

HUM@NÆ

Questões controversas do mundo contemporâneo

n. 17, n. 3

Direito e Sociedade em um Mundo em Mudança
Reflexões Interdisciplinares

TELETRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO PARA O DESENVOLVIMENTO LOCAL SUSTENTÁVEL

Maria Catarina Barreto de Almeida VASCONCELOS¹
Cleomacio Miguel da SILVA²

Resumo

O teletrabalho constitui uma forma de execução do trabalho que vem ganhando destaque, seja pelo crescente desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), seja por sua potencialização decorrente da pandemia da covid 19. Diante desse cenário, indaga-se: quais as consequências para as organizações e teletrabalhadores que materializam seu sistema de produção sem atenção ao ODS nº 8 da ONU, ao conceito do Trabalho Decente e aos comandos da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, ambos, propostos pela OIT? O presente artigo teve como objetivo analisar as diretrizes da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o trabalho decente e crescimento econômico, no contexto do teletrabalho, relacionando com os pilares da sustentabilidade. Para tanto, foi utilizado um estudo de revisão de literatura usando a metodologia Prisma. Os resultados obtidos mostraram que as orientações extraídas da ONU e da OIT são fundamentais para a concretização do teletrabalho decente e do crescimento econômico, sob pena de se alavancar o quantitativo de doenças físicas e psíquicas para os teletrabalhadores, e o desenvolvimento econômico se operar sem responsabilidade social, em afronta aos princípios do desenvolvimento local sustentável. Diante disso, se faz necessária a atualização constante de marcos regulatórios existentes, a proposição de novos, sua

¹ Mestre em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável pela Universidade de Pernambuco - UPE; Graduada em Direito, especialista em Direito Público e Direito Empresarial, Advogada, Membro pesquisadora do Grupo de Pesquisa Direito e os Conflitos Oriundos da Pós-Modernidade – CNPq certificado pela UPE, Advogada e Docente na Faculdade de Ciências Humanas ESUDA, de Recife/PE, Brasil, E-mail: catarinavasconcelos.legis@gmail.com

² Doutor e Mestre pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Professor Associado da UPE. Professor do Corpo Permanente do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Local e Desenvolvimento Sustentável da UPE. Email: cleomacio@hotmail.com

aplicação, fiscalização e o estabelecimento de políticas públicas para alcançar o fim proposto pela ONU e a OIT.

Palavras-chave: leis trabalhistas; organização empresarial; governança corporativa; sustentabilidade empresarial.

DECENT TELEWORK AND ECONOMIC GROWTH FOR SUSTAINABLE LOCAL DEVELOPMENT

Abstract

Telework is a way of carrying out work that has been gaining prominence, either because of the growing development of Information and Communication Technologies (ICTs) or because of its potentialization resulting from the covid 19 pandemic. Given this scenario, the following question arises: what are the consequences for organizations and teleworkers that materialize their production system without attention to UN SDG No. 8, the concept of Decent Work and the commands of the Declaration on Social Justice for an Equitable Globalization, both proposed by the ILO? This article aimed to analyze the guidelines of the United Nations (UN) and the International Labor Organization (ILO) for decent work and economic growth, in the context of teleworking, relating to the pillars of sustainability. For that, a literature review was carried out using the Prisma methodology. The results obtained showed that the guidelines extracted from the UN and the ILO are essential for the implementation of decent telework and economic growth, under penalty of raising the number of physical and mental illnesses for teleworkers, and economic development if it operates without social responsibility, in defiance of the principles of sustainable local development. Therefore, it is necessary to constantly update existing regulatory frameworks, propose new ones, apply them, monitor them and establish public policies to achieve the purpose proposed by the UN and the ILO.

Keywords: labor laws; business organization; corporate governance; corporate sustainability.

1 Introdução

As transformações no mundo do trabalho têm sofrido diversas mutações em face de vários fatores. Desde a crise da regulamentação da economia no contexto do Estado de Bem-estar Social com a conseqüente implementação do neoliberalismo, que tem por premissa o desenvolvimento econômico gerido pelas mãos invisíveis do mercado; a partir dos anos 80 do século XX, o processo de desregulamentação e flexibilização das relações laborais é crescente. As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) também foram e têm sido um fator importante para essas mutações, notadamente pelo crescente desenvolvimento da inteligência artificial (IA), da robótica, nanotecnologia, entre outros (ANTUNES,

HumanÆ. Questões controversas do mundo contemporâneo, v. 17, n. 3 (2023). ISSN: 1517-7602

2020).

No período da pandemia da Covid-19, e com a necessidade de distanciamento social, as organizações se socorreram às plataformas com o objetivo de tentar minimizar os impactos econômicos através da execução do trabalho à distância (ARAÚJO *et al.*, 2021). Este constitui gênero das quais são espécies o teletrabalho e o *home office*.

A partir desse cenário é possível se efetivar a seguinte proposição: quais as consequências para as organizações e teletrabalhadores que materializam seu sistema de produção sob a forma de teletrabalho sem atenção ao ODS nº 8 da ONU, ao conceito do Trabalho Decente e aos comandos da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, ambos, propostos pela OIT?

A partir da pergunta norteadora, a pesquisa tem como objetivo analisar as diretrizes da ONU e da OIT para o trabalho decente e crescimento econômico, no contexto do teletrabalho, relacionando com os aspectos social, econômico e ambiental da sustentabilidade.

O tema proposto é relevante e se justifica diante do crescimento do labor na forma de teletrabalho e a necessidade de se discutir premissas fundamentais para que as organizações possam desenvolver sua atividade econômica com responsabilidade social e, por consequência, se tornarem mais competitivas, assim como, os teletrabalhadores executarem suas atividades preservando sua saúde física e mental.

Diante das transformações do capital e do desenvolvimento tecnológico, todos impactando nas relações de trabalho e nas próprias organizações, faz-se necessária uma atenção para que no desenvolvimento da atividade econômica o tripé da sustentabilidade - econômico, social e ambiental, não seja maculado e, assim, se conserve as gerações presentes sem comprometimento das futuras (BENAVIDES *et al.*, 2021).

No contexto do teletrabalho, deve se estar atento às tendências de sua ampliação para o período pós-pandemia, a fim de se verificar a necessidade de se calibrar os marcos legislativos já existentes, de se implementar políticas públicas e de se revisar as diretrizes para governança corporativa.

