V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

DANIELA MENENGOTI RIBEIRO

PABLO AUGUSTO GUERRA ARAGONE

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27
Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Daniela Menengoti Ribeiro, Pablo Augusto Guerra Aragone – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-259-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações de trabalho. 4. Relações sociais. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).
CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O V Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) realizado em Montevidéu em conjunto com a Faculdade de Direito da Universidade da República do Uruguai, entre os dias 08 e 10 de setembro de 2016, teve como tema central o “Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina" e além de manter a seriedade e qualidade da produtividade característica dos eventos anteriores, também oportunizou uma excelente integração com pesquisadores da América Latina.

Os professores Dr. Pablo Augusto Guerra Aragone, da Universidad de la República Uruguay e Drª. Daniela Menengoti Ribeiro, da Unicesumar, foram honrados com a coordenação das atividades do Grupo de Trabalho intitulado “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais” e com a coordenação desta obra.

Os trabalhos deste Grupo de Trabalho se deram na tarde do dia 09 de setembro de 2016, ocasião em que os autores expuseram suas pesquisas e debateram temas que estão no centro das especulações de um conjunto significativo dos estudiosos do direito.

Com o objetivo de dinamizar as apresentações, os artigos foram organizados, aproximando-se as temáticas, ficando assim dispostos:

1. A VISUALIZAÇÃO TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO: O DIREITO AO USO DO NOME SOCIAL COMO EXERCÍCIO DA CIDADANIA

2. A IGUALDADE, A CIDADANIA E O TRABALHO DAS MULHERES DE CARREIRA JURÍDICA EM MATO GROSSO DO SUL

3. A EFICÁCIA DO DIREITO AO TRABALHO DO JOVEM NO BRASIL

4. DIREITO AO TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL: OS HOLOFOTES NO PEQUENO ARTISTA

5. A TUTELA DOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS: O DILEMA ENTRE A GLOBALIZAÇÃO E A MUNDIALIZAÇÃO

6. ESCRAVIDÃO E CIDADANIA NA AMÉRICA PORTUGUESA: INFLUÊNCIAS NA FORMAÇÃO DE UMA REPRESENTAÇÃO LABORAL COLETIVA.

7. DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS: DA EXISTÊNCIA À TUTELA JURISDICIONAL NO CONTEXTO DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

8. DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA: A EFICÁCIA HORIZONTAL NA RELAÇÃO VERTICAL E O NECESSÁRIO APRIMORAMENTO DA TEORIA NO DIREITO DO TRABALHO

9. O DIÁLOGO DAS FONTES COMO INSTRUMENTO DE CONCRETIZAÇÃO DA VALORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO ÂMBITO DA EXECUÇÃO FISCAL TRABALHISTA

10. O DIREITO AO TRABALHO DIGNO E A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES NA AMÉRICA LATINA

11. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL E NO URUGUAI

12. O LAZER DO TRABALHADOR E O PRINCIPIO DA DIGNIDADE HUMANA.

13. TELETRABALHO TRANSNACIONAL: COLISÃO DE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NA COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO

14. TRABALHO DEGRADANTE ENVOLVENDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A PRÁTICA DA “NEOESCRAVIDÃO” URBANA.

Desse modo, os organizadores dessa obra agradecem os autores Ailene De Oliveira Figueiredo, Ana Flávia Costa Eccard, Ariolino Neres Sousa Junior, Augusto Eduardo Miranda Pinto, Cleber Lúcio de Almeida, Daniela Menengoti Ribeiro, Fabiano Carvalho, Fernando Batistuzo Gurgel Martins, Guilherme Prestes De Sordi, João Carlos Medrado Sampaio, Joao Irineu De Resende Miranda, Juliane Caravieri Martins Gamba, Leonardo

Gama Alvitos, Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos, Manoela Bitencourt, Nelma Karla Waideman Fukuoka, Rodrigo Simionato, Sirio Ezaaquiel Isi dos Santos, Tatiana Nunes Coscarelli, Thiago Moreira Da Silva, Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, Zeima da Costa Satim Mori.

Além de revelar-se uma rica experiência acadêmica, com debates produtivos e bem-sucedidas trocas de conhecimentos, o Grupo de Trabalho "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais" também proporcionou um entoado passeio pelos sotaques brasileiros e uruguaio, experiência que já se tornou característica do CONPEDI pela participação abrangente de pesquisadores de diversas regiões em seus eventos.

Por fim, reiteramos nosso imenso prazer em participar da apresentação desta obra e do CONPEDI e desejamos a todos uma excelente leitura.

