

# REFLEXÕES SOBRE O TELETRABALHO TRANSNACIONAL

Célio Pereira Oliveira Neto<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo aborda a inexistência de regra no âmbito do direito internacional apta a regular qual a legislação a ser aplicada no teletrabalho transnacional.

Após analisar as principais possibilidades, sustenta que o princípio da norma mais favorável é de difícil aplicabilidade, podendo representar tratamento não isonômico aos trabalhadores vinculados pelo ambiente virtual a uma mesma unidade empresarial, e principalmente insegurança jurídica que dificultaria o acesso ao mercado de trabalho para os interessados em entregar a sua força produtiva por meio do teletrabalho transfronteiriço ou transnacional, num cenário em que as empresas têm a oportunidade de contratar em qualquer local do mundo.

Propõe que o local do tomador dos serviços seja reconhecido como elemento mais estreito de conexão, a fim de indicar a legislação a ser aplicada no âmbito da prestação de serviços à distância por meio da telemática.

**Palavras-chave: teletrabalho, transnacional, transfronteiriço**

## ABSTRACT

This article addresses the inexistence of a rule in the scope of international law able to regulate the legislation to be applied in transnational telework.

After analyzing the main possibilities, the article argues that the principle of the most favorable standard is difficult to apply, and may represent non-equal treatment for workers linked by the virtual environment to the same business unit, and especially legal uncertainty that would hinder access to the labor market for those interested in delivering their productive force through cross-border or transnational telework, in a scenario in which companies have the opportunity to hire anywhere in the world.

It proposes that the location of the service taker be recognized as the most robust connection element, in order to indicate the legislation to be applied in the scope of the provision of services at a distance through telematics.

**Keywords: telework, transnational, transboundary.**

---

<sup>1</sup> Pós-Doutorando pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto; Doutor, Mestre e Especialista em Direito do Trabalho pela PUC/SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Professor nos cursos de Pós-Graduação da Escola da Magistratura do Trabalho da Nona Região - Ematra IX, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP; Universidade Cândido Mendes – RJ; Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUC/PR; Academia Brasileira de Direito Constitucional – ABDConst; ESA/OAB; Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB); Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ); Membro da *Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional*; Coordenador do Conselho de Relações Trabalhistas da Associação Comercial do Paraná; Membro do Conselho Deliberativo da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH/PR); Diretor Jurídico da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT; Vice-Presidente da Comissão da Agenda 2030 do Instituto dos Advogados Brasileiros; Presidente do Instituto Mundo do Trabalho - IMT; Sócio fundador Célio Neto Advogados.

## OBJETO

Este estudo tem por escopo aferir se é possível indicar a legislação a ser aplicada quando da prestação de serviços à distância, cujo resultado do trabalho seja entregue por meio da telemática, atravessando fronteiras de países – figura conhecida como teletrabalho transnacional ou transfronteiriço.

E caso se constate a inexistência de uma regra legal a resolver esse conflito espacial – o que a priori parece ser a hipótese – ao menos avaliar qual poderia ser o mais estreito critério de conexão para efeito de eleição da legislação a ser aplicada.

## INTRODUÇÃO

Longe e aqui são conceitos desestruturados pela sociedade da informação, que rompe barreiras de distância, afinal a clássica noção de liberdade passa a ser virtual, sem limitação física e desmaterializada.

Nesse cenário, antes da pandemia da Covid-19 já existiam inúmeros exemplos diários de serviços tomados e prestados de forma transfronteiriça, por meio da telemática, ou seja, comunicação mais informação e/ou informática.

O que a pandemia fez foi escancarar ao mundo que grande parte da produção na sede ou estabelecimento das empresas já não era necessária, e com isso demonstrar que o labor poderia ser prestado de qualquer lugar – *anywhere office* (escritório de qualquer lugar).

Alguns países perceberam grandes oportunidades com a virtualização do trabalho, do que a Estônia<sup>2</sup> é exemplo, assim como Barbados – ilha situada no caribe – que logo ao início da pandemia já lançou o programa “Barbados Welcome Stamp”, que permite a concessão de visto para morar na paradisíaca ilha do Caribe durante um ano, trabalhando para empresas de qualquer lugar do mundo de forma remota.<sup>3</sup>

Com o crescimento dos números da pandemia, outras nações seguiram o modelo de Barbados, do que é exemplo Bermudas e Ilhas Cayman, (ambas no

---

<sup>2</sup> <https://www.etiasvisa.com/br/noticias/nomades-digitais-ue>. Acesso em 20/jul/2021.

<sup>3</sup> <https://barbadoswelcomestamp.bb/>. Acesso em 20/jul/2021.

Caribe), além da Geórgia e outras iniciativas para nômades digitais, tais como os programas do México e Espanha (este último visto de autônomo).

Nesse contexto, a proposta deste estudo contemplará a aplicação das regras tradicionais para aferição da legislação a ser aplicada, contudo, com olhar disruptivo, voltado às relações em ambiente virtual.

## **1. ESTABELECIMENTO DE CRITÉRIOS E ASPECTOS CONCEITUAIS**

Com o objetivo de cumprir a missão deste artigo, deve-se verificar qual o elemento de conexão apto a indicar a legislação a ser utilizada no caso do teletrabalho transnacional ou transfronteiriço.

Partindo dos critérios tradicionais, no campo trabalhista, a doutrina faz a aferição de diversas possibilidades, dentre as quais a aplicação da legislação:

- a) que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) do local da prestação dos serviços;
- c) do local da tomadora dos serviços;
- d) eleita em contrato.

O presente estudo abordará cada uma das hipóteses aventadas, a fim de verificar se há uma regra clara a ser seguida, e quando não – o que parece ser o caso – gerar reflexões sobre o tema.

Antes disso, porém, é necessário apresentar os conceitos de teletrabalho, teletrabalho transregional e teletrabalho transnacional.