2 Metodologia

No tocante ao tipo de estudo, quanto aos objetivos, este é de caráter exploratório, cuja finalidade é obter informações sobre como as diretrizes propostas pela ONU e OIT sobre trabalho decente e crescimento econômico, no contexto do teletrabalho, a fim de que as organizações possam desenvolver as suas atividades com responsabilidade social e os teletrabalhadores tenham sua saúde resguardada (MARCONI; LAKATOS, 2021). Os tipos de pesquisa utilizados têm caráter bibliográfico e documental.

A pesquisa bibliográfica tem por fundamento a metodologia de revisão sistemática PRISMA, que consiste em sua reprodução e rastreamento da mesma de forma a dar resposta à questão em análise, considerando as seguintes etapas: a) validação dos objetivos de pesquisa; b) deliberação das palavras-chave; c) escolha das bases de dados; d) elencar os critérios de elegibilidade; e) condução dos dados resultantes (PRISMA, 2015).

As palavras-chave para a busca dos títulos foram: leis trabalhistas, organização empresarial, governança corporativa e sustentabilidade empresarial, utilizados isoladamente ou de forma conectada pelo operador booleano “AND”. Os títulos selecionados, de caráter interdisciplinar, foram extraídos de bases de dados *SciELO*, *SPELL* e *Google Acadêmico*, nas quais foram observadas guardar maior pertinência com a temática abordada. Também foram utilizadas teses, dissertações e livros específicos sobre o tema.

A pesquisa documental se deu a partir da busca de dados públicos nos sites dos seguintes órgãos: IPEA, OIT, OMS e ONU considerando que esses órgãos são responsáveis por prestar informações oficiais acerca do assunto abordado. Foi incluída na pesquisa de dados as informações da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), por se tratar de um órgão brasileiro, específico sobre o assunto abordado, em vigor desde 1999. A busca de normativos legais brasileiros foi realizada no *site* do Governo Federal da República Federativa do Brasil.

A tabela abaixo demonstra a quantidade de títulos encontrados durante a busca de dados, considerando as palavras-chave utilizadas isoladamente, o período de pesquisa correspondente, limitada a área de conhecimento da administração:

Tabela 1 Dados da Pesquisa Exploratória

Bases de Dados/ Palavras-chave	Leis Trabalhistas	Organização Empresarial	Governança Corporativa	Sustentabilidade e empresarial
<i>Scielo</i> Brasil	13	78	167	69
<i>Spell</i>	0	0	541	34
<i>Google Acadêmico</i>	804	2.150	521	871
TOTAIS	817	2.228	1.229	974

Fonte: A Autora

A leitura dos artigos, ainda de forma exploratória, foi procedida da seguinte forma: análise do título e resumo com o objetivo de se observar a proximidade com a pertinência temática. Nos livros, esta ocorreu através da leitura do título, prefácio e introdução. Em seguida e, após a escolha dos textos e documentos, foi realizada leitura seletiva, com elaboração de apontamentos que serviram de base para a redação do texto final. Os dados da pesquisa documental seguiram o mesmo protótipo para a coleta de informações.

Os critérios de inclusão selecionados foram: títulos publicados no período de janeiro de 2017 a janeiro de 2023, estudos oriundos de revisões sistemáticas e legislação correspondente. Como critério de exclusão foram considerados arquivos duplicados ou corrompidos. A pesquisa foi realizada no período de janeiro de 2021 até janeiro de 2023. Nos principais achados, foram selecionados: artigos (09), dissertação (1), tese (1), livros (5), além dos dados públicos da OIT, ONU, Governo Federal do Brasil e das informações da SOBRATT.

Após a análise das bibliografias selecionadas, essas foram revisadas, digitadas e organizadas. A abordagem do tratamento dos dados da pesquisa foi qualitativa, tendo em vista que se propõe a interpretar os seus resultados decorrentes da revisão sistemática concernente à temática proposta sem uso de "(...) técnicas estatísticas em uma revisão sistemática para integrar os resultados dos estudos incluídos" (PRISMA, 2015, p. 335). Depois desta etapa, os dados serviram para descrever um panorama sobre a temática ora discutida, analisada e avaliada.

3 Referencial teórico

3.1 Trabalho decente e crescimento econômico a partir das diretrizes da ONU e da OIT

A ONU, por meio do Pacto Global, lançou o “Guia de Sustentabilidade Empresarial: Criando um Futuro Sustentável” (PACTO GLOBAL, 2014), com diretrizes para realização de negócios sem desrespeito aos direitos humanos. No mesmo viés, a Agenda 2030 estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Figura 1), que em função do recorte dado ao presente artigo, se destaca o ODS nº 8 que se refere a *trabalho decente e crescimento econômico* (ONU, 2015). Para alcançar o ODS nº 8, da Agenda 2030, da ONU, o Brasil se comprometeu com 10 (dez) metas, das quais, as 03 (três) descritas no Quadro 1 estão mais próximas ao recorte dado na presente pesquisa.

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



Fonte: ONU (2015).

Quadro 1: Metas Vinculadas ao Trabalho Digno e Teletrabalho.

<p>8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade, por meio da diversificação e com agregação de valor, modernização tecnológica, inovação, gestão, e qualificação do trabalhador; com foco em setores intensivos em mão-de-obra (IPEA, 2022, n.p).</p>	<p>Justificativa: Essa justificativa de adequação para o Brasil, demonstra que a modernização tecnológica, a inovação e a qualificação do trabalhador requerem gestão visando o trabalho decente e crescimento econômico.</p>
--	--

<p>8.3 Promover o desenvolvimento com a geração de trabalho digno; a formalização; o crescimento das micro, pequenas e médias empresas; o empreendedorismo e a inovação. (IPEA, 2022, n.p).</p>	<p>Justificativa: Essa adequação para o Brasil esclarece que o desenvolvimento não poderá se dissociar do trabalho digno, onde destacamos a comunicação entre as partes envolvidas, cujas atividades que afetam as vidas dos trabalhadores deverão ser decididas conjuntamente com os seus gestores.</p>
<p>8.8 Reduzir o grau de descumprimento da legislação trabalhista, no que diz respeito ao registro, às condições de trabalho, às normas de saúde e segurança no trabalho, com ênfase nos trabalhadores em situação de vulnerabilidade (IPEA, 2022, n.p).</p>	<p>Justificativa: o desenvolvimento do trabalho deverá observar os vieses da sustentabilidade: econômico, social e ambiental</p>

Fonte: Autora.