Prof. Dr. Pablo Augusto Guerra Aragone - UDELAR – Uruguai

Profa. Dra. Daniela Menengoti Ribeiro - UNICESUMAR – Brasil

TELETRABALHO TRANSNACIONAL: COLISÃO DE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NA COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO

TRANSNATIONAL TELEWORK: COLLISION OF FUNDAMENTAL PRINCIPLES IN THE SPACE LABOR LAW CONFLICT COMPOSITION

Manoela Bitencourt

Resumo

O trabalho apresenta a discussão acerca da lei aplicável nas relações de teletrabalho transnacional, tendo em vista a possibilidade de incidência de mais de uma lei sobre a relação. É possível aplicar o critério da territorialidade (princípio da igualdade). Por outro lado, tem-se a possibilidade de aplicar a norma que for mais favorável ao obreiro. Dessa forma, surge uma autêntica colisão de princípios fundamentais, a qual resolve-se, no caso concreto, por meio do critério da ponderação, devendo o intérprete aferir os valores em conflito, prevalecendo aquele que possui maior peso, no caso concreto, por meio da chamada hierarquização axiológica.

Palavras-chave: Colisão de princípios fundamentais, Igualdade, Norma mais favorável, Teletrabalho transnacional

Abstract/Resumen/Résumé

This paper presents a discussion about the law applicable in the transnational telework relations, in view of the possibility of incidence of more than a law over relation. It is possible apply the territoriality criterion (equality principle). On the other hand, there is the possibility of applying the law that is more favorable to the worker. Thus, there is an authentic collision of fundamental principles, which resolves, in the concrete case, through of the weighting criterion, should the interpreter assessing the conflicting values, prevailing one that has greater weight, in the concrete case, through by the axiological hierarchy.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Collision of fundamental principles, Equality, Law more favorable, Transnational telework

1 INTRODUÇÃO

O texto é resultado de pesquisas nas áreas do Direito do Trabalho, Direito Internacional Privado e Direito Constitucional, no contexto dos efeitos trazidos pelo advento das novas tecnologias.

Analisa-se a problemática do trabalho remoto, ao qual convencionou-se chamar teletrabalho, especialmente em sua face transnacional.

O fenômeno da globalização e as tecnologias da informação e da telecomunicação 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, e não mais na sede física do estabelecimento da empresa.

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

Com efeito, indaga-se qual a lei aplicável ao teletrabalho transnacional, especialmente aquele que ocorre no espaço não físico, isto é, no Ciberespaço. A doutrina é divergente, a jurisprudência ainda não se deparou com o tema. Esta pesquisa ensaia respostas a partir do método hipotético-dedutivo.

Assim, a relação jurídica de teletrabalho transnacional faz surgir uma problematização, pois é possível existir dúvida acerca da lei aplicável a esse contrato de trabalho internacional, o que precisa ser solucionado. Os elementos de conexão eleitos pelo direito do trabalho para solucionar a questão constituem-se em verdadeiros princípios: o da igualdade por meio do critério da territorialidade e o da norma mais favorável, sendo possível ocorrer uma colisão entre esses valores no caso concreto, razão pela qual exige-se uma tarefa exegética do intérprete, o que adiante será demonstrado.

Além disso, poder-se-ia indagar se esses critérios de conexão tutelariam, de forma efetiva, os direitos humanos dos teletrabalhadores, no plano internacional. Ademais, verificar-se-ia se o critério da territorialidade se aplicaria ao teletrabalho transnacional, por meio do qual a prestação laboral é realizada no ambiente virtual e em outro país, e não em lugar físico ou territorial.

Justifica-se o estudo do tema, dada a evolução crescente de contratações para prestação de serviços pelo mundo virtual em qualquer lugar do mundo.

O assunto torna-se extremamente relevante por ser muito pouco difundido no Brasil, havendo somente poucas indagações. A doutrina e a jurisprudência caminham a passos lentos, o que torna mais ainda necessária a pesquisa do presente tema. Além disso, essa nova modalidade laboral propiciada pelas tecnologias da informação e da comunicação vem, cada vez mais, sendo utilizada pelo mundo contemporâneo, o que possibilita o surgimento de conflitos e questionamentos daí decorrentes, para os quais o Direito ainda não encontra respostas.

Este artigo tem o objetivo de debater o tema, demonstrar qual a lei aplicável no teletrabalho transnacional, estudar a doutrina acerca do tema e verificar as principais correntes existentes (a igualitária e a protetiva).

Objetiva-se, dessa forma, encontrar uma solução adequada, ponderando, no caso concreto, o princípio de maior peso. Propugna-se uma solução de acordo com os ditames de uma justiça social, pautada nos valores da igualdade ou da norma mais favorável ao trabalhador que, dependendo do caso concreto, haverá de prevalecer um valor em detrimento do outro, o que será demonstrado nas páginas seguintes.

2 TELETRABALHO TRANSNACIONAL E O CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO

As tecnologias da informação e da comunicação juntamente com 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.

