiça social, publicou, em 2020, o documento denominado *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, no qual destinou um capítulo integral para tratar do chamado “*home work*”, mencionando a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, documentos do referido órgão internacional.

Em âmbito nacional, o teletrabalho foi apresentado como uma das medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do *coronavírus* (COVID-19), por meio da Medida Provisória nº 927, de 27 de março de 2020, bem como por meio da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021.

Desta feita, sob o ponto de vista da legislação nacional, o teletrabalho foi inserido pela chamada Reforma Trabalhista, que alterou centenas de dispositivos da Consolidação das Leis



do Trabalho (CLT) sob o pretexto de promover a inserção de novas modalidades contratuais e o suposto conseqüente aumento nos postos de emprego<sup>3</sup>.

Foi inserido, portanto, o Capítulo II-A, que se destina a abordar a modalidade contratual do teletrabalho, que, nos termos do art. 75-B, diz respeito à “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, 1943).

O trabalho realizado na modalidade de teletrabalho não se sujeita ao controle da jornada de trabalho, nesse sentido, o empregador não exerce supervisão sobre a jornada de trabalho do empregado que se encontra neste regime e, conforme precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, se houver controle patronal da jornada, torna-se possível ao empregado comprovar que são devidos adicionais (ESPECIAL..., sem data)<sup>4</sup>.

Ademais, na modalidade de trabalho em comento, o comparecimento do empregado à sede do empregador para a realização de atividades que exijam a presença do empregado no estabelecimento não é suficiente para descaracterizar o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Outros dois aspectos dessa modalidade de regime de trabalho são importantes de elucidação: trata-se da necessidade de contrato expresso, constando as “disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado”. Além disso, as utilidades mencionadas não integram a remuneração (BRASIL, 1943).

Por fim, cabe mencionar que as medidas de medicina e segurança do trabalho serão instruídas pelo empregador, “de maneira expressa e ostensiva”, no que diz respeito às precauções que devem ser tomadas objetivando evitar doenças e acidentes de trabalho. A CLT fala em fornecer termo de responsabilidade ao empregado, que deverá assinar e comprometer-se a seguir as instruções constantes no documento (BRASIL, 1943).

No contexto pandêmico, em meio às mudanças impostas com a finalidade de evitar o contágio e a propagação do *coronavírus*, o Poder Executivo brasileiro utilizou-se da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, bem como da Medida Provisória nº 1.046, de 27

---

<sup>3</sup> Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

<sup>4</sup> Art. 62, da Consolidação das Leis do Trabalho.



de abril de 2021, para apresentar as possíveis medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do *coronavírus* (COVID-19), o objetivo era a manutenção dos postos de emprego e da renda (BRASIL, 2020, 2021).

Neste sentido, em ambos os textos legais, foram apresentadas as seguintes medidas: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

No mesmo cenário foram publicadas a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e a Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, que implementaram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispuseram sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Nos referidos textos legislativos, também com os objetivos de preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do *coronavírus* (COVID-19), foram implementados o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Sob o ponto de vista quantitativo, foi na ocasião da implementação de medidas alternativas para o enfrentamento da pandemia, que o número de trabalhadores em regime de teletrabalho aumentou no ano de 2020, considerando que, por meio do aludido regime laboral, torna-se possível cumprir uma dentre as medidas principais de combate à pandemia, o isolamento social.

Neste ponto, em termos numéricos, expõe-se os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) COVID-19, estudo elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que foram sistematizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), gerando como produto estudos direcionados ao teletrabalho no Brasil.