Teletrabalho, em sua tradução literal, significa trabalho à distância (do grego têles = longe, distante). Portanto, pelo própria etimologia qualquer trabalho prestado à distância, cujo resultado seja entregue por meio da telemática, configurará teletrabalho.<sup>4</sup>

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua teletrabalho como “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.”<sup>5</sup>

Em meio a pandemia, a OIT apresentou as distinções entre trabalho

---

<sup>4</sup> OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: Editora LTR, 2018.

<sup>5</sup> BRASIL. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em 17/jul/2021.

remoto, teletrabalho, home office e home based work, embora reconhecendo entrelaçamento e coincidência entre estes, mormente entre trabalho remoto e teletrabalho.<sup>6</sup>

Valendo-se das explicações da OIT, tanto o trabalho remoto quanto o teletrabalho podem ser realizados total ou parcialmente de um ou mais locais de trabalho alternativos, diversos do padrão, sendo que o primeiro representa algo maior dentro do qual se insere o teletrabalho.

Já o teletrabalho se configurará quando a atividade é desenvolvida pela telemática, por meio de dispositivos de uso pessoal, tais como *personal computers*, *notebooks*, *palmtops* ou aparelhos celulares, v.g.

Portanto, trabalho remoto é o trabalho descentralizado em si; enquanto teletrabalho representa subcategoria que permite o trabalho por dispositivos de uso pessoal de qualquer lugar (*anywhere office*); ao passo que home office representa espécie da subcategoria teletrabalho, quando realizado a partir da residência do trabalhador.

Já o *home based work* é o trabalho prestado de um local que é o mesmo do centro de produção, ou seja não representa descentralização produtiva, tal como o autônomo que tem o seu escritório baseado em casa – o que não constitui objeto deste estudo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por força do art. 75-B considera como 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.”<sup>7</sup>

Com base nos conceitos apresentados, deve-se compreender por teletrabalho transregional aquele que é prestado de forma descentralizada, portanto fora do local padrão, a partir de região diversa da que se situa o tomador dos serviços, cujo resultado é entregue por meio da telemática (comunicação mais informação e/ou informática).

Adotando o mesmo raciocínio, teletrabalho transnacional é aquele prestado de forma descentralizada, portanto fora do local padrão, a partir de país

---

<sup>6</sup> OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. A aplicação prática do art. 62, inciso III da CLT, in 22 Anos da Sobratt: A evolução do Teletrabalho – Tomo I – Aspectos Jurídicos. Coordenadores: Fabiano Zavanella e Luis Otávio Camargo Pinto. Editora Lacier, São Paulo, 2021.

<sup>7</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm). Acesso em 17/jul/2021.

diverso do qual se situa o tomador dos serviços, cujo resultado é entregue por meio da telemática (comunicação mais informação e/ou informática).

Para delimitação do tema, a análise se dará exclusivamente com base nas relações de telessubordinação, independente da modalidade (anywhere office, home office, misto, nômade ou outra classificação).

## **2. POSSÍVEIS ELEMENTOS DE CONEXÃO**

### **2.1 NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR**

Este item abordará a aparente incompatibilidade da Lei 7.064/82 ao teletrabalho transnacional, sem desprezar a análise da possibilidade de aplicação da norma mais favorável como elemento de conexão apto a indicar a legislação a ser aplicada, lançando em seu entremeio pitada de dúvida quanto à existência de conflitos de normas, se comparados regramentos jurídicos de países distintos.

#### **2.1.1. INCOMPATIBILIDADE DA LEI 7.064/82**

Quando se trata de expatriação de empregado brasileiro por empresas atuantes em qualquer atividade econômica, a norma a ser aplicada é a mais favorável ao trabalhador, consoante expressamente disciplinado pelo art. 3º, inciso II da Lei 7.064/82, com as alterações da Lei 11.962/2009.

Importante pontuar que a Lei 7.064/82 regulamenta a situação de empregados nas seguintes situações:

- (i) removidos para o exterior, cujos contratos estavam sendo executados em território brasileiro;
- (ii) cedidos à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;
- (iii) contratados por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior, excetuando-se o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória por até noventa dias que: (a) tenha ciência expressa da transitoriedade e (b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior.

Quando da expatriação, portanto, com exceção dos casos em que a transferência do empregado brasileiro para o exterior seja inferior a 90 dias, a Lei nº 7.064/1982 deverá ser aplicada.

De acordo com o diploma legal em referência, a sociedade responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido ao exterior deve lhe assegurar, independentemente da legislação do local da prestação dos serviços, os direitos ali previstos, e a aplicação da legislação trabalhista brasileira sempre que esta for mais favorável ao empregado, quando comparada à legislação do local da prestação dos serviços, levando-se em conta o conjunto de normas em cada matéria.

Ocorre que, em regra, não há transferência ou cessão de empregado quando a contratação ocorre em ambiente virtual, e o resultado da atividade é entregue por meio da telemática.

Com efeito, a Lei 7.064/82 garante a aplicação da legislação brasileira sempre que esta for mais favorável, além de uma série de direitos que soam incompatíveis com um processo de recrutamento e seleção aberto em ambiente virtual para prestação de serviços a partir de qualquer local do mundo para ser entregue por meio da telemática para a empresa que está tomando o serviço.

Algumas pinceladas:

a) não há transferência, nem expatriação na espécie, portanto não se justifica o adicional de transferência ou a carta de expatriação;

b) não há que se falar em garantia de benefícios anteriores, pois inexistente remoção, muito menos contratação anterior;

c) não se cogita de abordar o direito ao gozo de férias no Brasil ou arcar com custos de viagem de retorno ao Brasil após dois anos, afinal inexistente transferência ou cessão.

Em suma, a Lei 7.064/82 não seria o melhor referencial para o teletrabalho transnacional.

