

## **TELETRABALHO TRANSNACIONAL: A NORMA MAIS FAVORÁVEL COMO GARANTIA DE EFICÁCIA DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS**

### **TRANSNATIONAL TELEWORK: THE LAW MORE FAVORABLE AS ASSURANCE OF EFFECTIVENESS OF LABOR HUMAN RIGHTS**

**DENISE PIRES FINCATO<sup>1</sup>**  
**MANOELA DE BITENCOURT<sup>2</sup>**

#### **RESUMO**

O presente trabalho apresenta a discussão acerca da lei aplicável nas relações de teletrabalho transnacional. As novas tecnologias permitiram a realização do trabalho a distância, em local remoto do estabelecimento do empregador. Deste modo, possível o surgimento de um conflito de leis no espaço, tendo em vista a possibilidade de incidência de mais de um ordenamento jurídico sobre a relação laboral. O local da prestação de serviços é virtual e, assim, surge a problemática com relação ao local da realização do labor, tendo em vista que se dá no ciberespaço. No presente trabalho aplica-se o método de abordagem dialético, que consiste na contradição de ideias, provocando um debate doutrinário acerca do tema, buscando uma solução para a controvérsia. O objetivo do trabalho é reinterpretar o local da prestação de serviços, viabilizar o critério da territorialidade como elemento de conexão aplicável às relações de teletrabalho transnacional e dar como solução a esse impasse a aplicação da norma que for mais favorável ao teletrabalhador, invocando-se o princípio da norma mais favorável como consectário da proteção e como efetivador dos direitos humanos trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho Transnacional. Norma mais Favorável. Direitos Humanos.

**ABSTRACT:** This paper presents a discussion of the law applicable in the relations of transnational telework. New technologies have enabled the implementation of teleworking in the remote location of the establishment of the employer. Thus, a conflict of law in the space is possible, considering the possibility of incidence of more than one legal system on the employment relationship. The service place is virtual and thus arises the problem regarding the labor service place, considering that occurs in cyberspace. In this paper applies the method of dialectical approach, which consists in the contradiction of ideas, causing a doctrinal debate on the subject, seeking a solution to the controversy. The objective is to reinterpret the labor service place, to enable the criterion of territoriality as a connecting factor applicable to transnational telework relations, and give as a solution to this impasse, the

---

<sup>1</sup> Advogada Trabalhista. Doutora em Direito pela Universidad de Burgos (Espanha, 2001). Professora do PPGD – PUCRS. Coordenadora do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias e Relações de Trabalho da PUCRS/CNPq.

<sup>2</sup> Advogada. Mestranda em Direito pela PUCRS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Instituto de Desenvolvimento Cultural – IDC. Integrante qualificada como pesquisadora do Grupo de Estudos e Pesquisas (CNPq) da PUCRS intitulado “Novas Tecnologias e Relações de Trabalho” sob coordenação da Profa. Dra. Denise Pires Fincato.

application of the rule more favorable to the teleworker, invoking the principle of more favorable rule as a follower of protection principle and as effectiveness of labor human rights

*KEYWORDS: Transnational Telework. Law More Favorable. Human Rights.*

## **INTRODUÇÃO**

O fenômeno da globalização e todos os seus aspectos subjacentes fazem surgir no cotidiano trabalhista uma nova modalidade de prestação de serviços à distância, que é o teletrabalho. Neste caso, o empregado é contratado para executar o serviço em sua própria casa, em telecentros, ou em outro estado ou país.

Assim, nos dias atuais, é muito expressivo o número de trabalhadores contratados para prestar serviços à distância para empresas transnacionais. Assim, possível que se estabeleça um conflito de leis no espaço, em razão da incidência sobre essa relação jurídica internacional de normas oriundas de soberanias distintas.

O problema precisa ser solucionado, e, para isso, é preciso encontrar uma solução adequada, de acordo com os ditames de uma justiça social, por se tratar de uma relação trabalhista, na qual os direitos dos trabalhadores encontram-se envolvidos, buscando-se dar máxima eficácia possível, notadamente ao art. 7º da CF, para garantir a plena efetividade dos direitos humanos trabalhistas em nível universal.

## **1 TELETRABALHO**

### **1.1 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS**

O teletrabalho não é modalidade de prestação de serviços recente, tem-se notícias de seu uso, ao menos desde meados do século XX, notadamente com a propagação das tecnologias que permitiram a comunicação e o amplo acesso à informação. O fenômeno da globalização, juntamente com estes elementos fez com que o mundo seja ou possa ser plano<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> FRIEDMAN, Thomas L. *O mundo é plano – o mundo globalizado no século XXI*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

O uso das tecnologias, propiciadas pelo fenômeno globalizatório, fez surgir vários tipos de relações, inclusive trabalhistas, com o surgimento de novas formas de prestação de serviços. É nesse cenário que surge o teletrabalho. O trabalho à distância desterritorializa o ambiente normal da prestação de serviços e mitiga a subordinação do trabalhador em relação ao empregador, criando novos paradigmas para a ciência jurídica.

O teletrabalho é modalidade de trabalho, a partir da qual alguém presta serviços por meio das ferramentas de comunicação e informação (notoriamente *internet*), distante geograficamente de seu tomador de serviços. A relação poderá ser autônoma ou subordinada, importando ao Direito do Trabalho a segunda hipótese, quando se apresentará como contrato empregatício (espécie do gênero laboral).