Por meio das pesquisas realizadas pelo IPEA, foi possível constatar alguns aspectos do mercado de trabalho nacional. Em relação à preliminar potencialidade de aplicação do teletrabalho durante a pandemia, por exemplo, verificou-se que no Brasil, 22,7% dos empregos (o que equivale a 20,8 milhões de pessoas ocupadas) podem ser realizados inteiramente em casa, variando entre cada Unidades da Federação e os tipos de atividades ocupacionais (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Em relação às ocupações passíveis de aderência ao teletrabalho, o estudo constatou que, em primeiro lugar, estão os cargos de direção e gerência; em segundo, os profissionais das ciências e intelectuais; em terceiro lugar, os técnicos e profissionais de nível médio; após, os trabalhadores de apoio administrativo, entre outros (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

A partir dos dados devidamente coletados por meio da PNAD COVID-19, o IPEA mapeou os números efetivos do teletrabalho durante a pandemia, nos meses de maio a novembro de 2020, sendo possível perceber que, em maio, 8 milhões e 709 mil pessoas estavam em ocupações exercendo atividade remota, já em novembro de 2020 o número havia baixado para 7 milhões e 330 mil pessoas (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2021).

Estabelecendo comparação com o estudo prévio e a análise dos dados reais, notadamente os números de ocupações com possível aderência ao teletrabalho, a quantidade de ocupações que efetivamente aderiram ao regime mencionado não chegou à metade, Góes, Martins e Nascimento (2021) atribuem como motivo para isso, a dificuldade em se identificar as ocupações passíveis de serem exercidas em regime de teletrabalho.

No entanto, embora o número esperado não tenha sido alcançado, o teletrabalho passou a ser realidade mais presente em cenário mundial, igualmente, em âmbito nacional, considerando que é modalidade contratual inserida recentemente no panorama legal, em novembro de 2020, 7,9 milhões de pessoas laboravam no aludido regime. A partir dos dados analisados, foi possível verificar, em linhas gerais, que, no Brasil, “o perfil das pessoas em trabalho remoto segue predominantemente composto por pessoas brancas, do gênero feminino, com idade entre 30 e 39 anos, na região Sudeste, com escolaridade de nível superior completo, no setor formal e atividade de serviços” (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2021).

É sabido, nesta trilha, que o cenário pandêmico acarretou a tomada de medidas de enfrentamento à pandemia no âmbito laboral, sendo o teletrabalho uma das medidas



disseminadas pelo Poder Executivo brasileiro com o objetivo de manutenção dos postos de trabalho e renda. No entanto, o cenário de sua aplicação não pode ser terreno fértil para a precarização de relações trabalhistas e a consequente extinção de direitos básicos, sendo imperioso compreender, neste ponto, em que medida a Organização Internacional do Trabalho, em busca da concretização do primado pela justiça social, tem emitido recomendações em favor da regulamentação efetiva deste regime laboral.

### 3. O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SEU POSICIONAMENTO ACERCA DO TELETRABALHO: análise de convenções e recomendações.

A Organização Internacional do Trabalho é a única agência vinculada às Nações Unidas (ONU) que possui uma estrutura tripartite, o que quer dizer que conta com representantes dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores. Possui 187 Estados-membros e foi criada em 1919 (CONHEÇA..., sem data).

O seu objetivo primordial é o alcance da justiça social, tem como missão a promoção de oportunidades de acesso a um trabalho decente tanto para homens, como para mulheres, tendo o trabalho decente como uma condição fundamental para que se supere a pobreza, para que se reduza as desigualdades sociais, para a garantia de governabilidade democrática e para o desenvolvimento sustentável (CONHEÇA..., sem data).

A OIT possui a chamada Agenda de Trabalho Decente, que atua com base em quatro objetivos, os quais são:

definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho; criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens; melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; fortalecer o tripartismo e o diálogo social (CONHEÇA..., sem data).

No âmbito nacional, a OIT possui representação no Brasil desde a década de 1950, tendo como objetivo a promoção permanente das normas internacionais de trabalho, de emprego, de melhoria das condições de trabalho e de ampliação da proteção social aderidas ao sistema legal brasileiro. A atuação da OIT no Brasil diz respeito ao constante objetivo de promover o trabalho decente, combatendo ocorrências como o trabalho forçado, o trabalho infantil, tráfico de pessoas, entre outros (CONHEÇA..., sem data).



O Brasil, desde a década de 1930, vem aderindo às diversas Convenções Internacionais e Recomendações da OIT, objetivando concretizar o propósito de garantia de justiça social e trabalho decente. O Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que foram ratificadas pelo Brasil, dispondo todos os referidos documentos em um só texto legal (BRASIL, 2019).