As justificativas de adequação das metas do ODS nº 8 (Figura 1 e Quadro 1) destacadas para o Brasil, estão interseccionadas com a necessidade de canais de comunicação e mediação a fim de aperfeiçoar a gestão, colaborar para concretização do trabalho digno e dos vieses da sustentabilidade, com a ressalva que houve adequação do termo utilizado pela ONU para Trabalho Decente, em que o Brasil utiliza a expressão Trabalho Digno, com o mesmo significado. Esses esclarecimentos estão na justificativa para a adequação divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2022).

Com essa adequação, o IPEA informa os seguintes esclarecimentos quanto aos conceitos importantes mencionados na meta 8.3 acerca do trabalho digno, para definir que:

(...) o conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens (IPEA, 2022, n. p).

Outro importante comando é o conceito de trabalho decente formulado pela OIT, no ano de 1999. Segundo esta agência da ONU, esse instituto é caracterizado pela promoção de:

(...) oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança

e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 1999, n. p)

Ainda para a referida organização, o conceito de trabalho decente

(...) é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 1 o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2 a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3 a ampliação da proteção social; 4 o fortalecimento do diálogo social (OIT, 1999, n. p).

Sobre as Convenções Internacionais em matéria de teletrabalho decorrentes do processo legislativo da OIT (1996), esse órgão internacional sancionou a Convenção de nº 177 que, apesar do Brasil não a ter ratificado, nada impede que as organizações a utilizem em seus programas de *compliance* ou como conteúdo em seus códigos de conduta (OIT, 1996).

A fim de consolidar o respectivo conceito, no ano de 2008, a OIT estabeleceu a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, pautada em 04 objetivos estratégicos (Quadro 2).

Quadro 2: Objetivos estratégicos da Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa

<p>1 Promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável de forma que:</p>	<ul style="list-style-type: none">- Os indivíduos possam adquirir e atualizar as capacidades e competências necessárias que permitam trabalhar de maneira produtiva para sua própria realização pessoal e bem-estar coletivo;- O conjunto de empresas, tanto públicas como privadas, sejam sustentáveis com o fim de favorecer o crescimento e a criação de maiores possibilidades e perspectivas de emprego e renda para todos, e- As sociedades possam alcançar seus objetivos de desenvolvimento econômico e de progresso social, bem como alcançar um bom nível de vida;
--	--

<p>2 Adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos; - Condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores, e - As possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção;
<p>3 Promover o diálogo social e tripartismo como os métodos mais apropriados para:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptar a aplicação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país; - Transformar o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico; - Facilitar a formação de consenso sobre as políticas nacionais e internacionais pertinentes que incidem nas estratégias e programas de emprego e trabalho decente, e - Fomentar a efetividade da legislação e as instituições de trabalho, em particular o reconhecimento da relação de trabalho, a promoção de boas relações profissionais e o estabelecimento de sistemas eficazes de inspeção do trabalho, e
<p>4 Respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista que:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos, e - Que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser

	invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.
--	--

Fonte: OIT (2008).

Diante das prescrições estabelecidas pela ONU e OIT, as organizações públicas e privadas que desenvolvem suas atividades produtivas sem atenção a esses princípios, não promovem a atividade econômica primando pelo trabalho decente. Logo, atuam sem responsabilidade social e podem produzir ambientes organizacionais favoráveis às doenças ocupacionais.

3.2 A quarta revolução industrial e seus impactos nas relações de trabalho

Historicamente, as relações de trabalho foram impactadas com as revoluções industriais e nesses contextos houve uma pressão do tecido social e atuação estatal a fim de equilibrar a relação entre capital e trabalho (LIMA *et al.*, 2019).

A ruptura do predomínio da produção manual pela mecânica, a partir da “(...) construção de ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, ocorrido entre os anos de 1760 e 1840” (SCHWAB, 2016, p. 18), configurou a primeira revolução industrial. Já a segunda, ocorrida entre o final do século XIX e século XX, teve sua marca com a eletricidade e linha de montagem, cujo impacto nas relações de trabalho ocorreu com a produção em massa (SCHWAB, 2016).

A década de 60, do século XX, marcou a terceira revolução industrial. A era do computador se instala e “(...) foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe* (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da *internet* (década de 1990)” (SCHWAB, 2016, p. 18).

A virada do milênio estabeleceu o início da quarta revolução industrial e sua característica se verifica pela presença de uma “(...) *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina)” (SCHWAB, 2016, p. 18 e 19).

A terceira revolução é rompida pela sofisticação da tecnologia então existente que viabilizou a integração social globalmente, assim como a economia. Brynjolfsson e McAfee (2016) declararam que esse cenário trouxe ao mundo um impacto decorrente dessas tecnologias digitais viabilizando automação.

As consequências desse ambiente no mundo do trabalho fizeram nascer a chamada Indústria 4.0, cuja característica são as fábricas inteligentes em que “(...) os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível” (SCHWAB, 2016, p.19). Essa revolução, que se encontra em andamento, promove novas descobertas em áreas do conhecimento diversas que “(...) vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica” (SCHWAB, 2016, p. 19). Para Schwab (2016), a principal característica dessa revolução é o entrelaçamento de tecnologias e sua comunicação com os domínios físicos, digitais e biológicos.

Sendo assim, para Schwab (2016, p. 15), os pilares que estabelecem a quarta revolução industrial se pautam nos seguintes elementos:

— *Velocidade*: ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em um ritmo exponencial e não linear. Esse é o resultado do mundo multifacetado e profundamente interconectado em que vivemos; além disso, as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas.

— *Amplitude e profundidade*: ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigma sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. A revolução não está modificando apenas o “o que” e o “como” fazemos as coisas, mas também “quem” somos.

— *Impacto sistêmico*: ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda sociedade.