As novas tecnologias e a globalização foram as grandes responsáveis pela relação, cada vez mais estreita, entre os indivíduos, empresas e cidadãos de um modo geral, inclusive transpondo as barreiras de determinado país. Nas palavras de Thomas Friedman<sup>4</sup>, houve um achatamento do mundo, na medida em que a presença física das pessoas bem como dos trabalhadores passa a ser insignificante.

Segundo Vólia Bomfim Cassar<sup>5</sup>,

[...] a globalização, a moderna informática e o progresso nas telecomunicações propiciaram o aumento de contratação de trabalhadores à distância. É possível e, algumas vezes até mais barato, a contratação de empregados que executem o serviço em sua própria casa, na rua ou praça, ou em outro estado ou país.

O teletrabalho significa, de acordo com uma interpretação literal do termo, trabalho à distância<sup>6</sup>, mas atualmente diz-se-o especificação deste. Ou seja, nem todo o trabalho à distância será teletrabalho.

O teletrabalhador presta serviços de maneira constante e subordinada a empregador com estrutura principal localizada em região remota do local da efetiva

---

<sup>4</sup> FRIEDMAN, Thomas L. *O mundo é plano – o mundo globalizado no século XXI*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. p. 27.

<sup>5</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas*. Niterói: Impetus, 2010. p. 181.

<sup>6</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; STÜRMER, Amélia Elisabeth Baldoino da Silva (Org.). *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho E Outros Estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 47.

prestação do serviço, em caráter oneroso<sup>7</sup>. Para a prestação dos serviços o trabalhador utiliza meios de telecomunicação para o recebimento, trato e transmissão de informação<sup>8</sup>.

Ortiz Chaparro<sup>9</sup> assim conceitua teletrabalho, “es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”.

Existem cinco modalidades possíveis de teletrabalho quanto ao local de prestação de serviços. São elas: em domicílio, em centros satélites, em telecentros, em telecottages e, por fim, móvel ou nômade<sup>10</sup>.

Ainda, quanto ao grau de conectividade, o teletrabalho poderá ser *off-line*, *one way line* ou *on-line*<sup>11</sup>.

No Brasil não há regulação específica de teletrabalho. No entanto, destaca-se o projeto de lei 4505/2008 que, infelizmente, contém conceitos inadequados frente à doutrina internacional, conteúdo contraditório e, às vezes, viéses inconstitucionais.

Recentemente, no entanto, foi promulgada a Lei 12.551/2011, que modificou o texto do artigo 6º da CLT, equiparando o trabalho à distância ao trabalho presencial e permitindo ao empresário dirigir, supervisionar e controlar seus empregados mediante o uso de meios telemáticos. O artigo passou a ter a seguinte redação:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos

---

<sup>7</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; STÜRMER, Amélia Elisabeth Balduino da Silva (Org.). *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho E Outros Estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 48.

<sup>8</sup> FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho: Aproximações Epistemológicas*. Porto Alegre: Editora Magister, 2009. Disponível em <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_ler.php?id=578](http://www.editoramagister.com/doutrina_ler.php?id=578)> Acesso em: 27 set. 2011.

<sup>9</sup> Apud FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; STÜRMER, Amélia Elisabeth Balduino da Silva (Org.). *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho E Outros Estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 47.

<sup>10</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho Transnacional, *Dumping Social* e a *Rerum Novarum*: Reflexões. In: ALMEIDA, Ronald Silka de; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Org.). *Rerum Novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 365

<sup>11</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho Transnacional, *Dumping Social* e a *Rerum Novarum*: Reflexões. In: ALMEIDA, Ronald Silka de; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Org.). *Rerum Novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 365

meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Sem dúvida, o teletrabalho veio para ficar. Assim como a globalização e as tecnologias de informação e comunicação que tornam o mundo plano, como já dito. No entanto, é tarefa de operadores e pesquisadores jurídicos apontar os prováveis efeitos funestos que podem vir em anexo às maravilhas do trabalho a distância. Se não houver (de parte dos interessados e dos que têm o dever legal e institucional de tutelá-los) a devida atenção e pontual atuação, prejuízos graves ocorrerão e, seguramente, não se limitarão ao patrimônio jurídico de um trabalhador individualmente considerado, sequer à estrutura socioeconômica de seu país de origem. Atingirão ao conjunto de direitos sociais galgados pela humanidade nos últimos séculos que serão deixados às gerações futuras irremediavelmente aniquilados<sup>12</sup>.

## 1.2 O TELETRABALHO TRANSNACIONAL

O trabalho realizado à distância com o uso de meios telemáticos e informacionais para o trato e transmissão da informação pode superar as barreiras de um determinado país, podendo ser realizado em qualquer lugar no estrangeiro.

De acordo com Alice Monteiro de Barros<sup>13</sup>, o teletrabalho trata-se da atividade de quem trabalha à distância. Essa nova modalidade de trabalhar supera os limites territoriais, podendo ser transregional, transnacional e transcontinental e permitindo até mesmo a atividade em movimento. Normalmente são pessoas de média ou alta qualificação, que se utilizam da informática e/ou da telecomunicação para a prestação dos serviços.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>14</sup>, a expressão teletrabalho “é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial de serviços”.

---

<sup>12</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho Transnacional, *Dumping Social e a Rerum Novarum: Reflexões*. In: ALMEIDA, Ronald Silka de; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Org.). *Rerum Novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 371.