Nesse sentido, explica Raquel Serrano Olivares:

> A globalização, em conexão com o desenvolvimento das novas tecnologias da informação, tem possibilitado o encontro a nível mundial das ofertas e demandas de emprego, o que tem potenciado o deslocamento das atividades produtivas por parte das empresas mediante a contratação de trabalhadores localizados em outros países e cujo controle é assegurado através dos meios informáticos e telemáticos. Enquanto, os trabalhadores dos diversos países contam com um mercado de trabalho mundial que pode incrementar suas oportunidades de emprego, máxime se se trata de trabalhadores situados em países em desenvolvimento. (VERSÃO LIVRE) [1] (2005, p. 413).

[1] *La globalización, en conexión con el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información, ha posibilitado el encuentro a nivel mundial de las ofertas y demandas de empleo, lo que ha potenciado la deslocalización de las actividades productivas por parte de las empresas mediante la contratación de trabajadores localizados en otros países y cuyo control queda asegurado a través de medios informáticos y telemáticos. Al tiempo, los trabajadores de los diversos países cuentan con un mercado de trabajo mundial que puede incrementar sus oportunidades de empleo, máxime si se trata de trabajadores situados en países en desarrollo*.

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).

O sociólogo Domenico De Masi assim pronuncia-se:

> [...] agora que o *teletrabalho* pós-industrial está novamente espalhando os operadores como na época rural mas os mantém coligados através das redes de informática, agora também o tempo livre é consumido sobretudo por meio de diversões ubíquas, difundidas até no âmbito doméstico e móvel por meio do rádio, da televisão e da Internet, com a possibilidade de interação à distância dos usuários, com utilização simultânea de vários meios de comunicação. (2001, p. 212).

O uso das tecnologias, como a internet sem fio foi, cada vez mais, aumentando em razão da explosão da possibilidade de sua utilização de maneira móvel. Nesse sentido, isso aproxima-se de um modelo emergente de trabalho, isto é, a existência de um trabalhador nômade, ou a possibilidade de um escritório em movimento. Isso porque os profissionais relacionam-se com seus clientes de forma direta e pessoal, viajando pelo país e pelo mundo, ao mesmo tempo, mantendo contato com o escritório via internet e telefones móveis. Nos dias atuais, as empresas estão reduzindo os serviços de escrivaninha de seus empregados, de modo que usem o espaço apenas quando ele é de fato necessário. (CASTELLS, 2003, p. 192).

Recentemente foi promulgada a Lei 12.551/2011, que modificou o texto do artigo 6º[2] 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 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, o teletrabalho trata-se da atividade de quem trabalha à distância. Essa nova modalidade de trabalhar supera os limites territoriais,

[2] "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 meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

podendo ser transregional, transnacional e transcontinental e permitindo até mesmo a atividade em movimento. (2008, p. 321).

Segundo Olivares,

> A suposição tradicional de que o empregador tem um ou mais estabelecimentos permanentes em que prestam serviços simultaneamente, todo ou grande parte do modelo está sendo gradualmente substituído pelo empregador estabelecido num Estado que presta serviços sem a presença física em outros Estados, porquanto que os serviços em linha podem desenvolver-se em qualquer lugar sem requerer estabelecimento algum, nem sequer a presença física de um representante do empresário. E é que a tecnologia da informação oferece o potencial adequado para alterar as características do trabalho de escritório em termos de espaço e tempo. O escritório enquanto lugar onde a informação é criada, processada e trocada não tem limites geográficos físicos. Aquela existe hoje enquanto network ou escritório virtual. (VERSÃO LIVRE) [3] (2005, p. 413).

A Internet torna possível a desterritorialização dos ambientes de trabalho. Assim, é possível falar-se em multilocalização da atividade laboral, tendo em vista o espaço da mobilidade infinita, isto é, um espaço feito de fluxos da informação e comunicação. Vê-se, pois, a realização dos serviços em domicílio, nos automóveis, em trens, aviões, aeroportos, hotéis, durante as férias. Enfim, os trabalhadores estão sempre disponíveis por meio de seus bipes e telefones móveis. (CASTELLS, 2003, p. 192).