Essa atmosfera promove, de um lado, benefícios, e de outro, desafios. No mundo do trabalho, por exemplo, a promoção de inteligência artificial gerará a constante necessidade de requalificação de trabalhadores, além de substituir, em grande medida, a ação do homem. Também poderá deixar os trabalhadores reféns de um sistema que o cala, diante de situações necessárias de harmonização para o desenvolvimento do trabalho, por temor de perderem seus empregos e trabalhos, o que promoverá grande desigualdade e violará a concepção de crescimento econômico através do trabalho decente (ANTUNES, 2018).

Antunes (2018) afirmou com grande preocupação que a morfologia do trabalho do século XXI, entre outras questões, poderá estabelecer o que nomina “A Sociedade de Adoecimentos no Trabalho” apontando as ponderações constantes no Quadro 3. Todas essas percepções (Quadro 3) podem ocorrer no exercício do

teletrabalho nos casos de inexistência de uma gestão que não esteja alinhada com um compromisso de crescimento econômico com trabalho decente.

Assim sendo, governo, organizações, trabalhadores e sociedade civil deverão estar instruídos e envolvidos a fim de concretizar e fazer cumprir as diretrizes da ONU, por meio do ODS nº 8 e o conceito de trabalho decente e os comandos da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, ambos, propostos pela OIT. Ações como atualização de normas jurídicas, além do estabelecimento de políticas públicas são alguns exemplos que podem ser materializados em favor dos trabalhadores e das organizações para que o trabalho e o crescimento econômico não percam seus valores sociais (ANTUNES, 2018).

Quadro 3: A Sociedade de Adoecimentos no Trabalho.

<p><i>1 Trabalho e adoecimento no contexto da acumulação flexível</i></p>	<p>(...) os trabalhadores pertencentes ao núcleo que atua com maquinário mais avançado, dotado de maior tecnologia, encontram-se cada vez mais expostos à flexibilização e a intensificação dos ritmos de trabalho de suas atividades, expressas não só pela cadência imposta pela robotização do processo produtivo, mas, sobretudo, pela instituição de práticas pautadas por multifuncionalidade, polivalência, times de trabalho interdependentes, além da submissão a uma série de mecanismos de gestão pautados na pressão psicológica voltada ao aumento da produtividade” (ANTUNES, 2018, p. 140).</p>
<p><i>2 A flexibilização com base no adoecimento</i></p>	<p>(...) se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre a atividade laboral e o espaço da vida privada (...) (ANTUNES, 2018, p. 141)</p> <p>(...) a pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em fração de segundos, assim como a obsessão de gestores do capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento</p>

	(ANTUNES, 2018, p. 142).
<i>3 Laços solidários rompidos: individualização e solidão no local de trabalho</i>	“(…) o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores. Essa quebra de laços de solidariedade e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento (…)”(ANTUNES, 2018, p. 143).
<i>4 A gestão por metas</i>	(…) o gerenciamento por metas opera em diferentes sentidos: a) no desenvolvimentos de mais um mecanismo disciplinador “voluntário” dos trabalhadores e trabalhadoras visando o aumento da produtividade; b) no incentivo ao controle de faltas exercido, não raro, entre os próprios membros dos times de produção/equipes de trabalho; c) na diminuição do tempo de repouso; d) na promoção da competição entre os trabalhadores e suas equipes, visando o recebimento dos valores estipulados nos acordos firmados para essa finalidade (ANTUNES, 2018, p. 147).
<i>5 O assédio como estratégia de gestão</i>	(…) espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base em exigências que cada vez mais extrapolam as capacidades física e mental humanas, não conseguem se manter senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral faz parte dessa engrenagem” (ANTUNES, 2018, p. 148, 149) (…) apesar de na maioria das vezes ser direcionado a um trabalhador específico, o assédio repercute sobre o coletivo (ANTUNES,

	2018, p. 149)
--	---------------

Fonte: A Autora.

3.3 Teletrabalho e Desenvolvimento Local Sustentável

A ONU (1948), órgão de alcance internacional, que tem por finalidade a busca pela paz e o desenvolvimento mundial, após as atrocidades decorrentes da segunda guerra, emitiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que foi assinada por 58 países, dentre eles, o Brasil. Muito embora não tenha força legislativa, nesta declaração consta taxativamente em seu artigo 23, item 1, que: “(...) toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948).

Na experiência brasileira, a Carta Cidadã em seu artigo 1º estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil e nos incisos III e IV preconizam o resguardo do princípio da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, ambos como balizadores para o exercício da livre iniciativa (BRASIL, 1988).

O teletrabalho é uma das formas de trabalho à distância, o qual corresponde a um regime para execução de atividades remotas que vem se implantando nos setores público e privado à medida que se evoluem as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs). Igualmente se instaura como consequência de crises econômicas e sanitárias. Mas, do ponto de vista normativo, o instituto do teletrabalho possui características e conceito próprios (LEPLETIER; CRUZ, 2018).

Historicamente, vários estudos indicam que o primeiro teletrabalho foi realizado no ano de 1957 (SOBRATT, 2016, n. p), quando:

(...) nos Estados Unidos, no estado da Pensilvânia, surge o trabalho remoto. Através da atividade de telegrafia, o senhor J. Edgar Thompson, proprietário de uma linha de ferro, controlava suas unidades remotamente através do telégrafo, exercendo a gestão e o controle de recursos e mão de obra remotamente. O termo teletrabalho surgiu com mais força na década de 70 quando o mundo passava por uma crise no petróleo e cresceu a preocupação com os gastos em deslocamentos para o trabalho, e determinadas funções passaram a ser exercidas em domicílio.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), constituída no ano de 1999, criou o chamado *selo de boas práticas em teletrabalho*, no ano 2015, e conceituou o teletrabalho como sendo uma (SOBRATT, 2015, n. p):

Modalidade de trabalho que, utilizando as tecnologias da informação e das

comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (*freelance*), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, *smartphones*, *tablets* etc.

Por sua vez, em relação ao normativo legislativo acerca do teletrabalho no Brasil, o primeiro marco consta no parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a que se refere o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), com alteração dada pela Lei nº 12.551/2011 (BRASIL, 2011). Com a reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), o teletrabalho ganhou maior especificidade legal, nos termos do artigo 75-A a 75-E³.