Todavia, o fato de um Estado-membro fazer parte da OIT e ser signatário das convenções, não o obriga a ratificar todas elas, afinal, a Constituição da OIT, também conhecida como Declaração da Filadélfia, veio estabelecer expressamente o caráter voluntário da ratificação das convenções, é o que sinalizam Delgado e Delgado (2020).

Assim sendo, dentre todas as 189 convenções da OIT, o Brasil ratificou 77 delas, passando a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro, nos seguintes termos:

No Brasil, a vigência interna das convenções da OIT depende de ratificação pelo Congresso Nacional, mediante Decreto Legislativo específico, seguida da publicação de Decreto do Presidente da República, atestando a ratificação congressual, promulgando o respectivo diploma internacional e determinando o seu cumprimento no âmbito interno brasileiro, respeitado o prazo de vigência, segundo data de depósito na Repartição Internacional do Trabalho (conforme arts. 49, I, 84, VIII, CF/88) (DELGADO e DELGADO, 2020).

Neste ponto, torna-se imprescindível compreender a importância conferida ao tema do teletrabalho pela OIT e a devida aderência das normas internacionais pelo Brasil, enquanto Estado-membro que orientou, por meio de Medidas Provisórias, a implementação do teletrabalho no período de crise de saúde, ainda vivenciado, precipuamente àquelas categorias que são compatíveis com o aludido regime.

Conforme exposto, a OIT publicou, em 2020, o documento denominado *Promoting employment and decent work in a changing landscape*, no qual destinou um capítulo integral para tratar do chamado “*home work*”, trazendo à discussão a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184. Outro documento lançado pelo escritório da OIT no Brasil leva o nome de “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19”, sendo específico sobre o tema.

Vale mencionar, de pronto, que dentre as Convenções e Recomendações da OIT que versam sobre o tema do teletrabalho, respectivamente de números 177 e 184, não foram





incorporadas pelo Brasil, o que se passará a examinar no próximo tópico, traçando-se um aspecto comparativo entre as tratativas nacionais e internacionais sobre o regime de trabalho em referência.

Neste cenário, cumpre analisar o cenário legislativo internacional acerca do tema objeto de estudo. A Convenção Internacional nº 177 da OIT, de 20 de junho de 1996, que aborda o trabalho em domicílio, conceitua o tema, no seu artigo 1º da seguinte forma:

Artigo 1

Para efeitos desta Convenção:

(a) o termo trabalho em casa significa o trabalho realizado por uma pessoa, a ser chamada de trabalhador a domicílio,

(i) em sua residência ou em outro local de sua escolha, que não seja o local de trabalho do empregador;

(ii) para remuneração;

(iii) que resulte em um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados,

a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica necessários para ser considerado um trabalhador independente de acordo com as leis, regulamentos ou decisões judiciais nacionais;

(b) as pessoas com status de assalariados não se tornam trabalhadores domiciliares na acepção desta Convenção simplesmente realizando ocasionalmente seu trabalho como empregados em casa, em vez de em seus locais de trabalho habituais (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).<sup>5</sup>

O item (a) conceituou como “trabalho em domicílio” o exercício laboral que uma pessoa realiza (i) em sua casa ou em outros locais de sua escolha, que não sejam o estabelecimento do empregador; (ii) recebendo contraprestação pecuniária; e (iii) objetivando produzir um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independente de quem forneça os equipamentos, materiais e demais elementos necessários para a realização do labor.

A exceção para esse conceito é aquela pessoa que tenha grau de autonomia e independência econômica necessários para ser considerada trabalhador independente, nos

<sup>5</sup> Article 1

For the purposes of this Convention:

(a) the term home work means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker,

(i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;

(ii) for remuneration;

(iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used,

unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions;

(b) persons with employee status do not become homemakers within the meaning of this Convention simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces.



termos da lei nacional ou de decisões judiciais. Ademais, uma outra exceção para configurar um trabalhador como trabalhador em domicílio, é o fato de exercer suas funções em casa de forma ocasional, não sendo uma característica habitual do seu trabalho.