<sup>13</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 321.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 441.

O art. 233 do Código do Trabalho de Portugal define teletrabalho como a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Percebe-se que o teletrabalho transnacional é aquele trabalho realizado por meio de instrumentos telemáticos e informacionais, propiciados pelas novas tecnologias, a um empregador que se encontra sediado em outro país.

O professor Manuel Martin Pino Estrada<sup>15</sup> define o teletrabalho transfronteiriço como

[...] aquela situação onde um teletrabalhador que tem seu domicílio e trabalha em um determinado país o faz para uma empresa localizada noutro. Devido às técnicas da informática e da telecomunicação, o teletrabalho pode também ser considerado, por natureza, transregional, transnacional e transcontinental, quebrando as barreiras geográficas e até temporais.

A queda das fronteiras geográficas físicas deixa o teletrabalhador a mercê de horizontes desconhecidos, até mesmo do Direito estrangeiro, tendo em vista que esse pacto laboral pode gerar a incidência de leis distintas a essa modalidade laboral. Então, como proteger ao teletrabalhador cidadão de uma nação, local onde territorialmente vive e de onde presta serviços (desde sua residência normalmente) com o apoio de tecnologias de informação e comunicação, a uma empresa de outra nacionalidade e que tem seus servidores hospedados em país distinto de sua sede. A sonogação dos direitos trabalhistas é quase certa. A inadimplência dos haveres laborais impune pelos obstáculos fáticos (superando-se a questão da competência territorial, como fazer cumprir o julgado se o empregador por vezes nem sede física possui?). No novo cenário, a precarização das relações laborais é favorecida pelas tecnologias. Volta-se à escravidão, agora digital<sup>16</sup>.

Assim, essa modalidade de contratação gera a pactuação de contratos internacionais de trabalho, circunstância que permite incidir nessa relação jurídica

---

<sup>15</sup> ESTRADA, Manuel Martin Pino. *O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização*. Disponível em <[http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteiriço\\_direito\\_brasileiro](http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteiriço_direito_brasileiro)> Acesso em: 13 set. 2011.

<sup>16</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho Transnacional, *Dumping Social* e a *Rerum Novarum*: Reflexões. In: ALMEIDA, Ronald Silka de; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Org.). *Rerum Novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 370.

trabalhista mais de uma norma, oriundas de estados diversos. As normas podem entrar em choque e, em razão disso, surge um conflito de leis no espaço.

Segundo os ensinamentos de Dallegrave Neto<sup>17</sup>, diante de um conflito de leis no espaço, para determinação de lei aplicável ao caso concreto, necessita-se de um critério jurídico. Os critérios, criados pelo direito, são o da nacionalidade do agente; *lex rei sitae* (quando aplica-se a lei de situação da coisa); *lex loci regit actum* (quando a lei do local da feitura do ato será a aplicável), previsto no art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (DL n. 4.657/42 ) e, por fim, o critério da territorialidade (quando aplicável a lei do local de prestação de serviços).

Além disso, há também o critério da autonomia de vontade das partes, estabelecendo que as próprias partes podem eleger a lei aplicável ao seu contrato, o que, no Direito do Trabalho Brasileiro, está previsto no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>18</sup>. Em nível internacional, tem-se a Convenção de Roma que, no art. 3º, 1º<sup>19</sup>, privilegia a vontade das partes na escolha da lei a ser aplicada ao contrato. Tal critério não pode ser aplicado no Direito do Trabalho, se não observada a legislação que for mais favorável ao trabalhador.

Segundo Octávio Bueno Magano<sup>20</sup>, a regra a ser aplicada aos casos de conflito de leis trabalhistas no espaço é a da *lex loci laboris*, ou seja, a lei do lugar da execução do contrato de trabalho, a lei do país de prestação dos serviços pelo trabalhador, pois não se concebe a ideia de se aplicarem ordenamentos jurídicos diversos a trabalhadores de um mesmo território.

---

<sup>17</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista: aplicação e análise crítica*. São Paulo: LTr, 2000. p. 70.

<sup>18</sup> As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

<sup>19</sup> Artigo 3º

Liberdade de escolha

1- O contrato rege-se pela lei escolhida pelas Partes. Esta escolha deve ser expressa ou resultar de modo inequívoco das disposições do contrato ou das circunstâncias da causa. Mediante esta escolha, as Partes podem designar a lei aplicável à totalidade ou apenas a uma parte do contrato.

<sup>20</sup> MAGANO, Octavio Bueno. Conflito de leis trabalhistas no espaço (lineamentos). *Revista LTr*, São Paulo: LTr, ano 51, n. 8, ago. 1987. p. 917.

O art. 198 do Código de Bustamante<sup>21</sup> dispõe, “também é territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador”.

A Convenção de Roma no seu art. 6º, 2, letra a<sup>2223</sup> também dispõe nesse sentido. Assim, para solucionar um conflito de leis no espaço aplica-se o critério da territorialidade. Essa questão já foi objeto de Súmula do Tribunal Superior do Trabalho. A hoje revogada Súmula 207 do TST previa que “a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”.

Sérgio Pinto Martins<sup>24</sup> ressalta que:

A atual Lei de Introdução ao Código Civil não teria revogado o art. 198 do Código de Bustamante, pois a lei geral não revoga a especial (§ 2º, do art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil). Assim, prevalece a regra contida no art. 198 do Código de Bustamante para efeito da solução de conflitos de leis no espaço, aplicando-se a lei do local da prestação dos serviços.