Assim, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o conceito de teletrabalho corresponde “(...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943).

Ao final do ano de 2019, o mundo assistiu ao começo de uma das maiores crises sanitárias já deflagradas, causada pelo Sars-Cov-2 (covid-19). No Brasil, antes mesmo de ser declarado o estado de pandemia, em 06 de fevereiro de 2020, o Governo Federal editou a Lei 13.979, determinando diversas medidas preventivas da proliferação do covid-19, dentre elas o afastamento ou distanciamento entre as

³ [1] Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.2017

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017).

pessoas (BRASIL, 2020).

Em pouco tempo, mais precisamente em 11 de março de 2020, o estado de pandemia foi declarado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), considerando não apenas o número de mortes, mas por força da rápida contaminação entre os povos, sendo necessário e essencial o distanciamento entre as pessoas, o que naturalmente repercutiu nas relações de trabalho.

No tocante às peculiaridades de operacionalização, levando em conta a saúde do teletrabalhador e a respectiva gestão, ainda no ano de 2020 foi proposto na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei (PL) nº 5.581/2020 (BRASIL, 2020), com ampla abordagem acerca de diretrizes sobre o teletrabalho, entre elas o meio ambiente do teletrabalho, a saúde e a segurança do teletrabalhador e respectiva gestão.

Visando preservar a economia e prevenir o desemprego decorrente dessa nova realidade, em 22 de março de 2020, o Presidente da República do Brasil editou a Medida Provisória de nº 927/2020, autorizando as organizações empresariais a manterem suas atividades sem necessidade de acordos individuais ou coletivos (BRASIL, 2020), cujo capítulo III é exclusivo para as atividades em teletrabalho.

No período anterior à pandemia, havia 15 milhões de teletrabalhadores no Brasil, o que correspondia a 45% (quarenta e cinco por cento) das empresas brasileiras que adotavam também a atividade de teletrabalho (ALVES, 2021). Segundo Alves (2021), abruptamente cerca de 4 bilhões de trabalhadores foram colocados em afastamento social, destacando os direitos essenciais que foram garantidos através da Lei nº 13.979/2020 e os respectivos desafios dessa nova realidade (ALVES, 2021).

Entre os principais direitos dos teletrabalhadores, destacaram-se a permanência da garantia do vínculo empregatício; a preservação do seu salário ainda que haja a necessidade de cumprir quarentena decorrente de contato com pessoas contaminadas ou por força de contaminação; prioridade no isolamento em relação a pessoas que se encontram em condição de risco, tais como idosos acima de 65 anos, gestantes e lactantes, portadores de diabetes, hipertensão, Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), neoplasia maligna e de doenças pulmonares. Além disso, obter do empregador os equipamentos telemáticos necessários para a realização dos trabalhos (ALVES, 2021).

O teletrabalho foi potencializado durante a pandemia do COVID-19 e trouxe desafios tanto para os trabalhadores, quanto para os empregadores. Losekann e Mourão (2020) destacaram que as empresas enfrentaram desafios, estabelecendo e implementando normas e políticas internas em caráter excepcional e urgente, para viabilizar a continuidade de suas atividades, considerando que “(...) o teletrabalho, *home office*, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra” (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p.28).

Nesse mesmo viés, as empresas foram obrigadas a realizar investimentos financeiros a fim de possibilitar o teletrabalho através de fornecimento de ferramentas telemáticas, além de revisar as normas de segurança da informação e treinamento desses mesmos trabalhadores (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Para Losekann e Mourão (2020, p. 73) com relação aos trabalhadores, os desafios se revelaram pela:

(...) necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer. O controle do tempo e do esforço de trabalho é um desafio usual na relação de empresas e trabalhadores. A combinação de controle de frequência e estabelecimento de metas visam alinhar os interesses nessa relação e a motivação do trabalhador deve ser um objeto fundamental da gestão de pessoas. Em regime de teletrabalho, esse desafio é intensificado.

Ainda em regime pandêmico e no período pós-pandêmico, ondas de desemprego permanecem crescentes e os que se encontram em teletrabalho estão sujeitos a sofrer violação de suas garantias fundamentais, a exemplo do direito à desconexão, o não fornecimento de equipamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades, entre outros, sem que exerçam o seu direito de resistência, por temor de dialogar sobre suas condições laborais para o desempenho de suas atividades de forma saudável, para não ter o seu contrato rompido (ANTUNES, 2020).

Na conformidade do artigo 75-B da CLT, o conceito normativo do teletrabalho diz respeito “(...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943).

Isso significa dizer que as atividades desempenhadas pelos colaboradores se desenvolverão preponderantemente em ambientes desvinculados aos centros empresariais. Inexistindo mecanismos adequados para gestão remota de pessoas, em princípio, esses ambientes terão um menor potencial de fiscalização e assim poderão se tornar locais de execução do trabalho sem que se harmonizem com a legislação e diretrizes sobre segurança do trabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). No período da pandemia do covid-19, o local de realização do teletrabalho ganhou maior restrição em face da necessidade do isolamento social, sendo a casa do teletrabalhador, o espaço para a execução do labor (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

O artigo 75-E da CLT determina que: “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 1943), e em seu parágrafo único a legislação consolidada impõe que: “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 1943), contudo, essas prescrições não garantem a preservação da saúde dos teletrabalhadores.

De acordo com o artigo 2º da CLT, o empregador tem o dever de fiscalização em função do seu poder diretivo constante no referido artigo (BRASIL, 1943). Assim sendo, ainda que cumpridas as obrigações constantes na lei, as organizações têm o dever de vigilância quanto ao cumprimento de protocolos para evitar doenças e acidentes de trabalho.

É nesse cenário que a ausência de gestão do labor em teletrabalho poderá impactar negativamente na saúde dos teletrabalhadores, assim como repercutir na própria imagem da organização por não atender as diretrizes das Nações Unidas sobre o desenvolvimento da atividade econômica pautado no tripé da sustentabilidade (ONU, 2015).

Quanto ao regramento da jornada do teletrabalho, segue o disposto no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, sobre hora extraordinária, o contido no inciso III do artigo 62 da CLT, ou seja, somente os trabalhadores em teletrabalho que não desenvolvem essas atividades por produção ou tarefa têm direito a remuneração pelo trabalho extraordinário, nos termos da Lei 14.442/2022 (BRASIL, 2022).