Sobre o fenômeno da globalização, das tecnologias e o impacto disso nas relações de trabalho, é de extrema importância trazer os ensinamentos de Olivares:

> [...] tais situações podem levar a desvantagens na esfera social. Assim, é certo que os empregadores poderão encontrar mais facilmente o perfil profissional adequado para o posto de trabalho em questão , sobretudo nos casos em que tal perfil profissional é escasso ou inexistente no país onde aqueles estão localizados, e / ou aproveitar os fusos horários , de tal modo que a atividade produtiva não se interrompa , não é menos certo que tais propósitos não aparecem normalmente isolados, senão que vêm acompanhados com o objetivo de reduzir os custos sociais , de modo que , em geral, contratarão , trabalhadores situados em países em desenvolvimento que contam com sistemas de relações laborais menos avançados. Por outro lado, embora seja inegável que a globalização e as novas tecnologias informáticas podem aumentar as oportunidades de emprego dos trabalhadores , o certo é que , do ponto de vista qualitativo , trata-se de um emprego pouco estável, descontínuo e muitas vezes, precário. (VERSÃO LIVRE) [4]

---

[3] *El tradicional supuesto del empresario que cuenta con uno o varios establecimientos permanentes en los que prestan servicios simultáneamente toda o gran parte de la plantilla está siendo paulatinamente sustituido por el del empresario establecido en un Estado que presta servicios sin presencia física en otros Estados, por cuanto que los servicios en línea pueden desarrollarse en cualquier lugar sin requerir establecimiento alguno, ni siquiera la presencia física de un representante del empresario. Y es que la tecnología de la información provee el potencial adecuado para cambiar las características del trabajo de oficina en términos de espacio y tiempo. La oficina en cuanto lugar donde la información es generada, procesada e intercambiada no tiene ya límites geográficos fijos. Aquélla existe hoy en cuanto network u oficina virtual.*

[4] *Sin embargo, tales situaciones pueden acarrear desventajas en el plano social. Así, si bien es cierto que los empresarios podrán encontrar más fácilmente el perfil profesional adecuado al puesto de trabajo de que se trate, sobre todo en los casos en que tal perfil profesional escasee o resulte inexistente en el país donde aquellos*

Assim, essa modalidade de contratação gera a pactuação de contratos internacionais de trabalho, circunstância que permite incidir nessa relação jurídica trabalhista mais de uma norma oriunda de Estados diversos. As normas podem entrar em choque e, em razão disso, surge um conflito de leis no espaço.

Dentre outros critérios eleitos pelo Direito, como elementos de conexão a fim de solucionar o conflito de leis no espaço, tem-se principalmente o princípio da territorialidade e o princípio da norma mais favorável, sendo este último eleito pelo Direito do Trabalho.

Segundo Octávio Bueno Magano, 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. (1987, p. 917).

A norma contida no art. 198 do Código de Bustamante dispõe que "também é territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador". (BRASIL, Convenção de Direito Internacional Privado, 1928).

A Convenção de Roma no seu art. 6°, 2, letra a[5] 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".

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

Os que advogam no sentido de aplicar a lei do local da prestação dos serviços entendem que não seria admissível aplicar ordenamentos jurídicos distintos a trabalhadores

---

se localicen, y/o aprovechar los husos horarios, de tal modo que la actividad productiva no se interrumpa, no es menos cierto que tales propósitos no aparecen normalmente aislados sino que vienen acompañados de la finalidad de abaratar los costes sociales, de manera que, por lo general, se contratarán, trabajadores situados en países en desarrollo que cuentan con sistemas de relaciones laborales poco avanzados. Por otro lado, aunque es innegable que la globalización y las nuevas tecnologías informáticas pueden incrementar las oportunidades de empleo de los trabajadores, es lo cierto que, desde una perspectiva cualitativa, se trata de un empleo poco estable, discontinuo y, muchas veces, precario.

[5] Art. 6° Contrato individual de trabalho

[...]

2- Não obstante o disposto no art. 4°, e na falta de escolha feita nos termos do art. 3°, 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 pais. (Convenção de Roma, 1980).

que laboram em um mesmo território a um mesmo empregador e nas mesmas condições. Nesse sentido, manifesta-se Christiane Bernardes de Carvalho Mello:

> [...] 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. (2005, p. 39).

Segundo Arnaldo Sussekind,

> [...] 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. (apud MELLO, 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. (apud MELLO, 2005, p. 39).

Assim, de acordo com este entendimento, as relações dos teletrabalhadores que laboram em nível transnacional, isto é, em uma situação na qual o lugar da prestação de serviços está situado em país diverso do da sede da empresa, devem ser regidas pela lei do país onde se está prestando o serviço, ou seja, a mesma lei que se aplica aos naturais daquele país, aplicando, aqui, o caput do art. 5º da Constituição Federal[6] que garante a igualdade entre brasileiros e estrangeiros residentes no país.

Por outro lado, o Direito do Trabalho elege como elemento de conexão o princípio da norma mais favorável, ou seja, dentre as leis soberanas que podem incidir à relação de teletrabalho transnacional, aplica-se aquela que, no seu conjunto, maiores benefícios outorgar ao trabalhador.