O artigo 3 do referido texto legal impõe aos países signatários a adoção, aplicação e revisão periódica de uma política nacional a respeito do trabalho em domicílio, cujo objetivo seria melhorar a situação dos trabalhadores, sendo confeccionada em conjunto com organizações de empregadores e de trabalhadores (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

A referida política nacional deve ter o objetivo de promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores em domicílio e os demais trabalhadores, considerando sempre as particularidades de cada modalidade laboral, mas procedendo com a aplicação de condições que já estão presentes em contratos de trabalho idênticos ou semelhantes, exercidos no estabelecimento do empregador (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

A igualdade de tratamento é primordial na política nacional em referência, em particular, em relação aos seguintes pontos:

Artigo 4º (...)

2. A igualdade de tratamento deve ser promovida, em particular, em relação a:

- (a) o direito dos trabalhadores a domicílio de estabelecer ou aderir a organizações de sua própria escolha e de participar das atividades de tais organizações;
- (b) proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação;
- (c) proteção no campo da segurança e saúde no trabalho;
- (d) remuneração;
- (e) proteção estatutária da segurança social;
- (f) acesso à formação;
- (g) idade mínima para admissão ao emprego ou trabalho; e
- (h) proteção à maternidade (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Article 4 (...)

2. Equality of treatment shall be promoted, in particular, in relation to:

- (a) the homeworkers' right to establish or join organizations of their own choosing and to participate in the activities of such organizations;
- (b) protection against discrimination in employment and occupation;
- (c) protection in the field of occupational safety and health;
- (d) remuneration;
- (e) statutory social security protection;
- (f) access to training;
- (g) minimum age for admission to employment or work; and
- (h) maternity protection



A referida política nacional deve ser aplicada por meio da legislação nacional, de acordos coletivos, laudos arbitrais ou quaisquer outros meios apropriados de acordo com o ordenamento interno dos Estados (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

Acerca das normas de segurança e medicina do trabalho, a Convenção nº 177, em seu artigo 7, sinaliza pela aplicação ao trabalho em domicílio das normas constantes na legislação nacional, considerando as características específicas do contrato de trabalho em domicílio, indicando, ainda, que certos tipos de trabalho e a utilização de certas substâncias podem ser proibidos neste tipo de labor (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

O texto da Recomendação nº 184 é mais específico sobre o tema, estipulando obrigações tanto aos empregadores quanto aos empregados no que diz respeito às normas de segurança e medicina do trabalho. Dentre as obrigações do empregador, pode-se mencionar o fornecimento de EPIs e assegurar que os equipamentos e máquinas utilizadas estão equipados com dispositivos de segurança. Ao empregado é exigido o cumprimento das medidas de segurança e o zelo pela própria segurança e saúde (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

Além do texto da Convenção em análise, a Recomendação nº 184 também estipula algumas obrigações concernentes ao tipo de trabalho em domicílio, um dos detalhes de importante menção é a organização de informações detalhadas a respeito dessa modalidade laboral, com dados referentes ao sexo, extensão e características do trabalho, devendo os dados serem compilados, atualizados, publicados e disponibilizados ao público (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

A Recomendação prevê, ainda, a supervisão do trabalho em domicílio, que deve ser realizada pela autoridade competente a nível nacional, regional, setorial ou local, por meio do registro de empregados que laboram nestas condições. Os empregadores devem fornecer às autoridades diversas informações, discriminadas no texto legal internacional. Importante consignar, ainda, a previsão de possibilidade de supervisão no local de realização do trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

A Recomendação dispõe sobre a idade mínima para execução do trabalho em domicílio, sendo a mesma idade prevista na regulamentação nacional; prevê o direito de organização e negociação coletiva; versa acerca da remuneração, que deve ser indicada



preferencialmente por meio de negociação coletiva, se não houver, por decisões de autoridades competentes ou outras organizações relacionadas ao trabalho em domicílio (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