O projeto de lei n. 4505/2008, já mencionado anteriormente, prevê, no artigo 9º, a lei do local da prestação dos serviços como competente para reger a relação jurídica trabalhista de teletrabalho.

Segundo Arnaldo Sussekind<sup>25</sup>,

[...] a tendência universal de se assegurar igualdade de direitos aos nacionais e estrangeiros que prestam serviços, como empregados, em determinado país e a circunstância de ser a legislação do trabalho constituída, em parte, de normas de direito público e, em parte, de normas de direito privado que, no entanto, possuem, geralmente, o caráter de ordem pública, fundamentam o generalizado apelo à lei de lugar da prestação do trabalho.

<sup>21</sup> BRASIL. Convenção de Direito Internacional Privado de 1928 – Código de Bustamante. In: BRASIL. *Constituição Federal: Coletânea de Direito Internacional*. Org. por Valério de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. (RT Mini Códigos).

<sup>22</sup> Art. 6º Contrato individual de trabalho

[...]

2- Não obstante o disposto no art. 4º, e na falta de escolha feita nos termos do art. 3º, o contrato de trabalho é regulado: a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país.

<sup>23</sup> CONVENÇÃO DE ROMA. 19 de jun. de 1980. *Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais*. Disponível em: <<http://elsalusiada.no.sapo.pt/Conven%E7%E3o%20de%20Roma%20-%20texto%20da%20lei.pdf>> Acesso em: 14 set. 2011.

<sup>24</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2005. p. 85.

<sup>25</sup> *Apud* MELLO, Christiane Bernardes de Carvalho. *Direito internacional privado e relação jurídica de trabalho: aspectos da legislação brasileira*. São Paulo: LTr, 2005. p. 39.



Segundo o autor, o tratamento aos empregados deve ser dado de maneira igual, sem distinção nenhuma. Mesmo sendo menos benéfica a lei do país da execução do serviço do que a lei do lugar de origem do trabalhador, é a que vai ser a competente, em razão de garantir a igualdade entre todos.

Christiane Bernardes de Carvalho Mello<sup>26</sup> concorda plenamente com as ideias de Magano e Sussekind quando afirma,

[...] seria realmente confuso e injusto imaginar, por exemplo, no nosso país (ou em qualquer outro) uma empresa que possua trabalhadores de várias nacionalidades e, no que concerne, por exemplo, às horas extras, tenha que dar tratamento diferenciado para brasileiros, japoneses e espanhóis. Esses trabalhadores estrangeiros devem sujeitar-se às normas, aos costumes e à realidade do país em que está sendo executado o labor.

Em razão, portanto, dessa busca para igualar estrangeiros e nacionais presente no nosso ordenamento constitucional consagrado pelo Princípio da igualdade, consolida-se um entendimento no sentido de que a lei aplicável a essa relação há de ser a do lugar da execução do serviço.

A corrente doutrinária formada por Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna<sup>27</sup> entende que a norma aplicável para reger uma relação jurídica trabalhista é aquela do local da prestação de serviço. Segundo eles, “a “lex loci executionis”, que é a do país em que o trabalho está sendo, atualmente, prestado, há de ser a competente, por conseguinte, para reger a relação jurídica como um todo.”

Ressalta-se que o Decreto Real n. 3/2012 da Espanha reformou a regulação de teletrabalho naquele país e no seu artigo 13, item 3, prevê que:

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones<sup>28</sup>.

Percebe-se, de acordo com este entendimento, que a igualdade deve prevalecer, no sentido de que seja aplicada à relação jurídica de teletrabalho transnacional a mesma lei que se aplica à relação de trabalho presencial, por uma

---

<sup>26</sup> Christiane Bernardes de Carvalho. *Direito internacional privado e relação jurídica de trabalho: aspectos da legislação brasileira*. São Paulo: LTr, 2005. p. 39.

<sup>27</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 9. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984. v. 1. p. 153.

<sup>28</sup> <http://www.archivoscen.cenavarra.es/cen/ReformaLaboral2012/13.pdf>

questão de não discriminação entre os trabalhadores de uma mesma empresa.

A situação torna-se problemática na medida em que, em se tratando de teletrabalho, não se sabe qual é efetivamente o local da prestação de serviços, tendo em vista que o trabalho é realizado no *ciberespaço*.

De acordo com Massani<sup>29</sup>,

*La problemática, sin embargo, reside en la dificultad en identificarse el local de la prestación de servicios, visto a su localización virtual. ¿El teletrabajador en domicilio o móvil, que presta servicios online, presta servicios en el local donde reside, en el local de la sede de la empresa – para donde envía sus servicios – o en el local de hospedaje del sitio en lo cual está conectado? ¿Si el contrato no posee elección de foro o de ley aplicable, y el empleado fuere teletrabajador móvil, la jurisdicción y el ordenamiento jurídico aplicado pueden ser de cualquier lugar por donde él pasa y presta servicios?*

Porém, tem-se um entendimento no sentido de uma reinterpretação do conceito do local da prestação dos serviços. Segundo os ensinamentos de Manuel Martin Pino Estrada<sup>30</sup>, entende-se a lei do lugar da prestação dos serviços, através de uma interpretação extensiva do *lex loci laboris*, em contexto de teletrabalho, assim, seria aplicável a lei do país no qual está sendo recebida a prestação e não onde se encontra fisicamente o teletrabalhador.