Este critério de conexão encontra fundamento, no caput do art. 7º da Constituição Federal. 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

[6] 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:

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 invoca como fundamento legal do princípio da norma mais favorável o art. 7º, caput, da Constituição Federal, o qual ao estabelecer as diretrizes fundamentais dos direitos dos trabalhadores, o faz como garantias mínimas. (2005, p. 293).

O Ministro Mauricio Godinho Delgado 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. (2010, p. 62).

Ainda, o doutrinador Dallegrave Neto 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". (2000, p. 55).

Na legislação infraconstitucional, tem-se o art. 3º, II, da Lei 7.064/82[7], que trata da contratação ou transferência de trabalhadores para prestação de serviços no exterior, como fundamento legal do princípio da norma mais favorável.

No direito internacional, o inciso VIII do art. 19[8] 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.

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 trabalhador presta serviços, 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 direitos reconhecidos pela ordem

[7] 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. (BRASIL, Lei n. 7.064, 1982).

[8] 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. (Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946).

internacional, razão pela qual impõe-se a observância daquela norma que for mais favorável ao obreiro como forma de garantir a efetividade dos direitos humanos trabalhistas.

Portanto, verifica-se doutrina de peso que fundamenta tanto a prevalência do princípio da norma mais favorável quanto o princípio da igualdade, como critérios de conexão aptos a solucionar o conflito de leis trabalhistas no espaço em contexto de teletrabalho transnacional. São princípios constitucionais e direitos fundamentais de qualquer indivíduo, que podem colidir no caso concreto, devendo esta antinomia de princípios ser resolvida, o que será objeto de análise no próximo tópico.

3 COLISÃO DE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS: IGUALDADE X NORMA MAIS FAVORÁVEL

Os elementos de conexão existentes para solucionar o conflito de leis no espaço em contexto de teletrabalho transnacional, principalmente, são o princípio da igualdade e o da norma mais favorável, sendo possível a colisão desses dois valores no caso concreto, na medida em que ambos podem ser aplicados à solução do problema da aplicação das leis no espaço.

Inicialmente cumpre referir que não há uma solução correta para o conflito entre a norma mais favorável e a igualdade entre os trabalhadores de um mesmo território ou de uma mesma empresa, dizendo qual desses prevalecerá quando em disputa. Isso em razão da interpretação das normas constitucionais, que deve seguir, segundo Luis Roberto Barroso (2003, p. 196), o princípio da unidade da Constituição. Tal princípio, segundo Canotilho,

> obriga o intérprete a considerar a constituição na sua globalidade e a procurar harmonizar os espaços de tensão existentes entre as normas constitucionais a concretizar. Daí que o intérprete deva sempre considerar as normas constitucionais não como normas isoladas e dispersas, mas sim como preceitos integrados num sistema interno unitário de normas e princípios. (2000, p. 1186-1187).

Portanto, não se está a verificar se o princípio da igualdade deixará de ser aplicado em detrimento do princípio da norma mais favorável e vice-versa. Na verdade, considerando o sistema jurídico, de acordo com Juarez Freitas,

> [...] uma rede axiológica e hierarquizada topicamente de princípios fundamentais, de normas estritas (ou regras) e de valores jurídicos cuja função é a de, evitando ou superando antinomias em sentido amplo, dar cumprimento aos objetivos justificadores do Estado Democrático, assim como se encontram consubstanciados, expressa ou implicitamente, na Constituição. (2010, p. 63).

Constata-se a possibilidade de uma colisão de direitos ou princípios fundamentais. Nesse sentido, Canotilho afirma que

> há uma colisão autêntica de direitos fundamentais quando o exercício de um direito fundamental por parte do seu titular colide com o exercício do direito fundamental por parte de outro titular, ocorrendo um verdadeiro choque ou conflito de direitos. (2000, p. 1229).

Assim, no caso concreto, o intérprete fará uma análise de ponderação dos valores em conflito, decidindo, em cada caso, qual dos valores prevalecerá, razão pela qual faz-se imprescindível trazer à baila as teorias de Robert Alexy e Ronald Dworkin, ainda que de forma perfunctória.

Ronald Dworkin afirma que os princípios se diferenciam das regras por meio de uma distinção lógica, na qual estas são aplicadas em um critério do "tudo ou nada" (*all-or-nothing*). (2002, p. 39). Segundo o autor, os princípios possuem uma dimensão do peso ou importância. Assim, na colisão de regras uma cederá espaço à outra, enquanto que na colisão entre princípios deverão ser analisados os pesos de cada um. (2002, p. 42-43).

Já a doutrina de Robert Alexy revela uma pequena diferença com relação ao entendimento de Dworkin, no que tange à aplicabilidade dos princípios, reconhecendo que princípios e regras são espécies do gênero norma. (2012, p. 87). Segundo o autor, "o ponto decisivo na distinção entre regras e princípios é que princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes". (2012, p. 90).