Um importante desdobramento encontra-se previsto no item 16, da Recomendação nº 184, nos seguintes termos:

16. Os trabalhadores a domicílio devem receber compensação por:
- (a) custos incorridos em relação ao seu trabalho, como os relacionados ao uso de energia e água, comunicações e manutenção de máquinas e equipamentos; e
  - (b) tempo gasto na manutenção de máquinas e equipamentos, troca de ferramentas, triagem, desembalagem e embalagem e outras operações semelhantes (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).<sup>7</sup>

Neste sentido, é devida recompensação pecuniária aos empregados pelos custos relacionados ao trabalho, como energia elétrica e água, manutenção dos equipamentos, bem como em relação ao tempo gasto na manutenção, troca de ferramentas, entre outros (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

A respeito das horas de trabalho, períodos de descanso e saída, a recomendação é de que o empregado não pode renunciar a seus horários de descanso em detrimento do exercício do trabalho, bem como as leis nacionais irão dispor acerca dos feriados remunerados, licença médica, entre outros temas similares (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

Por fim, expõe-se que os trabalhadores em domicílio possuem direito aos benefícios da seguridade social, bem como à proteção da maternidade. Os Estados signatários devem, ainda, promover e apoiar programas voltados a esse tipo de trabalho, com o objetivo de informar os empregados de seus direitos; sensibilizar organizações às questões relacionadas ao empregado em domicílio; fornecer treinamentos; melhorar segurança e saúde dos empregados; entre outros (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

No documento “Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19”, a preocupação primordial foi destrinchar diversos temas que possuem relação com a manutenção do bem-estar e produtividade durante o teletrabalho, a exposição passou pelo

---

<sup>7</sup> 16. Homeworkers should receive compensation for:

- (a) costs incurred in connection with their work, such as those relating to the use of energy and water, communications and maintenance of machinery and equipment; and
- (b) time spent in maintaining machinery and equipment, changing tools, sorting, unpacking and packing, and other such operations.



tempo e organização do trabalho, gestão de desempenho, digitalização, comunicação, segurança e saúde no trabalho, implicações legais e contratuais, formação, conciliação entre a vida profissional e pessoal (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

Ademais, também foram expostas outras convenções e recomendações aplicáveis ao teletrabalho, quais sejam: Convenção (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares; Convenção (n.º 155) sobre a segurança e saúde dos trabalhadores; Recomendação (n.º 164) sobre a segurança e saúde dos trabalhadores; Recomendação (n.º 206) sobre violência e assédio; Convenção (n.º 190) sobre violência e assédio; Convenção (n.º 154) relativa à promoção da negociação coletiva; convenção (n.º 183) sobre a proteção da maternidade.

Desta feita, torna-se imperioso verificar em que medida o Brasil vem aderindo às tratativas internacionais, pela Organização Internacional do Trabalho, a respeito do tema do trabalho em domicílio, modalidade contratual equivalente ao teletrabalho brasileiro. É o que se passará a analisar no próximo tópico.

#### 4. NÃO ADESÃO À CONVENÇÃO INTERNACIONAL E RECOMENDAÇÃO SOBRE TELETRABALHO: análise de consequências

Embora a Organização Internacional do Trabalho tenha legislado sobre pontos específicos acerca da temática do Trabalho em Domicílio, o Brasil não aderiu à Convenção Internacional n.º 177 e à Recomendação n.º 184, deixando de fazê-lo, inclusive, no momento de inclusão da aludida modalidade laboral no ordenamento jurídico nacional (por meio da Reforma Trabalhista de 2017), estando ao teletrabalho abrangido tão somente pelos artigos 75-A ao 75-E, do diploma celetista.