### 2.1.2. CONFLITO DE NORMAS (?)

Antes de abordar os critérios de apreciação da norma mais favorável, cabe a menção que na aparente colisão de legislações de países diversos não parece existir propriamente conflito de mais de uma norma jurídica, mas sim conflito de sistemas.

Com efeito, ao solver questão envolvendo trabalhador marítimo, citando Délio Maranhão, a 4ª Turma do TST, em acórdão de lavra do Ministro Alexandre Luiz Ramos, consignou:

*“... em face de o princípio da norma mais favorável não ter aplicação ao caso concreto, pois não há concorrência entre regras a serem aplicáveis. Não se revela demasiado transcreve os ensinamentos de Délio Maranhão (Instituições de Direito do Trabalho, 22ª edição, p. 173/174), no tocante à incidência do direito mais favorável nos conflitos de lei no espaço, verbis: ‘Questão interessante é a aplicação do direito mais favorável ao trabalhador, em caso de conflito de leis. **Concordamos com a opinião de Krotoschinm quando sustenta que a primazia do direito mais favorável deve limitar-se ao mesmo ordenamento jurídico, não sendo admissível sua extensão ao terreno internacional, porque, nessa hipótese, ver-se-ia o juiz, muitas vezes, ante a dificuldade, praticamente insuperável, de determinar qual dos ordenamentos, considerados em conjunto, o mais favorável, já que não seria possível submeter uma só relação jurídica a direitos distintos.**”<sup>8</sup>*

Essa dificuldade de comparar diferentes legislações, por sinal, é assunto que será abordado ao longo deste estudo, mas antes cabe a sucinta apresentação acerca dos critérios de aferição da norma mais favorável.

### 2.1.3. CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

A apropriação de qual venha a ser a norma mais favorável pode ser levada a efeito por diferentes critérios, consideradas as teorias da cumulação e conglobamento.

Com efeito, se somado direito a direito, estar-se-á diante da teoria da cumulação, que representa o acréscimo da maior gama de direitos coletados das legislações em debate, de sorte a formar uma terceira legislação, com tudo o que há de mais benéfico ao trabalhador.

Contudo, se aplicada a teoria do conglobamento puro, a escolha se dá por somente uma das legislações, a mais benéfica no seu conjunto, desprezando-se por completo a preterida.

---

<sup>8</sup> TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005. <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/670812509/recurso-de-revista-rr-18295720165130005/inteiro-teor-670812529>. Acesso em 20/jul/2021.

Em conflitos que envolvem a aplicação de diferentes legislações, entretanto, têm prevalecido a aplicação da teoria do conglobamento mitigado, que implica em considerar somente um dos ordenamentos jurídicos por matéria analisada.

Diferentemente da teoria da cumulação, onde a comparação se dá artigo a artigo - e da teoria do conglobamento puro, onde se considera o conjunto do ordenamento jurídico – o conglobamento mitigado implica na apreciação de todos os artigos relativos ao tema em debate, escolhendo-se a norma mais favorável ao trabalhador no conjunto daquela matéria.

A título exemplificativo, pode ser adotado comparativo entre as legislações de Brasil e França no que tange ao tema jornada de trabalho, aplicando-se somente uma das legislações. Ao mesmo tempo, a verificação da norma mais favorável deverá ser levada a efeito em outros temas, tais como férias anuais, na hipótese concreta.

#### 2.1.4. COMPLEXIDADE DA COMPARAÇÃO

Sem a necessidade de recorrer à Lei 7.064/82, pode-se sustentar a vinculação do princípio da progressividade dos direitos sociais e não retrocesso, previsto pelo art. 7º, caput, da Carta Magna, como elemento a fundamentar a aplicação da norma mais favorável também quando do teletrabalho transnacional.

De igual sorte, possível defender a eficácia da vinculação imediata dos direitos fundamentais com fulcro no art. 5º, inciso II c/c art. 4º, incisos II e IX – ambos da Carta Magna, de sorte a impedir a diminuição de direitos de trabalhador brasileiro por outro estado, até por aplicação analógica do art. 19, inciso VIII da Constituição da OIT.<sup>9</sup>

O trabalho transfronteiriço tem, por sinal, potencial para diminuir o patamar de dignidade do trabalho prestado, nas contratações por empresas sediadas em “paraísos trabalhistas”, entendidos como tais locais onde a legislação possui poucos direitos, permitindo longas jornadas de trabalho combinadas com raras cuidados com a saúde e segurança do trabalhador.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> FINCATO, Denise Pires e Bitencourt, Manoela De. Ciber como Local de Trabalho: O Problema (ou a Solução?) do Teletrabalho Transnacional. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954/15329>. Acesso em 19 jul. 2021.

<sup>10</sup> PINO ESTRADA, Manuel Martin. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização.

No particular, e sem outras valorações, é possível que enquanto não houver uma regulamentação a nível internacional, somente a observância da norma mais favorável impeça a precarização quando da contratação em “paraísos trabalhistas”.

Denise Pires Fincato e Manoela de Bitencourt reconhecem que a aplicação da norma mais favorável pode, entretanto, gerar problemas na aplicação da isonomia, propondo a análise de possível colisão de direitos fundamentais, mediante aplicação do princípio da proporcionalidade.<sup>11</sup>

E sustentam que na análise do caso concreto, deve ser aplicada a norma mais favorável quando se tratar de teletrabalho em que o tomador se encontra em país com direitos trabalhistas mínimos.