O conceito de segurança humana, por sua vez, surge em decorrência da necessidade de uma redefinição do conceito de segurança. Apesar da inexistência de unanimidade, esta expressão foi adotada por Estados, Organizações Internacionais, Regionais e Não Governamentais (ROCHA, 2017).

A construção desse conceito esteve pautada em valores contidos no documento que constituiu a Carta das Nações Unidas em 1945, assim como no Estatuto do Refugiado de 1951, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989, dentre outros. Todos esses documentos têm seus núcleos pautados em uma percepção da segurança direcionada às pessoas (ROCHA, 2017).

Entretanto, esse conceito se estabeleceu somente no ano de 1990 e com o objetivo de inserir em um único conglomerado, uma diversidade de preocupações vinculadas à proteção, direitos e bem-estar individual, como forma de estimular o conhecimento não apenas do público em geral, mas por parte daqueles que são responsáveis pela tomada de decisão, para trazer alterações significativas em busca de melhor condição aos que se encontram em minoria ou desvantagem social (ROCHA, 2017).

O Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), de 1994, constituiu o documento precursor para o conceito de segurança humana a partir dos Estados-Membros da ONU, agências, entre outros envolvidos, que interpretaram e conceituaram a referida expressão de forma individualizada em face a sua extensão (ROCHA, 2017).

Diante de pontos incomuns, naturalmente, houve um processo de maturação conceitual, contudo, restou incontroverso que a segurança humana se encontrava fundamentada no desenvolvimento humano, ou seja, quanto mais segurança humana, mais desenvolvimento humano.

No ano de 2010, Ban Ki-moon, então secretário das Nações Unidas, afirmou que “O avanço que a segurança humana demanda fortalece e estabiliza as instituições” (ONU, 2010, n. p) e pediu aos Estados-Membros que o conceito de segurança humana fosse recepcionado de forma mais abrangente fazendo menção ao marco da Cúpula Internacional de 2005 que vinculou o instituto ao fato de se reconhecer que:

(...) todos os indivíduos, particularmente pessoas vulneráveis, estão destinados às liberdades do medo e do querer, com oportunidades iguais

para aproveitar todos os seus direitos e desenvolver plenamente seu potencial humano (ONU, 2010, n. p).

Essas premissas podem ser facilmente aplicadas às organizações vinculando-se aos seus colaboradores, posto que estes ostentam perante a legislação trabalhista o *status* de hipossuficiência, tornando-se vulneráveis para o desenvolvimento pleno do potencial humano⁴ (BRASIL, 1943). Em outra medida, o não cumprimento dos princípios para o exercício do labor em teletrabalho repercute no crescimento econômico sem responsabilidade social, considerando o meio ambiente do trabalho e a força do trabalho como partes inseparáveis do desenvolvimento sustentável (SOUSA, 2019).

Igualmente, as organizações necessitam compreender que a essência do termo sustentável diz respeito a uma visão para o futuro dos recursos naturais do planeta e da vida humana, bem como que o desenvolvimento sustentável é um processo que tem por escopo fomentar esse crescimento econômico sem que haja violação ao tripé da sustentabilidade (FEIL; SCHREIBER, 2017).

Segundo Rocha *et al.* (2017), a problematização está intrinsecamente relacionada às políticas públicas, ao afirmar que no Brasil são “preponderantemente centralizadoras e paternalistas, voltadas para ao atendimento dos interesses das pequenas elites” (ROCHA *et al.*, 2017, p. 463), uma vez que tais práticas são aplicadas “deixando em segundo plano as políticas públicas voltadas para o social, causando o enfraquecimento na articulação e organização da sociedade civil para reivindicar seus direitos” (ROCHA *et al.*, 2017, p. 463).

E, mais especificamente quanto ao desenvolvimento local sustentável, alertam que necessariamente requer uma mudança mental organizacional em relação ao conceito de crescimento econômico, posto que há de ser necessariamente adequado aos princípios que regem o trabalho decente, esclarecendo que:

O desenvolvimento durante muito tempo ficou atrelado ao crescimento econômico no âmbito global, restrito exclusivamente ao sistema de mercado, e aos modelos tradicionais de crescimento, que consideravam apenas as variáveis econômicas, o capital físico e tecnológico como determinantes do processo econômico de crescimento. Sendo esse fator essencial, porém, não suficiente para ensejar a qualidade de vida das populações e o desenvolvimento local, tendo a necessidade de um contexto que envolve variáveis que não podem ser ignoradas ao processo como: fatores culturais, econômicos, políticos e ambientais. (ROCHA *et al.*, 2017,

⁴ CLT, art. 3º Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

p. 468)

A conjuntura atual demonstra a necessidade de haver um olhar para a localidade, por força das diferenças regionais no País. E, considerando as metas previstas para o ODS nº 8, o alcance do desenvolvimento local sustentável está comprometido quando a conjuntura aponta para uma classe trabalhadora que deixa de reivindicar os seus direitos essenciais, notadamente os teletrabalhadores e, por outro lado, as organizações permanecem com uma cultura de ganho financeiro (crescimento) sem agregar valores essenciais e inerentes ao trabalho decente e crescimento econômico previstos para o desenvolvimento sustentável (ROCHA *et al.*, 2017).

Respeitados os princípios norteadores dos direitos humanos como mola propulsora de crescimento econômico com responsabilidade social, essa simbiose teletrabalho e desenvolvimento local sustentável, está em perfeita adequação a Agenda 2030, em que a sua proteção terá por fomento o próprio desenvolvimento local sustentável (OLIVEIRA NETO, 2022).

4 Resultados e discussão

Tomando por norte os títulos e informações públicas, restou constatada que ante a disrupção no processo produtivo em função da transformação do capital e desenvolvimento das TICs, é imperiosa a necessidade de ações integradas a fim de que o crescimento econômico não se distancie dos pilares do tripé da sustentabilidade - econômico, social e ambiental para que se conservem gerações presentes sem comprometimento das futuras.