Neste cenário, estipulando uma análise comparativa, percebe-se que o texto legislativo nacional, tanto da CLT, como das Medidas Provisórias n.ºs 927/2020 e 1.046/2021, trataram o teletrabalho de forma superficial. Traçando um paralelo entre as duas tratativas legais torna-se possível observar que alguns temas legislados pela OIT são omissos no ordenamento jurídico nacional, tais como:

- a) A adoção, aplicação e revisão periódica de uma política nacional a respeito do trabalho em domicílio, visando melhorias na situação dos empregados,



elaborada em conjunto com empregadores e trabalhadores. A política nacional em referência possui, inclusive, o objetivo de alcançar a igualdade de tratamento em relação a diversos temas expressamente previstos e deve ser aplicada por meio da legislação nacional, de preferência;

- b) As normas de segurança e medicina do trabalho, por sua vez, são mais específicas na Recomendação nº 184, que traz obrigações tanto aos empregadores como aos empregados, prevendo a necessidade, por exemplo, de fornecimento de EPIs e de assegurar que os equipamentos e máquinas utilizadas estão equipados com dispositivos de segurança. Do empregado exige-se que cumpra as medidas de segurança e que tenha zelo pela própria segurança;
- c) Organização e publicização dos dados relacionados ao teletrabalho, devendo ser compilados e atualizados, trazendo informações referentes ao sexo, extensão e características do trabalho;
- d) Supervisão dessa modalidade contratual por meio da autoridade competente a nível nacional, regional, setorial ou local, a partir da realização do registro de empregados que laboram nestas condições, podendo, ainda, ocorrer a supervisão no local de realização do trabalho;
- e) Idade mínima para exercício do teletrabalho;
- f) Indicação de igualdade na remuneração entre os empregados que exercem um trabalho em regime remoto e aqueles empregados que exercem o mesmo labor no estabelecimento do empregador;
- g) Recompensação pecuniária aos trabalhadores pelos custos relacionados ao trabalho, como energia elétrica e água, manutenção dos equipamentos; bem como em relação ao tempo gasto na manutenção, troca de ferramentas etc.;
- h) Promoção e apoio a programas voltados a esse tipo de trabalho, com o objetivo de informar os empregados de seus direitos; sensibilizar organizações às questões relacionadas ao empregado em domicílio; fornecer treinamentos; melhorar segurança e saúde dos empregados; entre outros.

Nota-se, portanto, que a aderência, pelo Brasil, às normas internacionais relacionadas ao Trabalho em Domicílio traria ao cenário normativo nacional de maior segurança jurídica



em relação ao tema, conferindo aos empregados que laboram em regime remoto o acesso a uma gama mais extensa de direitos e garantias, que possuem caráter fundamental.

Pontos importantes do teletrabalho brasileiro, que merecem análise comparativa, dizem respeito à previsão de reembolso e infraestrutura necessária, bem como às medidas de segurança e medicina do trabalho. Em relação a estes pontos, a legislação nacional tratou dos temas de forma aberta, cabendo ao empregador prever os referidos temas expressamente por meio do contrato de trabalho.

Esse tipo de tratamento aberto pode dar abertura a uma flexibilização laboral com traços de precarização trabalhista, considerando, ainda, que não aderir à referida Convenção da OIT torna o tema legalmente escasso em âmbito nacional. Desta feita, a importância dessa análise aloca-se no fato de a modalidade de trabalho a distância ter sido apresentada como uma das principais medidas de enfrentamento à crise de saúde vivenciada a nível mundial.

Nestes termos, conforme ensinamentos de Delgado e Delgado (2020), é imprescindível recorrer à importância do diálogo de fontes neste ponto da discussão.

Desde o advento da OIT, os Estados perderam o monopólio exclusivo de normatização das relações trabalhistas, sendo provocados a lidar com a expansão do Direito Internacional do Trabalho e a dialogar com as fontes da Organização Internacional do Trabalho (DELGADO e DELGADO, 2020).

Com o surgimento da OIT e a ascensão da ideia de Direito Internacional do Trabalho, vale introduzir à discussão a ideia levantada por Arnaldo Süssekind (2000, p. 81), de que desde a primeira metade do século XIX já “se generalizou, em diversos países, a tese de que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho a fim de assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis (*jus cogens*) aos trabalhadores”.