*“que, em alguns casos, o princípio da igualdade possui menor peso que o da norma mais favorável, como, por exemplo, no caso de trabalho realizado em países com direitos trabalhistas mínimos, sendo terreno fértil para a ocorrência de dumping social. Nesse caso, opina-se pela não aplicação ao teletrabalhador da mesma norma que se aplica aos demais trabalhadores da mesma empresa ou àqueles que laboram no mesmo território, e sim, da norma que for mais favorável, no seu conjunto, ao teletrabalhador, podendo ser a lei do país de origem do obreiro (por exemplo, se for brasileiro, a lei trabalhista brasileira).”<sup>12</sup>*

Nessa condição, tal como abordam Denise Pires Fincato e Manoela de Bitencourt, a tentativa de conferir tratamento isonômico pode gerar precarização, configurando a chancela de “iniciativas empresariais que configurariam verdadeiro dumping social”.<sup>13</sup>

Por outro lado, as autoras sustentam que em se tratando de “territórios com leis mais protecionistas ao trabalhador, deve prevalecer o princípio da

---

[https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro?pagina=2#:~:text=O%20teletrabalho%20transfronteiri%C3%A7o%20no%20Direito%20brasileiro%20e%20a%20globaliza%C3%A7%C3%A3o&text=Quando%20o%20teletrabalhador%20n%C3%A3o%20mant%C3%A9m,de%20ter%20recebido%20as%20instru%C3%A7%C3%B5es](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=2#:~:text=O%20teletrabalho%20transfronteiri%C3%A7o%20no%20Direito%20brasileiro%20e%20a%20globaliza%C3%A7%C3%A3o&text=Quando%20o%20teletrabalhador%20n%C3%A3o%20mant%C3%A9m,de%20ter%20recebido%20as%20instru%C3%A7%C3%B5es). Acesso em 19/jul/2021.

<sup>11</sup> FINCATO, Denise Pires e Bitencourt, Manoela De. Ciber como Local de Trabalho: O Problema (ou a Solução?) do Teletrabalho Transnacional. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954/15329>. Acesso em 19 jul. 2021.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Ibidem.

igualdade, aplicando-se a lei do local da prestação dos serviços que também é aplicada aos demais trabalhadores da empresa.”<sup>14</sup>

Nessa esteira de raciocínio, seria possível pensar em estabelecer rol de direitos mínimos para efeitos do teletrabalho transnacional? Caso positivo, quais seriam estes? Todos os direitos trabalhistas, dado o viés social do contrato de emprego?

Fazendo uso de parte dos conceitos trazidos, qual seria o critério objetivo para qualificar o dumping social? Talvez a tarefa fosse simples, se consideradas nações que reconhecidamente não garantem direitos mínimos aos trabalhadores. Mas, e outros países que estivessem em zona tênue? Qual critério poderia ser adotado?

Qual a alternativa? Seria possível pensar na aplicação da norma mais favorável quando não houvesse o respeito a um patamar mínimo de direitos, considerados como tais os previstos pela Carta Magna, nos incisos do art. 7º?

Quanto às férias (inciso XVII), estas deveriam ser concedidas, claro, mas na forma da legislação do país que está tomando o serviço, e se não houver o terço?

E o 13º salário (inciso VIII), se não for direito previsto na legislação alienígena, até porque a remuneração pode ser calculada de modo anual, como compatibilizar?

Como aplicar uma regra de direitos mínimos, diante de possível contratação de emprego em país de primeiro mundo, com patamar salarial muito superior ao brasileiro, onde não é incomum a ausência de previsão de 13º salário ou depósitos em Fundo de Garantia por Tempo de Serviço?

Se pensada na lista curta da OIT como elemento a indicar o respeito dos estados membros a direitos dos trabalhadores, como se sabe até recentemente nesta o Brasil se encontrava relacionado.<sup>15</sup>

E se a apreciação fosse a partir das diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, da mesma forma, o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT, de sorte que por aqui não vigora a ampla liberdade sindical.

---

<sup>14</sup> FINCATO, Denise Pires e Bitencourt, Manoela De. Ciber como Local de Trabalho: O Problema (ou a Solução?) do Teletrabalho Transnacional. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954/15329>. Acesso em 19 jul. 2021.

<sup>15</sup> <https://noticias.portaldaindustria.com.br/brasil-fora-da..Acesso em 20jul2021>.

Qual a segurança jurídica nesse cenário de incertezas?

Não há necessidade de maior esforço para perceber o quanto seria complexo estabelecer o que poderia representar o mínimo existencial aceitável para que a norma mais favorável cedesse diante da aplicação da legislação atinente ao país em que está localizado o tomador dos serviços, ou mesmo quais relações poderiam ser reconhecidas como dumping social.

Acresça-se que eventual comparação entre as normas a fim de aferir a mais favorável, não pode desprezar as condições salariais de contratos muitas vezes firmados em dólar ou outra moeda de maior valor, quando se trata de pactos de teletrabalho transnacionais.

Menos ainda fechar os olhos para ajustes firmados com trabalhadores brasileiros, que por vontade própria comunicam ao empregador e se mudam para o exterior, entregando os serviços, mediante concordância do tomador, da mesma forma que anteriormente o faziam no Brasil, porém agora por meio da telemática, de forma descentralizada, em ambiente totalmente virtual.

Como é de conhecimento, a própria aplicação da norma mais favorável já sofreu mitigação em âmbito coletivo ante a nova regra do art. 620 da CLT. Não que tal fator seja determinante, até porque não diz respeito aos direitos individuais, salvo em se tratando empregados autossuficientes.

De toda sorte, a menção a essa alteração legislativa não deve passar em branco, até porque o teletrabalho transnacional gera elevado potencial de contratação de trabalhadores com formação superior e salários maiores, que poderiam inclusive enquadrar-se no conceito do parágrafo único do art. 444 da CLT, no caso concreto.

## 2.2. LOCAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

O local da prestação dos serviços será analisado inicialmente numa relação de trabalho à distância por meio da telemática, onde empregado e empregador estão no Brasil, e posteriormente transposto para uma realidade transnacional ou transcontinental.