José Cairo Junior<sup>31</sup> comungando deste entendimento explica que, quando o trabalhador estiver conectado online com o local de trabalho, o computador é uma extensão deste centro, como se estivesse trabalhando lá, porque só com a chegada de suas tarefas no local de trabalho, a prestação de serviço estará concluída. Por esta razão, o *loci laboris* do teletrabalhador seria o lugar onde se encontra localizado o estabelecimento. Como não há regulamentação específica em nível global, seja por meio de um organismo internacional ou por grupos de países, por meio de tratados ou convenções internacionais, a lei aplicável seria a do local do estabelecimento da empresa.

---

<sup>29</sup> MASSANI, Túlio Oliveira. Novas tecnologias no processo jurisdicional do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, ano 69, n. 10, out. 2005. p. 1.215.

<sup>30</sup> ESTRADA, Manuel Martin Pino. *O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização*. Disponível em <[http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteiriço\\_direito\\_brasileiro](http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteiriço_direito_brasileiro)> Acesso em: 13 set. 2011. p. 04.

<sup>31</sup> CAIRO JUNIOR, José. (2010). *O local de trabalho virtual como critério definidor da vigência da lei no espaço nas relações de teletrabalho*. Disponível em: <[http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia\\_sem\\_imagem.jsp?id=399](http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia_sem_imagem.jsp?id=399)> Acesso em: 15 jul. 2012.

Portanto, na relação de teletrabalho, entende-se que o local da prestação de serviços seria o local onde as informações são recebidas, o local onde há o lucro, que motiva a relação capital e trabalho, sendo, por óbvio, o local do estabelecimento do empregador, o definidor da lei competente para reger a relação jurídica.

## 2 OS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS

O teletrabalho transnacional por transpor as barreiras de um país leva em consideração os direitos humanos dos trabalhadores, tendo em vista a pretensão universal de proteção dos mesmos pelos instrumentos internacionais, em razão da dignidade da pessoa humana.

Para exemplificar essa proteção internacional dos direitos humanos, Piovesan<sup>32</sup> enfatiza:

Note-se que a própria Declaração Universal de 1948, em seu art. XXIII, já enunciava 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”; “direito a igual remuneração por igual trabalho”; “direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure uma existência digna”; direitos sindicais (direito de organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses).

A prevalência dos direitos humanos, segundo Piovesan<sup>33</sup>, foi prevista como princípio fundamental a reger o Estado brasileiro nas relações internacionais a partir da Constituição Federal de 1988. Frisa-se que foi a primeira Constituição brasileira a prever uma universalidade de princípios a reger o Brasil na seara internacional. Assim, conforme o inciso II do artigo 4º<sup>34</sup>, a Constituição assegura a prevalência dos direitos humanos a guiar o Brasil nas suas relações internacionais.

Quanto à incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos pelo sistema jurídico brasileiro, Piovesan ensina que, de acordo com o parágrafo 1º<sup>35</sup> e 2º

<sup>32</sup> PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o trabalho. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda (Coord.). *O direito e o processo do trabalho na sociedade contemporânea: homenagem a Francisco Ary Montenegro Castelo*. São Paulo: LTr, 2005. p. 347.

<sup>33</sup> PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 2004. p. 60.

<sup>34</sup> Art. 4º “A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

[...]

II prevalência dos direitos humanos”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

<sup>35</sup> Art. 5º “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

do artigo 5º da Carta de 1988, os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos são considerados com hierarquia constitucional e possuem aplicação imediata, diferentemente do que ocorre com os tratados internacionais tradicionais, os quais possuem hierarquia infraconstitucional e aplicação não imediata, conforme a alínea “b” do inciso III do artigo 102 da Constituição<sup>36</sup>, e também pela inexistência de previsão constitucional acerca de aplicação imediata desses tratados<sup>37</sup>.

Com isso, o ordenamento jurídico constitucional ganha uma forte sustentação, de modo que, se ocorrer a violação de algum direito, a responsabilização não é somente nacional, passando a ser também internacional<sup>38</sup>.

Desse modo, o que se depreende é que os Estados-Nações têm o dever de assegurar a proteção dos direitos humanos e a dignidade humana, que é inerente à pessoa, ou seja, basta ser pessoa humana para que seus valores mínimos sejam respeitados e protegidos pelos Estados. Não há condição alguma para poder ser titular de alguns direitos que são inerentes à pessoa humana. Os direitos humanos, como valores mínimos universais, devem ser protegidos e resguardados; como os tratados de direitos humanos são reconhecidos com hierarquia constitucional, devem ser imediatamente aplicados e ter a máxima eficácia, assim como os direitos fundamentais. Diante de uma violação a esses direitos, a responsabilização é mais que interna; é, pois, internacional.

Como incide em uma relação de teletrabalho transnacional leis oriundas de soberanias distintas, em razão de fatores como a origem do trabalhador, o país da sede da empresa, bem como o país onde o servidor está hospedado, justamente pelo fato de transpor as barreiras geográficas de determinado país, deve-se levar em consideração a diretriz dos direitos fundamentais dos Estados, bem como os

---

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

<sup>36</sup> Art. 102 “Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

[...]

III julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida:

[...]

b declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

<sup>37</sup> PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 2004. p. 105.