Nasser (2005) conceitua as normas *jus cogens*, com fulcro na Convenção de Viena, da seguinte maneira:

Na Convenção de Viena o *jus cogens* é tido por sinônimo de “norma(s) imperativa(s) de direito internacional geral” e essas normas são por sua vez definidas como aquelas “aceita(s) e reconhecida(s) pela comunidade internacional dos Estados como um todo, como norma(s) da(s) qual(is) nenhuma derrogação é permitida e que só pode(m) ser modificada(s) por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza” (art. 53).



Assim, partindo da ideia levantada por Süssekind (2000, p. 81) de que o que se busca por meio da atuação da OIT é “assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis aos trabalhadores” e que esse mínimo irrenunciável teria a natureza de norma *jus cogens* imprime um caráter elevado à aderência das Convenções e demais documentos internacionais de autoria do órgão mencionado, sendo de imposição imperativa o seu cumprimento em relação aos direitos básicos.

Também é relevante considerar o caráter de constante formação conferido ao Direito do Trabalho por Plá Rodriguez (1996), que caracterizou o aludido ramo da ciência jurídica como incompleto e inacabado, sendo as suas normas transitórias e estando em constante evolução.

Vale ressaltar que as Convenções da OIT podem ser incorporadas pelos Estados-membros a qualquer momento, mesmo que não tenham participado da elaboração ou da aprovação do texto original. Especificamente em relação ao cenário do teletrabalho, a importância da aderência ao texto legal internacional pelo Brasil, como visto, pode conferir maior segurança jurídica à modalidade contratual em referência.

Delgado e Delgado (2020) elucidam essa importância:

A adesão das convenções da OIT ao plano interno dos Estados, além de contribuir para a expansão, fortalecimento e diversificação do sistema jurídico, também representa um reforço à direção teleológica imprimida ao Direito do Trabalho em busca da melhoria de condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica (DELGADO e DELGADO, 2020).

É neste cenário que se sustenta um maior foco à aderência de normas internacionais com o objetivo de regulamentar internamente determinados direitos, igualmente sustenta-se a ideia de que a própria globalização e a chamada 4ª Revolução Industrial possuem seus efeitos em relação ao tema estudado, tendo em vista que o avanço da tecnologia e a sua utilização em massa já caminhava para a digitalização do trabalho (DORNELES e JAHN, 2020).

A importância dos documentos internacionais, que é um desdobramento da realidade vivenciada pela pandemia da COVID-19, foi sinalizada por Gomes e Villatore (2020):

Nessa mesma direção, os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos têm como influenciar fortemente a adoção e imposição de medidas democráticas de condução das Ordens Econômica e Financeira, em vista de um progresso social que, majoritariamente, depende de um desenvolvimento sustentável lastreado na valorização do trabalho humano.





O crescimento econômico, ou a simples manutenção da economia, no cenário pandêmico e de digitalização do trabalho não podem figurar como óbice à obrigação estatal de adotar um sistema capitalista que seja mais humano, de garantir o acesso à direitos e garantia fundamentais que são irrenunciáveis. Resto evidenciado, portanto, que a atuação da OIT neste aspecto se mostra imprescindível e fundamental ao trabalhador remoto brasileiro, cuja legislação mostrou-se escassa e pouco específica.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto, o teletrabalho foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Reforma Trabalhista de 2017 com o pretexto de criação de novas modalidades contratuais e consequente aumento dos postos de emprego. No ano de 2020, com o alastramento da crise sanitária a nível mundial, o Governo Federal sinalizou, por meio de Medidas Provisórias, a implantação do regime de teletrabalho como medida de enfrentamento à pandemia.

Tornou-se de imperiosa importância, portanto, verificar a devida adequação da legislação nacional à tratativa internacional, proposta pela OIT, sobre o tema do trabalho em domicílio, equivalente e aplicáveis ao teletrabalho brasileiro. É relevante compreender, ainda, a importância da atuação da OIT em razão de seu objetivo primordial de concretização da justiça social em relação ao trabalho, com foco em relações de igualdade.

Desta feita, por meio da presente pesquisa tornou-se possível verificar que a não aderência do Brasil à Convenção nº 177 e à Recomendação nº 184, da OIT, trouxe consequências negativas ao instituto do teletrabalho que, em âmbito nacional foi tratado de forma superficial e aberta, dando margem à flexibilização de direitos sociais que podem estar próximas às condições de precarização laboral.