### 2.2.1. TELETRABALHO TRANSREGIONAL

Em âmbito nacional, disciplina o art. 651 da CLT que a competência das Varas do Trabalho “é determinada pela localidade em que o empregado, reclamante

ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.”<sup>16</sup>

Para efeitos do direito interno, logo se nota que não importa o local da contratação do serviço, mas sim onde este é efetivamente prestado.

Portanto, se o trabalho é contratado em Chuí (RS), mas prestado no Oiapoque (AP), a competência para apreciação da demanda será da Justiça do Trabalho de Macapá (AP), assim como serão aplicadas as normas coletivas firmadas pelos sindicatos convenientes representantes das categorias profissional e econômica no Oiapoque.

Mantendo o exemplo dos extremos desse país continental, se uma empresa sediada no Chuí inicia processo de recrutamento e seleção em ambiente virtual a fim de contratar os serviços de empregado em teletrabalho, sem a necessidade de qualquer comparecimento à sede da empresa para prestação do labor, e acaba culminando por ser contratado um trabalhador que reside no Oiapoque, qual a norma coletiva a ser seguida?

O elemento de conexão de maior robustez parece ser o local em que o serviço é tomado, ou seja, onde se situa a organização empresarial que se beneficia do serviço contratado em regime de subordinação.

Aqui vale a lição de Claudimir Supioni Junior, para quem

*“nos contratos executados em âmbito domiciliar ou predominantemente em ambiente externo ao estabelecimento empresarial, conduzidos sob a direção remota do empregador, presume-se que a relação de emprego possui conexão mais estreita com as normas coletivas vigentes no local em que está situada a unidade empresarial à qual o empregado está vinculado, ainda que este tenha sido contratado em outro local ou execute a prestação de serviços em localidade que integra a base territorial de entidade sindical diversa.”<sup>17</sup>*

É razoável pensar, pois, que a desterritorialização do trabalho desvincula o local de onde está o trabalhador, gerando elemento de conexão mais estreito com o local da entrega do serviço, ou seja, sede de quem está tomando o serviço.

---

<sup>16</sup> SUPIONI Junior, Claudimir. Teoria da Eficácia Ultraterritorial das Normas Coletivas de Trabalho, p. 215. Tese de Doutorado, PUC/SP. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20655>. Acesso em 20/jul/2021.

<sup>17</sup> SUPIONI Junior, Claudimir. Teoria da Eficácia Ultraterritorial das Normas Coletivas de Trabalho. Tese de Doutorado, PUC/SP. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20655>. Acesso em 20 jul. 2021.

## 2.2.2. TELETRABALHO TRANSNACIONAL

O art. 198 do Código de Direito Internacional Privado - conhecido como Código de Bustamante<sup>18</sup>, reconhecido pelo Brasil, forte do Decreto 18.871, de 1929 - disciplina que é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.

É bem verdade que a jurisprudência brasileira acabou em grande parte conferindo interpretação extensiva, ao compreender que o Código Bustamante teria elencado a lei do local da execução como elemento de conexão, o que foi objeto da crítica de Claudimir Supioni Junior, que sustentou a necessidade de uso de regras dinâmicas de conexão.<sup>19</sup>

*“O país, portanto, é livre para estabelecer, por exemplo, a lex locus contractus, a lex locus executionis ou o local da sede do empregador como elemento de conexão de sua legislação acidentária e de proteção social de trabalhadores.”<sup>20</sup>*

A lei do local da execução dos serviços, de toda sorte, era unanimemente aplicada pela jurisprudência trabalhista, em detrimento da legislação vigente no local da contratação, consoante redação da Súmula 207 do TST.<sup>21</sup>

A Lei 7.064/82, a seu turno, nas exclusivas hipóteses de empregados de empresas prestadoras de serviços de engenharia e correlatos, determinava a aplicação da legislação brasileira, quando a prevista no ordenamento do local da prestação dos serviços fosse menos favorável ao trabalhador expatriado.

No entanto, com a globalização dos mercados e crescente ampliação do fluxo de empregados brasileiros para o exterior, a jurisprudência passou a aplicar as disposições da lei em referência também para expatriação de empregados brasileiros por empresas que atuavam em outros setores econômicos, de tal arte a fazer uso da legislação brasileira, nas hipóteses em que a legislação do local da prestação de serviços se revelasse menos favorável ao trabalhador expatriado.

Na continuidade, em 03 de julho de 2009, foi promulgada a Lei 11.962, que alterou a redação do art. 1º da Lei 7.064/1982, a fim de estender as regras deste

---

<sup>18</sup> Elaborado pelo jurista cubano Antonio Sánchez de Bustamante y Sirvén.

<sup>19</sup> SUPIONI Junior, Claudimir. Teoria da Eficácia Ultraterritorial das Normas Coletivas de Trabalho, p. 73. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20655>. Acesso em 20/jul/2021.

<sup>20</sup> SUPIONI Junior, Claudimir. Teoria da Eficácia Ultraterritorial das Normas Coletivas de Trabalho. Tese de Doutorado, PUC/SP, p. 70. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20655>. Acesso em 20 jul. 2021.

diploma legal a todas as empresas que viessem a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviços no exterior.

Considerada a ampliação do alcance da Lei 7.064/82 e a própria jurisprudência que a antecedia nos tribunais trabalhistas pátrios, o enunciado da Súmula 207 do TST ficou superado, culminando com o cancelamento desta pelo Tribunal Pleno em 2012.

Nota-se, pois, que em caso de expatriação, deve ser considerada a legislação brasileira, quando a prevista no local da execução dos serviços fosse menos favorável ao trabalhador.

Contudo, tal como já exposto, a Lei 7.064/82 regula o trabalho do expatriado, ou seja, quando o empregado passa a laborar fisicamente na sede da empresa contratante no exterior, o que não é o caso do teletrabalho.