<sup>38</sup> PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 2004. p. 109.

direitos reconhecidos pela ordem internacional. Diante desse cenário transnacional, deverão ser observados os direitos fundamentais dos trabalhadores, tanto os de âmbito nacional como também os direitos humanos universais.

Para obter-se uma efetiva aplicação dos direitos humanos aos trabalhadores de qualquer Nação, vislumbra-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que pode desempenhar um papel importantíssimo diante deste quadro. A OIT é uma agência da Organização das Nações Unidas e tem como objetivos precípuos a promoção da justiça social e dos direitos humanos e trabalhistas reconhecidos em nível internacional. Fundada em 1919, tem como princípio basilar a ideia de que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social. Sua missão consiste em garantir condições decentes de trabalho e de vida a todos<sup>39</sup>.

No que tange à relação dos direitos humanos com os direitos dos trabalhadores, afirma Comparato<sup>40</sup>:

O reconhecimento do direito de cada indivíduo a exercer livremente um trabalho que lhe proporcione meios de subsistência e, por conseguinte, condições de vida digna, representa a condição primária de existência de uma sociedade igualitária, não oligárquica, onde o poder político e econômico não é monopolizado pelas classes proprietárias.

Ipojucan Vecchi<sup>41</sup> ensina que o trabalhador, além dos direitos como trabalhador, tem os chamados de “direitos constitucionais inespecíficos”, os quais lhe são inerentes como pessoa humana, como indivíduo, como cidadão integrante de uma sociedade, tais como a liberdade de expressão, intimidade, devido processo legal, dentre outros. Isso porque o empregado, quando ingressa no local de trabalho, não perde sua condição de cidadão, de pessoa humana, ou seja, deve ser protegido e ter respeitada sua personalidade e dignidade, devendo ser tratado com respeito. Não basta somente receber salário; prima-se, portanto, pela integridade da pessoa humana.

---

<sup>39</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Working conditions and environment: a worker's education manual. Espanhol] *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo: manual de educación obrera*. Ginebra, OIT, 1983. p. 55.

<sup>40</sup> COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 343.

<sup>41</sup> VECCHI, Ipojucan Demétrius. *O assédio moral nas relações de emprego*. Paper produzido no grupo de pesquisa em direito do trabalho da Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2006. p. 14.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, como prevê Comparato<sup>42</sup>, é totalmente desrespeitado em nome do neoliberalismo globalizante, que flexibiliza os direitos dos trabalhadores tidos como direitos fundamentais, considerados universalmente em razão de uma concorrência internacional. Ocorre, assim, um retrocesso na proteção da dignidade do trabalhador assalariado, confrontando-se os postulados do pacto assumidos pelos Estados-partes.

Ensina Eliana dos Santos Alves Nogueira<sup>43</sup>:

É preciso, por outro lado, que a garantia do direito ao trabalho garanta, também, a permanência dos direitos já constitucionalmente garantidos e conseguidos pelos trabalhadores, via lutas sociais, evitando-se assim que os mesmos sejam relegados e simplesmente ignorados. É preciso pensar-se em formas de garantir a todos o acesso ao trabalho, garantindo-se, ao mesmo tempo, um mínimo de proteção social àquele que, sem emprego, se desloca para a chamada “economia informal”, colocando-se à margem da sociedade. (1999, p. 315).

Sobre a questão de as empresas serem também responsáveis pela violação de direitos humanos, afirma Vecchi<sup>44</sup>:

A doutrina e a jurisprudência têm constatado que não raras vezes não é o Estado o “grande vilão” frente aos direitos fundamentais, mas sim sujeitos privados, especialmente quando dotados de poder (social ou econômico) que se apresentam como “inimigos” desses direitos. Essa constatação ganha em importância quando o fenômeno da globalização neoliberal impõe graves restrições ao poder estatal e aumenta, de forma geométrica, o poder de grandes grupos privados.

Conclui o autor que se deve estender uma proteção aos direitos humanos e fundamentais nas relações privadas, visto que os grandes grupos privados que detêm o poder não respeitam os direitos humanos e fundamentais do trabalhador em nome da chamada “onda neoliberal globalizante”. Portanto, diante do poder empregatício ao qual se submete o trabalhador, torna-se necessário uma efetiva proteção dos direitos fundamentais no contrato de trabalho<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 346.

<sup>43</sup> NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O direito ao trabalho e a crise do emprego – Uma análise do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos no mundo atual. In: ARAUJO, Nadia de; BOUCAULT, Carlos Eduardo de Abreu (Org.). *Os direitos humanos e o direito internacional*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 315.

<sup>44</sup> VECCHI, Ipojucan Demétrius. *O assédio moral nas relações de emprego*. Paper produzido no grupo de pesquisa em direito do trabalho da Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2006. p. 08.

<sup>45</sup> VECCHI, Ipojucan Demétrius. *O assédio moral nas relações de emprego*. Paper produzido no grupo de pesquisa em direito do trabalho da Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2006. p. 08.

Assim, o sistema capitalista vigorante, a globalização neoliberal avassaladora das condições de trabalho, a concorrência do comércio internacional (que obriga às empresas reduzirem custos, o que atinge a mão-de-obra), flexibilizam os direitos dos trabalhadores, reduzindo ou até suprimindo-os, tornando precárias as condições de trabalho sem a devida tutela estatal, que contribua para a vida digna dos trabalhadores. Logo, estes estão à mercê do mundo capitalista e concorrente, no qual precisam de uma proteção ímpar para garantir seus direitos fundamentais, entre eles a melhoria da condição de vida da pessoa humana, consagrada no *caput* do artigo 7º da Constituição Federal<sup>46</sup> e no princípio da norma mais favorável, eleito pelo direito do trabalho.