Alexy ensina que:

> Princípios são, por conseguinte, *mandamentos de otimização,* que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes. (2012, p. 90).

Nessa linha de raciocínio, o autor distingue as regras dos princípios com base nos critérios de solução de conflitos entre princípios e regras. Segundo Alexy, "um conflito entre regras somente pode ser solucionado se se introduz, em uma das regras, uma cláusula de exceção que elimine o conflito, ou se pelo menos uma das regras for declarada inválida". (2012, p. 92). Acrescenta, ainda, "se esse tipo de solução não for possível, pelo menos uma das regras tem que ser declarada inválida e, com isso, extirpada do ordenamento jurídico". (ALEXY, 2012, p. 92).

Por outro lado, com relação à colisão entre princípios, Alexy propõe solução distinta:

> Se dois princípios colidem – o que ocorre, por exemplo, quando algo é proibido de acordo com um princípio e, de acordo com o outro, permitido -, um dos princípios terá que ceder. Isso não significa, contudo, nem que o princípio cedente deva ser declarado inválido, nem que nele deverá ser introduzida uma cláusula de exceção. (2012, p. 93).

Acrescenta o autor que o ““conflito” deve, ao contrário, ser resolvido “por meio de um sopesamento entre os interesses conflitantes”. O objetivo desse sopesamento é definir qual dos interesses – que abstratamente estão no mesmo nível – tem maior peso no caso concreto”. (ALEXY, 2012, p. 95).

Portanto, aferir-se-á, no caso concreto, qual dos princípios possui maior peso, o qual prevalecerá, o que se opera no plano valorativo (dimensão do peso), diferentemente das regras, que se opera no plano da validade. (ALEXY, 2012, p. 94).

Dessa forma, pode-se aplicar a teoria de Alexy na colisão de direitos fundamentais. Enquanto a aplicação das regras se opera na dimensão do “tudo ou nada”, os princípios são hierarquicamente iguais, ocorrendo colisão somente no caso concreto, devendo o intérprete fazer a ponderação dos valores em conflito, avaliando o peso de cada princípio, fazendo concessões recíprocas, e não excluindo um em detrimento do outro. (BARROSO, 2007, p. 66).

Juarez Freitas leciona que os princípios não devem ser lidos na dimensão do “tudo ou nada”, na medida em que todos devem ser preservados e que a antinomia de princípios deve ser solucionada pela hierarquização axiológica, mencionando que isso se identifica com a ponderação e que a antinomia entre regras será resolvida igualmente pela prevalência de determinado princípio no caso concreto. Diante desses ensinamentos, percebe-se, pois, que a diferença entre princípios e regras, na verdade, trata-se de uma diferença hierárquica, e não de qualidade. (2010, p. 229-230).

Quanto ao critério da ponderação, Barroso ensina que consiste em uma técnica de decisão jurídica aplicável aos casos difíceis (*hard cases),* quando uma específica situação enseja a aplicação de normas de mesma hierarquia com soluções diferenciadas. Segundo o autor, a ponderação é descrita em três etapas: na primeira, o intérprete deve detectar no sistema as normas para a solução do caso, identificando eventuais conflitos entre elas; na segunda, os fatos devem ser examinados, as circunstâncias concretas do caso e sua interação com os elementos normativos; e, na última etapa, os diferentes grupos de normas e a repercussão dos fatos do caso concreto serão examinados de forma conjunta, de forma a apurar os pesos a serem atribuídos aos diversos elementos em disputa e, dessa forma, o grupo de normas a preponderar no caso concreto. (2007, p. 72-73). Depois disso, leciona o autor que

> é preciso ainda decidir quão intensamente esse grupo de normas – e a solução por ele indicada – deve prevalecer em detrimento dos demais, isto é: sendo possível graduar a intensidade da solução escolhida, cabe ainda decidir qual deve ser o grau apropriado em que a solução deve ser aplicada. Todo esse processo intelectual tem como fio condutor o princípio instrumental da *proporcionalidade* ou *razoabilidade.* (BARROSO, 2007, p. 73).

O critério hermenêutico de ponderação dos valores é definido por Alexy de máxima de proporcionalidade, a qual é composta de três máximas parciais: a adequação (relação entre o meio empregado e o fim atingido), a necessidade (a norma aplicada deve considerar o meio mais benéfico) e a proporcionalidade em sentido estrito (ponderação dos valores fundamentais). Segundo o autor, as máximas de adequação e de necessidade levam em consideração as possibilidades fáticas decorrentes do caso concreto, ao passo que a proporcionalidade em sentido estrito considera as possibilidade jurídicas. Após este procedimento, afirma ser possível definir o princípio prevalente. (2012, p. 116-117).