Com efeito, fazendo uso da mesma esteira de raciocínio do item anterior, se uma empresa na França abre vagas por meio de processo de recrutamento e seleção *on line*, podendo realizar inclusive provas criptografadas, desprovida de preocupação quanto à nacionalidade dos que prestarão os serviços, até porque as atividades serão totalmente prestadas em ambiente virtual, à distância, sem necessidade de deslocamento ou mudança de domicílio, por meio de conexão bidirecional, mediante acesso ao servidor da empresa, e acaba por contratar um trabalhador brasileiro e um francês, deverá ela obedecer a legislação da moradia do trabalhador, ou tal não representa o melhor elemento de conexão?

A título argumentativo, se considerados os domicílios dos trabalhadores como elemento de conexão, ocorrerá a seguinte situação: (i) o trabalhador brasileiro ficará sujeito à legislação brasileira; (ii) o trabalhador francês estará sujeito à legislação francesa.

E se um trabalhador estivesse domiciliado em um país com poucas regras ou ausência de proteção trabalhista, teria ele maiores chances mercadológicas de ser contratado em razão de a legislação do país em que está domiciliado ter grau de proteção bem menor?

Parece razoável pensar, pois, que a desterritorialização do trabalho desvincula o local de onde está o trabalhador, gerando elemento de conexão mais próximo com o local em que se situa o tomador dos serviços em relação de subordinação.

## 2.3. LOCAL DA TOMADORA DOS SERVIÇOS

Seguindo a mesma lógica do item anterior, passa-se a abordar a prestação de trabalho transregional, e posteriormente transnacional, utilizando-se do local da tomadora dos serviços como elemento de conexão apto a indicar a legislação a ser utilizada.

### 2.3.1. TELETRABALHO TRANSREGIONAL

No plano nacional, tal como anteriormente abordado, o que importa é o local da execução dos serviços. Mas, que local é esse quando o trabalho é prestado à distância, por meio da telemática?

Onde deve ser considerado o local da prestação de serviços, se o empregado mora em Florianópolis, mas oferece sua força de trabalho para a empresa à qual está subordinado, cujo serviço é entregue todo ele por meio da telemática na cidade de São Paulo, sem qualquer labor presencial?

Como poderá a empresa contratante estar atrelada às normas coletivas firmadas pelo sindicato da categoria econômica, em localidade que esta não possui representação, e nem há atividade?

O empregado estará sujeito a normas coletivas distintas dos colegas com os quais divide as salas de ambiente virtual em reuniões, compartilha tarefas e desenvolve as mesmas atividades para o tomador que os subordina?

Como se sabe, a Carta Maior garante a isonomia de tratamento, consoante se extrai do art. 5º, assim como tal princípio tem seus valores reverberados na legislação infraconstitucional, do que são exemplos os artigos 6º, 83 e 461, todos da CLT.

Com a desmaterialização da produção, o local da execução dos serviços seria a sede da empresa onde o serviço é tomado, o próprio servidor que recebe os resultados do trabalho entregue e serve de link para as demandas? Por proximidade, estaria aí o vínculo de conexão mais próximo?

### 2.3.2. TELETRABALHO TRANSNACIONAL

O art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) disciplina que “para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem.”

Mas, qual deve ser considerado o país em que as obrigações se constituem quando se trata de contratação em âmbito virtual?

O §1º do art. 9º, a seu turno, ordena que se a obrigação for executada no Brasil e dependendo de forma essencial, esta deverá ser observada, admitidas as peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato. De outro lado, o §2º comanda que “a obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente.”

Quer parecer, pois, que ao oferecer emprego a brasileiro, quando do labor à distância, por meio da telemática, em ambiente totalmente virtual, a empresa estrangeira seria o local de residência do proponente, constituindo-se como lugar de constituição da obrigação, nos termos do art. 9º, §2º da LINDB.

O raciocínio de uso da residência do proponente faz total sentido em se tratando de contratação para trabalho à distância por meio da telemática, afinal o elemento de conexão mais próximo se dará com a empresa que tomará o serviço, a qual o trabalhador estará telessubordinado.

Claro que se houver alteração quanto à sede da empresa que está tomando o serviço, modificará o local da entrega da prestação dos serviços, mas não o elemento de conexão, que deverá se dar com o verdadeiro empregador, ou seja, unidade que está tomando o serviço em condição de subordinação – sem prejuízo da análise da norma mais favorável se houver prestação para mais de uma sede na forma de teletrabalho transnacional.

Na mesma esteira, em se tratando de empresa brasileira que oferece posto de trabalho para estrangeiro laborar por meio remoto ou teletrabalho, sem atividade presencial no local do país do teletrabalhador, o Brasil deverá ser considerado como lugar da constituição da obrigação.

Por sinal, a aplicação da legislação do local do tomador dos serviços ao qual o empregado está subordinado representaria iguais possibilidades de contratação para candidatos em nações diversas, independente do país em que o teletrabalhador está.

O uso da legislação do local de quem toma o serviço seria, pois, apto para que fosse dado tratamento isonômico aos trabalhadores residentes em diferentes países, assim como representaria maior segurança jurídica.

Manuel Martin Pino Estrada aborda a possibilidade de conferir “outra interpretação do ‘lex loci laboris’ no trabalho conectado, ou também chamado de ‘interativo’”, de modo a aplicar a lei do local do tomador dos serviços.

*“a lei a ser aplicada não seria do lugar onde se encontrar fisicamente o teletrabalhador, senão a do país no qual está sendo recebida a prestação. Deste ponto de vista o direito aplicável seria do país estrangeiro, mesmo que o teletrabalhador não tivesse saído do lugar de origem.”<sup>22</sup>*

Tal solução parece ser justa ao conferir tratamento igual aos trabalhadores vinculados àquela unidade produtiva, tal como assevera o autor.<sup>23</sup> A subordinação ao centro de quem está tomando o serviço seria, pois, o elemento de conexão mais estreito a indicar a legislação a ser aplicada.