Nessa mesma direção, constatou-se que ainda diante de uma sociedade analógica, no ano de 1999, a OIT, de forma prospectiva, estabeleceu o conceito de trabalho decente, assim como, visando solidificá-lo estabeleceu a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Essa declaração estabelece 04 (quatro) tentáculos voltados a segurança humana, quais sejam: 1) promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável; 2) adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias

nacionais; 3) promover o diálogo social e tripartismo; e 4) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Por outro lado, o mundo do trabalho encontra-se vinculado a uma sociedade global e digital diante do estabelecimento da Quarta Revolução Industrial assim caracterizada: 1) velocidade, qualidade decorrente de um mundo multifacetado e profundamente interconectado, além do fato das novas tecnologias gerarem outras mais novas e cada vez mais qualificadas; 2) amplitude e profundidade a partir da combinação de várias tecnologias e, por consequência, rompendo os modelos de economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos; e 3) impacto sistêmico por envolver a transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda sociedade (SCHWAB, 2016, p. 15).

Contudo, os preceitos constantes nas diretrizes da ONU e OIT não perdem seu conteúdo; pelo contrário, se ressignificam e se aplicam a morfologia do trabalho no século XXI a fim de conter o adoecimento no trabalho no contexto da acumulação flexível, a flexibilização com base no adoecimento; de promover laços solidários então rompidos; gerir o trabalho por metas e combater o assédio como estratégia de gestão.

Em 2015, a ONU protagonizou a Agenda 2030, com 17 (dezesete) ODS e, dentre eles, estabeleceu premissas, através do ODS nº 8, a fim de assegurar crescimento econômico com trabalho decente. O Brasil se comprometeu com 10 (dez) metas para materialização do crescimento econômico e trabalho decente, dos quais 03 (três) se aplicam a execução do trabalho como um todo, mas que o presente estudo os destacam como de extrema importância para a materialização do teletrabalho decente e crescimento econômico, por se relacionar a necessidade de gestão sustentável, da necessidade de exercício do trabalho de forma digna e da necessidade do desenvolvimento do trabalho observar os vieses da sustentabilidade: econômico, social e ambiental.

No espaço nacional resta comprovado uma evolução legislativa no tocante ao regime de trabalho, em teletrabalho, mas ainda embrionária, diante de Projeto de Lei ainda não aprovado na Câmara dos Deputados. Por outro lado, a conjuntura atual demonstra a necessidade de haver um olhar para a localidade, por força das

diferenças regionais no País. As metas previstas para o ODS nº 8, tem seu alcance para o desenvolvimento local sustentável comprometido quando se visualiza a ação emancipatória da classe trabalhadora fragilizada e as organizações permanecem com uma cultura de ganho financeiro (crescimento) sem agregar valores essenciais e inerentes ao trabalho decente e crescimento econômico previstos para o desenvolvimento sustentável.

Respeitados os princípios norteadores dos direitos humanos como mola propulsora de crescimento econômico com responsabilidade social, essa simbiose teletrabalho e desenvolvimento local sustentável, está em perfeita adequação com a Agenda 2030, em que a sua proteção terá por fomento o próprio desenvolvimento local sustentável

Finalmente e não menos importante, a inobservância das prescrições propostas pela ONU e OIT conduzirá as organizações a desenvolverem suas atividades sem responsabilidade social, o que ensejará prejuízos à sua integridade, diminuindo sua competitividade para realização de negócios, entre outros. Para os teletrabalhadores, um potencial para o aumento de enfermidades ocupacionais retirando-lhe a garantia constitucional vinculada ao direito à saúde.

5 Considerações

Em resposta ao problema de pesquisa, conclui-se que as consequências para as organizações e teletrabalhadores que materializam seu sistema de produção sob a forma de teletrabalho sem atenção ao ODS nº 8 da ONU, ao conceito do Trabalho Decente e aos comandos da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, ambos, propostos pela OIT, são nitidamente prejudiciais para as partes envolvidas.

Nesse sentido, foi constatado que para o crescimento econômico, no contexto do teletrabalho, há a desatenção às premissas estabelecidas pelos referidos órgãos internacionais e, como consequência, se conclui por um *pseudo* crescimento econômico das organizações, posto que não estariam sendo observadas as diretrizes para que haja crescimento com responsabilidade social.

Para as organizações, tais resultados ensejam prejuízos à sua integridade, diminuindo sua competitividade para realização de negócios, entre outros. Para os teletrabalhadores, um potencial para o desenvolvimento de doenças ocupacionais retirando-lhes a garantia constitucional vinculada ao direito à saúde. Quanto ao objetivo, restou evidenciado que as diretrizes da ONU e da OIT atendem aos pilares da sustentabilidade, ao primar pelo crescimento econômico vinculado ao trabalho decente a que se refere o ODS nº 8, dele não podendo se dissociar.

De outra forma, diante da velocidade das TICs, que impacta diretamente nas relações de trabalho, se faz necessário a atualização constante de marcos regulatórios existentes e a proposição de novos, sua aplicação, fiscalização e o estabelecimento de políticas públicas para alcançar o fim proposto pela ONU e a OIT, o que indica a necessidade de futuras pesquisas.

Foi verificado, ainda, que há a necessidade de vincular a temática acerca do teletrabalho e gestão, no contexto da comunicação organizacional, nos moldes previstos na Meta 3 do ODS nº 8, como será abordado no capítulo 2 da presente dissertação.

Finalmente, recomenda-se novas investigações quanto à prevalência ou não do crescimento do teletrabalho, uma vez que restou evidenciado que esse aumento exponencial do teletrabalho iniciou em plena pandemia da covid-19, com indicação, ainda, de uma constante revisão em relação às diretrizes da ONU e da OIT e, por seu caráter transdisciplinar, a pesquisa certamente contribuirá para outros campos dos saberes para além da administração, favorecendo a comunidade acadêmica.

Referências

ALVES, Mickael Ferreira. Pandemia da COVID-19 e Teletrabalho: os Principais Direitos e Desafios. **Revista de Ciências Jurídicas**, v. 22, n. 1 (2021). Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsskroton.com.br/article/view/8690> Acesso em 30.11.2021.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Ionara Coelho; LUQUINI, Isabela de Matos Alves Mendonça; CASTRO, Maria Cristina Drumond e; MAIA, Paula Lopes Oliveira; ESTEVES, Diogo Pires. Teletrabalho: Considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 1, e50010111995, 2021. Disponível em:

<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/11995>

Acesso em 27.01.2023.