Nesse sentido, leciona Alexy:

> Quando uma norma de direito fundamental com caráter de princípio colide com um princípio antagônico, a possibilidade jurídica para a realização dessa norma depende do princípio antagônico. Para se chegar a uma decisão é necessário um sopesamento nos termos da lei de colisão. (2012, p. 117).

A partir do que foi visto, verifica-se que o conflito entre o princípio da igualdade e o princípio da norma mais favorável não significa uma antinomia de regras, razão pela qual não será possível responder se, no caso concreto, acerca da relação de teletrabalho transnacional, a igualdade entre os empregados de uma mesma empresa e de um mesmo território suprime a aplicação da norma que for mais favorável ao teletrabalhador, ou considerando que a norma mais favorável ao obreiro é princípio que norteia o direito do trabalho e deve prevalecer como uma forma de eficácia dos direitos humanos trabalhistas e, por isso, plenamente oponível na relação de emprego, prejudicada estará a aplicação de normas iguais aos trabalhadores de uma mesma empresa e/ou território. Isso porque não se está na dimensão do "tudo ou nada" em que a adoção de uma regra importa na exclusão da outra.

De acordo com Juarez Freitas,

> em nenhuma hipótese, um direito deve suprimir inteiramente o outro na colisão. Apenas *pode e deve preponderar conforme as circunstâncias.* A razão de fundo está em que *os princípios nunca se eliminam*, como asseverado, diferentemente do que pode suceder com regras antinômicas e, ainda assim, em última instância, por preponderância principiológica. (2004, p. 39). (grifo do autor)

Portanto, no presente trabalho, constata-se um choque entre princípios, pois para solucionar o conflito de leis no espaço na relação jurídica de teletrabalho transnacional, tem-se a possibilidade, de um lado, aplicar a lei, dentre as incidentes à relação, que for mais favorável ao trabalhador e, de outro lado, a diretriz no sentido de que deve ser aplicada a mesma lei que se aplica aos trabalhadores que laboram fisicamente na sede da empresa, traduzindo o princípio da igualdade. Assim, a análise do problema deve ser operada no plano

valorativo, levando em conta, conforme Alexy, o "peso" dos princípios em conflito. (2012, p. 94).

A partir disso, verifica-se que o problema abordado no presente trabalho tem como fio condutor, conforme referido por Luís Roberto Barroso, o princípio instrumental da proporcionalidade ou razoabilidade. (2007, p. 73). Segundo Paulo Bonavides, referido princípio pode ser aplicado como instrumento de interpretação toda vez que ocorre antagonismo entre direitos fundamentais e se busca uma solução apropriada para diminuir ou eliminar a colisão de tais direitos. (2004, p. 425). Segundo o autor,

> Partindo-se do princípio da unidade da constituição, mediante o qual se estabelece que nenhuma norma constitucional seja interpretada em contradição com outra norma da Constituição, e atentando-se para o rigor da regra que não há formalmente graus distintos de hierarquia entre normas de direitos fundamentais – todas se colocam no mesmo plano, chega-se ao princípio da concordância prática, cunhado por Konrad Hesse, como uma projeção do princípio da proporcionalidade. (BONAVIDES, 2004, p. 425).

Nesse diapasão, o princípio da proporcionalidade manifesta-se por meio de três subprincípios: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Com relação ao primeiro, deve verificar se o meio adotado é adequado para alcançar o fim almejado. No que concerne à necessidade, no caso de mais de um meio idôneo, deve ser escolhido aquele que seja menos gravoso ao exercício do direito fundamental. (TEIXEIRA; HAEBERLIN, 2005, p. 137). E, por fim, a proporcionalidade em sentido estrito que consiste na valoração entre a restrição ao direito fundamental atingido e a importância da realização do direito fundamental que com ele colide e que fundamenta a adoção da medida restritiva. (SILVA, 2002, p. 40).

Portanto, a partir do princípio da proporcionalidade é possível analisar a questão da aplicabilidade da norma mais favorável ao teletrabalhador dentre as incidentes à relação jurídica. Com base na adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito, poder-se-á concluir que, em alguns casos, o princípio da igualdade possui peso menor que o da norma mais favorável, como, por exemplo, o caso de trabalho realizado em países com direitos trabalhistas mínimos, sendo terreno fértil para a ocorrência de *dumping social.* Neste caso, não se aplicaria ao teletrabalhador a mesma norma que se aplica aos demais trabalhadores da mesma empresa ou que laboram no mesmo território, e sim, a 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.

Em outras situações, no caso de países com leis mais protecionistas ao trabalhador, deve prevalecer o princípio da igualdade, por exemplo, aplicando-se a lei do local da prestação dos serviços que também é aplicada aos demais trabalhadores da empresa. O

intérprete deverá, no caso concreto, atender esses critérios de proporcionalidade, prevalecendo um princípio em detrimento do outro de acordo com as circunstâncias específicas do caso concreto, mediante o critério da ponderação, já que a antinomia de princípios é resolvida no plano da hierarquização axiológica.