Antes da pandemia da Covid-19, já era comum que empregados – especialmente jovens atuando em empresas de TI - solicitassem às suas empregadoras que pudessem laborar a partir de locais distantes, de forma totalmente virtual, parte das vezes em outros países.

A possibilidade de trabalhar à distância é realidade no âmbito interno do próprio Poder Judiciário, conforme se observa da Resolução 570 do CJF, de 07 de agosto de 2019, que permite ao magistrado cumprir as suas atividades de local distinto da sua lotação em caso de deficiência ou por motivo de saúde, em interesse próprio ou no interesse de cônjuge, companheiro ou dependente.

Ora, na condição da Resolução 570 não é considerado o local em que o magistrado está cumprindo as suas atividades, mas sim a jurisdição para a qual a entrega do trabalho está sendo realizada.

Soma-se o argumento de que a questão do teletrabalho parece amoldar-se mais às condições da lei do pavilhão, relativas ao trabalho marítimo (Código de Bustamante) do que à Lei 7.064/82 que faz uso da norma mais favorável como elemento de conexão.

---

<sup>22</sup> PINO ESTRADA, Manuel Martin. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. <https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho-transfronteirico-direito-brasileiro?pagina=2#:~:text=O%20teletrabalho%20transfronteiri%C3%A7o%20no%20Direito%20brasileiro%20e%20a%20globaliza%C3%A7%C3%A3o&text=Quando%20o%20teletrabalhador%20n%C3%A3o%20mant%C3%A9m,de%20ter%20recebido%20as%20instru%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em 19 jul. 2021.

<sup>23</sup> “Considerando o mencionado não pareceria razoável que trabalhadores que prestam serviços em um país determinado fiquem submetidos a legislações diferentes.” Ibidem.

Com efeito, a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, que foi ratificada pelo Brasil, vincula ao cumprimento da legislação social da bandeira do navio, independente da nacionalidade dos diferentes trabalhadores a bordo.

Bem ou mal comparando, há um contingente de trabalhadores que podem ser contratados em qualquer local do mundo, portanto trabalhadores de nacionalidades distintas, que possivelmente estarão num mesmo ambiente virtual (nuvem), entregando o resultado virtual de seu trabalho no mesmo local, ao mesmo tomador e dirigidos por este (empresa contratante), em relação de subordinação.

O direito internacional reconheceu a lei do pavilhão como elemento de conexão, ou seja, a bandeira do navio como definidora da legislação social a ser aplicada a tantos quantos forem os trabalhadores de diferentes nacionalidades.

*“Art. 274. A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como sinal distintivo aparente.*

*Art. 279. Sujeitam-se também à lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietários e armadores pelos seus atos.*

*Art. 281. As obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão.”*

Pois bem, num cenário em que o trabalho está em ambiente virtual, a troca de mensagens, uso da intranet e servidor da empresa se assemelha a um navio com marinheiros de diversas nacionalidades subordinados ao comando do capitão, representado pelo poder diretivo da empresa tomadora dos serviços.

Por certo que a contratação de trabalhadores com mais direitos ou menos do que outros, provocaria situações de desconforto de difícil administração interna, afinal estão todos no mesmo barco (nuvem), cumprindo por vezes atividades similares senão iguais em prol de igual contratante.

E ainda que os trabalhos não sejam sequer similares, como justificar férias de 15 (quinze) dias para um trabalhador e de 30 (trinta) dias para outro? O direito não pode fechar os olhos à realidade, sob pena de dificultar o acesso ao mercado de trabalho, num cenário volátil, em que as empresas têm a oportunidade de contratar em qualquer local do mundo, e receber o trabalho de forma instantânea.

O elemento de conexão mais estreito, na espécie, parece mais próximo da observância das condições dos demais colegas de trabalho, no mesmo ambiente virtual, do que na legislação do país em que o trabalhador reside.

Aliás, o elemento de conexão é ainda muito mais próximo no teletrabalho do que no direito marítimo, onde a bandeira do navio não está necessariamente ligada ao lugar onde o trabalho é efetivamente apropriado.

Por todas essas razões, o local da sede do tomador dos serviços não pode ser desprezado, sendo sério candidato ao posto de mais próximo elemento de conexão a indicar a legislação a ser aplicada.

## 2.4. ELEIÇÃO EM CONTRATO

### 2.4.1. TELETRABALHO TRANSREGIONAL

Em âmbito interno, sequer o foro da contratação pode ser utilizado como elemento definidor da competência ou mesmo dos instrumentos coletivos a serem aplicados, se houver prestação de serviços em local distinto.

Com efeito, por força do art. 651 da CLT, a competência se dá na localidade em que o empregado prestar serviço ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro.

Inexiste espaço, pois, para eleição de foro de contratação, ou eleição de normas coletivas a serem aplicadas, se a localidade não corresponder a um dos pontos onde ocorrer a prestação de serviços.

Em sede de teletrabalho, a regra não tem razão de sofrer alteração, afinal como cogitar da aplicação de instrumentos coletivos de local onde o trabalhador não se encontra representado pelo sindicato da sua base.

### 2.4.2. TELETRABALHO TRANSNACIONAL

Em que pese inaplicável ao Brasil, cabe mencionar que o art. 6º da Convenção de Roma, de 1980 (80/934/CEE), dispõe que as partes podem escolher o foro de contratação<sup>24</sup>, desde que o trabalhador não seja privado da proteção que lhe garante as disposições imperativas da lei.