BENAVIDES, Fernando G.; AMABLE, Marcelo; CORNÉLIO, Cecília; VIVAS, Alejandra; MILIÁN, Lino Carmenate; BAZARRA, Douglas; BERNAL, Dinora; SILVA- PEÑAHERRERA, Michael; DELCLOS, Jordi. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. Ensaio/Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador • **Rev. bras. saúde ocup.** 46 • 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?format=pdf&lang=pt>

Acesso em 29.11.2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil - CRFB.** Brasília (DF): Senado Federal, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Acesso em: 25.11.2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 (1943)]. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.**

Consolidação das Leis do Trabalho. CLT. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

Acesso em: 25.11.2021.

BRASIL. [Lei 12.551 (2011)]. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1

Acesso em: 28.06.2021.

BRASIL. [Lei 13.467 (2017)]. **Lei 13.467, de 13 de junho de 2017.** Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Acesso em: 27.06.2021.

BRASIL. [Lei 13.979]. **Lei 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm

Acesso em: 01.12.2021.

BRASIL. [Medida Provisória (2020)]. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020.**

Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm

Acesso em: 28.06.2021.

BRASIL. [Projeto de Lei 5.581 (2020)]. **Projeto de Lei 5.581, de 17 de dezembro de 2020.**

Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2020]. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>

Acesso em: 27.06.2021.

BRASIL. [Lei 14.442 (2022)]. **Lei 14.442, de 02 de setembro de 2022.** Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm

Acesso em: 27.01.2023

BRASIL. IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **8 Trabalho Decente e Crescimento Econômico.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>

Acesso em 26.01.2023

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies**, W W Norton & Company, 2016.

FEIL, Alexandre André; SCHREIBER, Dusan. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. **CADERNOS EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 3, p. 667-681, Jul 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/46993/sustentabilidade-e-desenvolvimento-sustentavel--desvendando-as-sobreposicoes-e-alcances-de-seus-significados>
Acesso em: 29.11.2021

LIMA, Meline Melegario; MIRANDA, Maria Geralda de; DUSEK Patricia Maria; AVELAR, Kátia Eliane Santos Avelar. A Quarta Revolução Industrial sob o Tripé da Sustentabilidade. **Seminioses: Inovação, Desenvolvimento e Sustentabilidade**, v. 13 n. 3 (2019). Disponível em: <https://agendao.unisuam.edu.br/index.php/semioses/article/view/392/167>
Acesso em: 25.11.2021

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação**. Brasília: Fácil Editora, 1. ed., 2018.

LOSEKAN, Ingrid; FRANZ, Luiz Antonio dos Santos; PEREIRA, Aline Soares; BOLZAN, Larissa Medianeira. Condicionantes ergonômicos na organização do trabalho docente: uma revisão sistemática da literatura. **Exacta Engenharia de Produção**, v.20, n. 3, p. 747-762, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/exacta/article/view/18252>
Acesso em: 02.12.2021.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o *home* vira *office*. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>
Acesso em: 01.12.2021

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**, 9a ED.(2021).

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>
Acesso em: 24.01.2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf
Acesso em: 24.01.2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção do Trabalho Domiciliar n.177, 1996**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 Acesso: 27.01.2023

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Contribuições do Teletrabalho em prol da Agenda 2030.** Direito, Processo e Cidadania, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 167–184, 2022. DOI: 10.25247/2764-8907.2022.v1n2.p167-184. Disponível em: <https://www1.unicap.br/ojs/index.php/dpc/article/view/2177>
Acesso em: 28 jan. 2023.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**, 2015. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>
Acesso em: 28.06.2021

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>
Acesso em: 27.01.2023

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
Acesso em: 27.06.2021

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Notícias**, 2010. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/66842-secretario-geral-encoraja-maior-compreensao-sobre-conceito-de-seguranca-humana>
Acesso em: 28.01.2023

PACTO GLOBAL REDE BRASIL. **Guia de sustentabilidade empresarial**. 2014. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/29>
Acesso em: 28.06.2021

Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 335-342, jun. 2015. Disponível em: http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742015000200017&lng=pt&nrm=iso
Acesso em: 26.01. 2023.

ROCHA, Clarissa Maria Ramalho Sá; GADELHA, Denise Pinto; ALMEIDA, Sabrina Ribeiro de. O desenvolvimento de políticas públicas e a influência do capital social na construção do desenvolvimento local sustentável. **Revista Brasileira de Gestão Ambiental e Sustentabilidade**. [online]. 2017, vol. 4, n. 8, p. 463-474. ISSN 2359-1412. DOI: 10.21438/rbgas.040818. Disponível em: <http://revista.ecogestaobrasil.net/v4n8/v04n08a18.html>
Acesso em: 28.01.2023

ROCHA, Raquel Maria de Almeida. **Segurança humana**: histórico, conceito e utilização. 2017. Tese (Doutorado em Relações Internacionais) – Instituto de Relações Internacionais, USP, São Paulo, 2017. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/101/101131/tde-08092017-155459/publico/RaquelMaria_Almeida_Rocha.pdf
Acesso em: 30.11.2021

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: SP. 1 ed. Ed. Edipro, 2016. Título original: The Fourth Industrial Revolution. ISBN 978-85-7283-978-5

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES – SOBRATT. **Notícias**, 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/18032016-beneficios-do-teletrabalho-para-o-aprimoramento-dos-processos-das-areas/>
Acesso em: 30.11.2021

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES – SOBRATT. **Certificação de Boas Práticas em Teletrabalho**, 2015. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/certificacao/informacoes-gerais/>
Acesso em: 30.11.2021

SOUSA, Antônio Cesar Teixeira de. **Direito ambiental do trabalho: o direito fundamental ao meio ambiente laboral sustentável e o teletrabalho no Brasil como meio de escravidão moderna**. 2019. 120 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Católica de Santos, Programa de Pós-Graduação stricto sensu em Direito Ambiental, 2019. Disponível em: <https://tede.unisantos.br/bitstream/tede/5741/1/Antonio%20Cesar%20T.%20Sousa.pdf>
Acesso em: 27.01.2023