4 CONCLUSÃO

O teletrabalho transnacional realizado, portanto, em outro país, possibilita a incidência sobre o contrato de mais de uma norma oriunda de soberanias distintas. Os elementos de conexão a fim de solucionar o conflito de leis no espaço implicam numa colisão entre princípios. Por um lado, o princípio da igualdade e, por outro, o princípio da norma mais favorável. Este como forma de efetivar os direitos humanos dos trabalhadores, por proporcionar uma melhoria na condição social dos mesmos, aplicando à relação a norma do país que maiores benefícios trouxer ao obreiro. Aquele combate a discriminação, na medida em que exige tratamento igualitário a todos os empregados de uma mesma empresa, que laboram no mesmo lugar e nas mesmas condições.

Ressalta-se a importância do estudo da colisão entre princípios, na medida em que propõe-se uma solução de acordo com os ditames de uma justiça social. Por um lado, tendo em vista os direitos de trabalhadores em jogo, a hipossuficiência do obreiro frente ao poderio econômico e social da empresa, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, a garantia da eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana e efetividade dos direitos humanos trabalhistas, prima-se pela aplicação da lei que mais benefícios outorgar ao trabalhador. De outra banda, ressalta-se a observância de aplicação de mesmos direitos a trabalhadores de uma mesma empresa, observando o art. 5º da Constituição Federal, de modo a prevalecer o princípio da igualdade como forma de não haver discriminação nas relações de trabalho.

Portanto, diante de uma efetiva colisão entre princípios, os quais não devem ser lidos na dimensão do "tudo ou nada", deve o intérprete, no caso concreto, por meio do critério da ponderação dos valores em conflito e utilizando meios proporcionais, aferir o peso dos princípios colidentes, através de uma hierarquização axiológica, prevalecendo, portanto, o valor (direito fundamental) de maior peso. No caso do presente trabalho, analisou-se a prevalência do princípio da norma mais favorável ou do princípio da igualdade no caso concreto de forma a solucionar o conflito de leis trabalhistas no espaço.

O elemento de conexão da norma mais favorável encontra apoio na doutrina, na lei e na própria jurisprudência trabalhista e deve prevalecer sobre qualquer outro critério de

solução de conflitos de leis trabalhistas. O intérprete deve, na sua tomada de decisão, dentre os elementos de conexão incidentes na relação de teletrabalho transnacional, escolher a lei do país que, no seu conjunto, for mais vantajosa ao teletrabalhador. É possível perceber, como consequência dessa decisão, uma melhoria na condição social do trabalhador, concretizando a norma contida no *caput* do art. 7º da Constituição Federal e efetivando os direitos humanos trabalhistas.

Nessa perspectiva, evidencia-se que a aplicação da norma mais favorável ao teletrabalhador, além de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana, é forma de eficácia dos direitos humanos trabalhistas e possível, portanto, de fornecer uma tutela efetiva ao trabalhador, que se encontra em horizontes desconhecidos, mesmo e principalmente diante dos novos métodos, técnicas e espaços de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais.* São Paulo: Malheiros, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho***.** São Paulo: LTr, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição:* fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. Liberdade de expressão versus direitos da personalidade. Colisão de direitos fundamentais e critérios de ponderação. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos Fundamentais, Informática e Comunicação:* algumas aproximações. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 63-100.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional.* São Paulo: Malheiros, 2004.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição.* Coimbra: Almedina, 2000.

CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet:* Reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Conflito de leis trabalhistas no espaço. *Síntese Trabalhista,* Porto Alegre: Síntese, n. 130. abr. 2000.

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

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.* Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério.* São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito.* São Paulo: Malheiros, 2010.

_____. *O controle dos atos administrativos e os princípios fundamentais.* São Paulo: Malheiros, 2004.

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

MELLO, Christiane Bernardes de Carvalho. *Direito internacional privado e relação jurídica de trabalho:* aspectos da legislação brasileira. São Paulo: LTr, 2005.

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

OLIVARES, Raquel Serrano. Reflexiones en torno a la ley aplicable al ciberempleo transnacional. In: GUANTER, Salvador Del Rey; PARRA, Manuel Luque (Coord.) *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías.* Madrid: La Ley, 2005, p. 411-514.

SILVA, Luís Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. *Revista dos Tribunais.* São Paulo, v. 91, n. 798, abr. 2002.

TEIXEIRA, Eduardo Didonet; HAEBERLIN, Martin. *A proteção da privacidade:* sua aplicação na quebra do sigilo bancário e fiscal. Porto Alegre: Fabris, 2005.