---

<sup>24</sup> Artigo 6º  
*Contrato individual de trabalho*

Na falta da escolha, o contrato deve ser regulado pela lei do país em que regularmente se preste o trabalho; e quando não houver local habitual, a lei do país em que se situa o estabelecimento contratante, salvo se houver elemento de conexão mais estreito.<sup>25</sup>

O art. 444 da CLT, por sinal, permite que se estabeleçam disposições contratuais no interesse das partes, desde que não contravenham as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos e às decisões das autoridades competentes.

A eleição em contrato representa valorização da autonomia da vontade, permitindo que os contratantes manifestem as suas vontades, ajustando de acordo com os seus interesses, portanto, foge das regras de natureza estática, para estabelecer elemento dinâmico de resolução da questão.

Em que pese o texto do art. 444 da CLT, no entanto, a eleição da legislação se torna tarefa mais complexa em se tratando de relações individuais de trabalho, dada a assimetria de forças existente entre as partes.

Tal opção parece sucumbir, pois, à aplicação da norma mais favorável, se adotado o pensamento tradicional - tal como no ambiente presencial - até para evitar a precarização.

Da mesma forma, a eleição da legislação pelas partes parece não resistir ao comparativo com o uso da lei do país em que está situado o empregador.

---

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 3º, a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho, não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do nº 2 do presente artigo.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 4º e na falta de escolha feita nos termos do artigo 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, ou b) Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país

<sup>25</sup> 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. [http://publications.europa.eu/resource/ellar/22cc5c49-2b36-4962-aa60-e928a52efa66.0011.01/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/ellar/22cc5c49-2b36-4962-aa60-e928a52efa66.0011.01/DOC_1). Acesso em 20 jul. 20.

Isso porque a aplicação da legislação do local de onde se situa o tomador privilegia a isonomia entre os trabalhadores da mesma empresa, permite igualdade de oportunidades, e ainda confere maior segurança jurídica.

## CONCLUSÃO

Inexiste regra legal a determinar de modo indene de dúvidas o critério a ser adotado para observância da legislação em se tratando do teletrabalho transnacional.

Por sinal, sequer há regra inequívoca quanto ao instrumento coletivo a ser adotado quando do teletrabalho prestado a partir de local distinto do município em que se situa o empregador, se a representação sindical for diversa.

O critério da norma mais favorável tradicionalmente aplicado ao direito do trabalho não parece ser a melhor solução diante da dificuldade de aplicação nas situações práticas diuturnas, revelando-se ensejadora de elevada insegurança jurídica, podendo, ademais, conduzir não só a tratamentos não isonômicos, mas especialmente a perda de oportunidades de trabalhadores interessados em entregar sua força de trabalho por meio da telemática para tomadores localizados em países diversos do que se encontram.

O elemento de conexão mais próximo parece ser o do local em que se dá a subordinação do empregado para com o tomador dos serviços, ou seja, onde a atividade é efetivamente entregue, quando assim o é por meio da telemática, em regime de teletrabalho transregional ou transnacional.

## REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução Roseneide Venancio Majer. Atualização para 6. ed.: Jussara Simões (A era da informação: economia, sociedade e cultura; vol. 1). São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FINCATO, Denise Pires e Bitencourt, Manoela De. **Ciber como Local de Trabalho: O Problema (ou a Solução?) do Teletrabalho Transnacional**.  
<https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954/15329>.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. A aplicação prática do art. 62, inciso III da CLT. In.: **22 Anos da Sobratt**: A evolução do Teletrabalho – Tomo I – Aspectos Jurídicos. Coordenadores: Fabiano Zavanella e Luis Otávio Camargo Pinto, São Paulo: Editora Lacier, 2021.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: Editora LTR, 2018.

PINO ESTRADA, Manuel Martin. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**.

[https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro?pagina=2#:~:text=O%20teletrabalho%20transfronteiri%C3%A7o%20no%20Direito%20brasileiro%20e%20a%20globaliza%C3%A7%C3%A3o&text=Quando%20o%20teletrabalhador%20n%C3%A3o%20mant%C3%A9m,de%20ter%20recebido%20as%20instru%C3%A7%C3%B5es](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=2#:~:text=O%20teletrabalho%20transfronteiri%C3%A7o%20no%20Direito%20brasileiro%20e%20a%20globaliza%C3%A7%C3%A3o&text=Quando%20o%20teletrabalhador%20n%C3%A3o%20mant%C3%A9m,de%20ter%20recebido%20as%20instru%C3%A7%C3%B5es) \*\*\*

SUPIONI Junior, Claudimir. **Teoria da Eficácia Ultraterritorial das Normas Coletivas de Trabalho**, p. 215. Tese de Doutorado, PUC/SP.

<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20655>

BRASIL. <https://barbadoswelcomestamp.bb/>

BRASIL. <https://www.etiasvisa.com/br/noticias/nomades-digitais-ue>.

BRASIL. <https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/1573-resolucao-cjf-n-570-de-07-08-2019>

BRASIL. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

BRASIL. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm)

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

BRASIL. <https://noticias.portaldaindustria.com.br/brasil-fora-da>.

BRASIL. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm).

BRASIL. <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/normas-e-legislacao/legislacao/legislacoes-pertinentes-do-brasil/legislacao-doc/bustamante.pdf>

BRASIL. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7064.htm#:~:text=L7064&text=LEI%20No%207.064%2C%20DE,para%20prestar%20servi%C3%A7os%20no%20exterior](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm#:~:text=L7064&text=LEI%20No%207.064%2C%20DE,para%20prestar%20servi%C3%A7os%20no%20exterior)

BRASIL. [http://publications.europa.eu/resource/ellar/22cc5c49-2b36-4962-aa60-e928a52efa66.0011.01/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/ellar/22cc5c49-2b36-4962-aa60-e928a52efa66.0011.01/DOC_1)

BRASIL. <https://www.tst.jus.br/sumulas>

BRASIL. <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/670812509/recurso-de-revista-rr-18295720165130005/inteiro-teor-670812529>