Portanto, como a Constituição Federal de 1988 acolhe a tese da universalidade dos direitos humanos em razão da dignidade da pessoa humana como princípio constitucional a reger o Brasil nas suas relações internacionais, conclui-se que os teletrabalhadores devem ser protegidos em face de lesões internacionais pelos organismos internacionais, não podendo o Estado soberano de nacionalidade de um determinado trabalhador deixar que ele se submeta a condições laborais menos favoráveis que as de seu país de origem. Por essa razão, analisar-se-á a aplicação da norma mais favorável ao teletrabalhador em nível transnacional.

## **2 APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL**

No Direito do Trabalho, prevalece o entendimento de que deve ser aplicada a norma mais favorável ao obreiro. Ao trabalhador deve ser garantido um mínimo de direitos, na medida em que o Estado Democrático de Direito ou Estado Social deve assegurar aos trabalhadores uma máxima eficácia de um direito social a prestação, razão pela qual a Constituição Federal prevê, no *caput* do art. 7º, a melhoria da condição social dos trabalhadores, elevando em nível constitucional, o princípio da norma mais favorável.

Para corroborar deste entendimento, o professor Amauri Mascaro Nascimento<sup>47</sup> invoca como fundamento legal do princípio da norma mais favorável o

---

<sup>46</sup> Art. 7º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 293.

art. 7º, caput, da Constituição Federal, o qual ao estabelecer as diretrizes fundamentais dos direitos dos trabalhadores, o faz como garantias mínimas.

O Ministro Mauricio Godinho Delgado<sup>48</sup> compartilhando da mesma tese diz que o princípio da norma mais favorável encontra-se claramente assumido pela Constituição da República no Capítulo II do Título II da Carta Magna (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), isto é, no art. 7º, caput.

Ainda, o doutrinador Dallegre Neto<sup>49</sup> comunga da mesma corrente dos demais citados quando afirma que, “não é ocioso lembrar que o princípio da norma mais benéfica está estampado no caput do art. 7º da Constituição Federal”.

Em nível infraconstitucional tem-se o art. 3º, II, da Lei 7.064/82<sup>50</sup> e o art. 620<sup>51</sup> da CLT como fundamentos legais do princípio da norma mais favorável.

No direito internacional, o inciso VIII do art. 19<sup>52</sup> da Constituição da OIT prevê a diretriz no sentido de que não podem ser aplicadas condições menos favoráveis aos trabalhadores diante da existência de condições que sejam mais benéficas. Assim, esse instrumento servirá de fundamento para a aplicação da norma que for mais favorável ao teletrabalhador, dentre as incidentes a essa relação jurídica internacional.

No México, o art. 18 da Lei Federal do Trabalho que dispõe: “Na interpretação das normas do trabalho serão consideradas as suas finalidades” e “em caso de dúvida prevalecerá a mais favorável ao trabalhador”<sup>53</sup>. Na União Européia, a Diretiva 77/187 sobre transferência de empresas declara que, “A presente diretiva não

---

<sup>48</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 62.

<sup>49</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Conflito de leis trabalhistas no espaço. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre: Síntese, n. 130. abr. 2000. p. 55.

<sup>50</sup> Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: II a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

<sup>51</sup> As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

<sup>52</sup> Em nenhum caso se poderá considerar que a adoção de uma convenção ou uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de uma convenção por qualquer Membro – refere-se às Convenções e Resoluções da OIT – prejudicará qualquer lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis que as que figurem no convênio ou recomendação.

<sup>53</sup> LONGHI, Dânia Fiorin. *Teoria do Conglobamento – Conflito de Normas no Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 68.



prejudica a faculdade dos Estados-membros de aplicar ou introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores”<sup>54</sup>.

Ainda, estabelece a norma contida no art. 4º, n. 3, do Código do Trabalho de Portugal (Lei 99/2003) que “as normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário”<sup>55</sup>.

O princípio da norma mais favorável também é adotado pela Lei do Contrato de Trabalho da Argentina, no art. 9º, que normatiza:

Em caso de dúvida sobre a aplicação de normas legais ou convencionais, prevalecerá a mais favorável ao trabalhador, considerando-se a norma ou conjunto de normas que discipline cada uma das instituições do direito do trabalho. Se a dúvida recair sobre a interpretação ou o alcance da lei ou na apreciação da prova nos casos concretos, os juízes ou encarregados de aplicá-la decidirão no sentido mais favorável ao trabalhador<sup>56</sup>.

A proteção do teletrabalhador em nível transnacional faz-se imperiosa, na medida em que o empregado é hipossuficiente diante do poderio econômico do empregador, sendo evidente a aplicação do Princípio da Norma mais Favorável sustentado pelo art. 7º, caput da CF/1988 e a aplicação dos princípios internacionais previstos pelo art. 4º, incisos II e IX<sup>57</sup>, também do ordenamento constitucional, como a garantia da eficácia dos direitos humanos trabalhistas.