Portanto, tornou-se possível comprovar a hipótese delineada para a presente pesquisa, de que há consequências negativas e de que a aderência aos textos internacionais conferirá aos empregados acesso à direitos e garantias fundamentais. Sustenta-se, neste sentido, a aderência do Brasil aos documentos internacionais, com objetivo de concretizar o acesso à justiça social e normatizar o teletrabalho de forma mais efetiva e concreta.

## REFERÊNCIAS





BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em 20 de abril de 2022.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 20 de abril de 2022.

\_\_\_\_\_. Medida provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Brasília, DF: Ministério da Economia, [2021]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em 20 de abril de 2022.

\_\_\_\_\_. Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Ministério da Economia, [2021]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em 20 de abril de 2022.

\_\_\_\_\_. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Economia, [2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em 20 de abril de 2022.

\_\_\_\_\_. Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Economia, [2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em 20 de abril de 2022.

CONHEÇA a OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: sem data. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 22 de junho de 2021.



DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. DOCUMENTOS INTERNACIONAIS DA OIT: CARACTERIZAÇÃO E INGRESSO NO DIREITO BRASILEIRO. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (Coord.). COLEÇÃO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS: TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS. Vol. 1. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 35-55.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de; JAHN, Vitor Kaiser. CEM ANOS DA OIT E PERSPECTIVAS FUTURAS: A NECESSÁRIA AMPLIAÇÃO DO OBJETO TUTELADO PELO DIREITO DO TRABALHO PARA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR DIGITAL. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (Coord.). COLEÇÃO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS: TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS. Vol. 1. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 91-116.

ESPECIAL Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Tribunal Superior do Trabalho: sem data. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em 21 de junho de 2021.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou. Carta de Conjuntura, nº 50, nota 8, 1º trimestre de 2021. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201\\_nota\\_teletrabalho\\_ii.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf). Acesso em 20 de abril de 2022.

\_\_\_\_\_. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Carta de Conjuntura, nº 47, 2º trimestre de 2020. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF). Acesso em 20 de abril de 2022.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel; VILLATORE, Marco Antônio César. REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E A SALVAGUARDA DA CENTRALIDADE DO TRABALHO DIGNO NO SEIO DE UMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA – O FUTURO DO TRABALHO E OS 100 ANOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *In*: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (Coord.). COLEÇÃO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS: TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS. Vol. 2. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 264-285.

NASSER, Salem Hikmat. Jus cogens: ainda esse desconhecido. **Direito GV**, São Paulo/SP, v. 1, n. 2, 161-178, 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/9658/Salem%20Hikmat%20Nasser.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 22 de junho de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção Internacional nº 177: Home Work Convention**. Genebra: 83ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho,





[1996]. Disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em 22 de junho de 2021.

\_\_\_\_\_. Promoting employment and decent work in a changing landscape. Genebra: 109ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: <

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736873.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf)>; Acesso em 21 de junho de 2021.

\_\_\_\_\_. **Recomendação nº 184:** Home Work Recommendation. Genebra: 83ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, [1996]. Disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184). Acesso em 22 de junho de 2021.

\_\_\_\_\_. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia Prático. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: <

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjFndfU3sXxAhWNqZUCHR5hDhIQFnoECAQQA&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmsp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---europe%2F---ro-geneva%2F---ilo-lisbon%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms\\_771262.pdf&usg=AOvVaw211ROM\\_GseBAksxo1r25Qs](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjFndfU3sXxAhWNqZUCHR5hDhIQFnoECAQQA&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmsp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---europe%2F---ro-geneva%2F---ilo-lisbon%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_771262.pdf&usg=AOvVaw211ROM_GseBAksxo1r25Qs)

<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm><https://www.tst.jus.br/teletrabalho>[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201\\_nota\\_teletrabalho\\_ii.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf)>; Acesso em 22 de junho de 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996, p. 11.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3 ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000. p. 81.