Arnaldo Süssekind<sup>58</sup> ensina que,

no campo do direito do trabalho, a solução dos conflitos entre normas internacionais é facilitada pela aplicação do princípio da norma mais favorável aos trabalhadores. Essa regra decorre do próprio caráter desse Direito, que visa a assegurar um mínimo de garantias aos trabalhadores, sendo adequado e conveniente que, entre diversos atos normativos igualmente aplicáveis à relação jurídica em causa, prevaleça o mais benéfico ao trabalhador. Não se trata da inversão da hierarquia das fontes de direito, porquanto é da índole das normas trabalhistas estabelecer um nível de proteção que pode ser superado por outra disposição normativa ou contratual.

<sup>54</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 295.

<sup>55</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 295.

<sup>56</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 294.

<sup>57</sup> Art. A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

[...]

II prevalência dos direitos humanos

IX cooperação entre os povos para o progresso da humanidade

<sup>58</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 58.

A Lei 7.064/82, que rege a contratação ou a transferência de trabalhadores para prestar serviços no exterior, e aqui serve ao raciocínio como analogia ao teletrabalho, trazendo orientação diferente da contida no Código de Bustamante e na antiga redação da Súmula 207 do TST, no seu art. 3º, inciso II, prevê a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o disposto na referida Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Gilda Russomano<sup>59</sup> ensina que “dever-se-ia considerar aplicável à relação jurídica, sobre a qual controvertem duas ou mais de duas leis oriundas de soberanias distintas, aquela que maiores benefícios outorgar ao trabalhador”.

Portanto, percebe-se claramente a orientação de aplicar-se a norma mais favorável ao teletrabalhador em um contexto de possibilidade de conflito de leis no espaço, o qual encontra-se em uma situação especial de labor, à distância e em outro país, razão pela qual deve haver uma preocupação com a dignidade obreira para alcançar a efetividade dos direitos humanos laborais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Entende-se, portanto, que o princípio da norma mais favorável é o elemento de conexão mais adequado para solucionar o conflito de leis trabalhistas no espaço, já que a norma trabalhista deve ser compreendida no seu sentido tutelar. A situação de inferioridade e hipossuficiência do trabalhador é circunstância que é levada em conta para sustentar a aplicação do princípio da norma mais favorável como forma de proteger o empregado diante da relação assimétrica que este estabelece com o empregador. Além disso, trata-se de um princípio universal e informador do direito do trabalho, constituindo sua própria essência e, diante de um conflito de leis trabalhistas no espaço, acredita-se que deve ser aplicada a lei que for mais vantajosa ao empregado, em nome da dignidade da pessoa humana, das garantias e dos direitos humanos universais, bem como da efetividade da tutela jurídica devida ao obreiro, mesmo e principalmente diante dos novos métodos, técnicas e espaços de trabalho.

---

<sup>59</sup> *Apud* MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários às súmulas do TST*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 121.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. M. D. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

CAIRO JUNIOR, J. (2010). **O local de trabalho virtual como critério definidor da vigência da lei no espaço nas relações de teletrabalho**. Disponível em: <[http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia\\_sem\\_imagem.jsp?id=399](http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia_sem_imagem.jsp?id=399)> Acesso em: 15 jul. 2012.

CARVALHO, C. B. D. **Direito internacional privado e relação jurídica de trabalho**: aspectos da legislação brasileira. São Paulo: LTr, 2005.

CASSAR, V. B. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Niterói: Impetus, 2010.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2005.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Inovações na legislação trabalhista**: aplicação e análise crítica. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. Conflito de leis trabalhistas no espaço. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre: Síntese, n. 130. abr. 2000.

DELGADO, M. G. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

ESTRADA, M. M. P. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho-transfronteiriço-direito-brasileiro>> Acesso em: 13 set. 2011.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; STÜRMER, Amélia Elisabeth Baldoino da Silva (Org.). **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho E Outros Estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

\_\_\_\_\_. **Teletrabalho**: Aproximações Epistemológicas. Porto Alegre: Editora Magister, 2009. Disponível em <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_ler.php?id=578](http://www.editoramagister.com/doutrina_ler.php?id=578)> Acesso em: 27 set. 2011.

\_\_\_\_\_. Teletrabalho Transnacional, *Dumping Social* e a *Rerum Novarum*: Reflexões. In: ALMEIDA, Ronald Silka de; SANTOS, Willians Franklin Lira dos (Org.). **Rerum Novarum**: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011

FRIEDMAN, T. L. **O mundo é plano – o mundo globalizado no século XXI**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LONGHI, D. F. **Teoria do Conglobamento – Conflito de Normas no Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

MAGANO, O. B. Conflito de leis trabalhistas no espaço (lineamentos). **Revista LTr**, São Paulo: LTr, ano 51, n. 8, ago. 1987.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. **Comentários às súmulas do TST**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MASSANI, T. O. Novas tecnologias no processo jurisdicional do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, ano 69, n. 10, out. 2005.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

\_\_\_\_\_. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, E. D. S. A. O direito ao trabalho e a crise do emprego – Uma análise do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos no mundo atual. In: ARAUJO, Nadia de; BOUCAULT, Carlos Eduardo de Abreu (Org.). **Os direitos humanos e o direito internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2004.

\_\_\_\_\_. Direitos humanos e o trabalho. In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda (Coord.). **O direito e o processo do trabalho na sociedade contemporânea: homenagem a Francisco Ary Montenegro Castelo**. São Paulo: LTr, 2005.

SUSSEKIND, A. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de direito do trabalho**. 9. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984. v. 1.

VECCHI, I. D. **O assédio moral nas relações de emprego**. Paper produzido no grupo de pesquisa em direito do trabalho da Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2006.