

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO  
FACULDADE DE DIREITO

Natalia Berna

O TELETRABALHO TRANSNACIONAL EM FOCO:  
ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE SOLUÇÃO DE  
CONFLITOS EM FACE DA EFETIVIDADE DOS  
DIREITOS HUMANOS LABORAIS

Casca

2016

Natalia Berna

**O TELETRABALHO TRANSNACIONAL EM FOCO:  
ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE SOLUÇÃO DE  
CONFLITOS EM FACE DA EFETIVIDADE DOS  
DIREITOS HUMANOS LABORAIS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Campus Casca, como requisito parcial para a obtenção do grau em Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob a orientação do Professor Me. Paulo Henrique Schneider.

Casca

2016

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me proporcionado saúde e força para superar todas as dificuldades e por ter permitido que tudo isso acontecesse ao longo de minha vida.

Agradeço em especial a meus pais, por todo o amor, educação, confiança e paciência dedicados a mim, e por serem meu alicerce na vida e nesta caminhada acadêmica.

Agradeço ao meu namorado Tadeu Júnior Damo, por toda a paciência, amor, compreensão e auxílio a mim dedicados.

Agradeço ao meu orientador Me. Paulo Henrique Schneider por toda colaboração, correção e incentivo no transcórrer deste trabalho. De igual forma, agradeço a todos os professores pelo conhecimento adquirido.

“É justo que o que é justo seja seguido e é necessário que o que é mais forte seja seguido. A justiça sem a força é impotente; a força sem a justiça é tirânica. A justiça sem a força é contestada, porque há sempre maus; a força sem a justiça é acusada. É preciso, portanto pôr em conjunto à justiça e a força, e, por isso, fazer com que o que é justo seja forte, e o que é forte seja justo”.

(Blaise Pascal)

## RESUMO

O presente estudo analisa o conflito de normas trabalhistas no espaço, oriundo do teletrabalho transnacional, levando em conta, a efetivação dos direitos humanos laborais nesta nova modalidade de trabalho. Com isso, objetiva-se compreender as nuances da relação de emprego e da proteção internacional ao trabalho e aos direitos humanos dos trabalhadores, bem como, verificar os aspectos trazidos pela globalização para dentro do cenário trabalhista, abordando, com a interpretação das definições, classificações e enquadramento jurídico do teletrabalho, a melhor solução destinada ao conflito espacial de leis trabalhistas. Considera-se um tema polêmico, sendo de suma importância a realização do corrente estudo, para que se possa encontrar um ponto de equilíbrio que traga uma solução ao conflito de normas espaciais, e que não cause lesão aos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, tendo em vista que o teletrabalho transnacional se adapta muito bem a este contemporâneo cenário social, trazido pela globalização e pelo advento das tecnologias, transformando as tradicionais relações de emprego. Dentro desta conjuntura, é possível compreender qual é a norma aplicável ao conflito existente e que zele pela efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores. Deste modo, conclui-se que a melhor maneira de solucionar a problemática do conflito espacial de normas trabalhistas advindas do teletrabalho transnacional é feita pela aplicação da norma mais favorável, protegendo-se assim, o hipossuficiente da relação laboral, considerando ser a melhor alternativa para resguardar a proteção dos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Conflito de normas trabalhistas no espaço. Direito do trabalho. Globalização. Tecnologia. Teletrabalho transnacional.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>A REGULAMENTAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1</b>	<b>Aportes históricos sobre a evolução do trabalho no cenário brasileiro.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2</b>	<b>Regulamentação jurídica do trabalho.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3</b>	<b>Formas tradicionais de trabalho.....</b>	<b>24</b>
<b>3</b>	<b>A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1</b>	<b>O direito internacional do trabalho: do surgimento ao cenário contemporâneo.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2</b>	<b>Proteção internacional dos direitos humanos dos trabalhadores.....</b>	<b>40</b>
<b>3.3</b>	<b>As novas formas de trabalho advindas pelo fenômeno da globalização e seus impactos em âmbito internacional.....</b>	<b>47</b>
<b>4</b>	<b>TELETRABALHO TRANSNACIONAL.....</b>	<b>56</b>
<b>4.1</b>	<b>Definição e classificação do teletrabalho.....</b>	<b>56</b>
<b>4.2</b>	<b>Enquadramento jurídico do teletrabalho.....</b>	<b>65</b>
<b>4.3</b>	<b>Conflito de normas no espaço com relação ao teletrabalho transnacional e a busca pela efetivação dos direitos humanos laborais.....</b>	<b>73</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>85</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>89</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho analisa o conflito de leis trabalhistas no espaço, envolvendo o teletrabalho transnacional, no momento em que, o teletrabalhador executa o teletrabalho em local distante, e muitas vezes, em país diferente ao do empregador, surgindo a necessidade de decidir a norma de qual país deverá ser aplicada, levando em conta, a proteção e a efetividade dos direitos humanos laborais nesta nova modalidade de trabalho.

Justifica-se a importância do proposto tema, tendo em vista, que nos dias atuais, com o fenômeno da globalização, e com o acelerado avanço das tecnologias e o desenvolvimento da informática e das telecomunicações, aliadas a praticidade da resolução de diversas situações pelos meios eletrônicos, o teletrabalho transnacional se adapta muito bem a este contemporâneo cenário social, transformando as tradicionais relações laborais, e criando fortes raízes dentro do direito do trabalho, bem como, dentro do cenário jurídico brasileiro. Assim, a legislação sobre esse assunto precisa avançar para que possa se adequar a essa nova realidade trazida pela globalização, possibilitando a garantia de uma proteção jurídica eficaz e que proteja os direitos humanos laborais dos trabalhadores, no momento em que, existindo conflito de normas espaciais, deverá decidir qual lei será aplicável ao caso concreto.

Objetiva-se, especialmente, analisar a relação de emprego, identificando os principais requisitos e princípios que auxiliam para a sua efetiva caracterização, bem como, fazer uma abordagem sobre a atuação da Organização Internacional do Trabalho e sobre o sistema de Proteção Internacional dos Direitos Humanos dos Trabalhadores. Busca-se ainda, compreender os efeitos trazidos pela globalização para dentro cenário trabalhista e social, visando esclarecer e assimilar as definições, classificações e enquadramento jurídico do teletrabalho, além de contrapor as hipóteses existentes de solução do conflito de leis trabalhistas no espaço com relação ao teletrabalho transnacional.

Desta forma, o problema da pesquisa está em como a doutrina e os tribunais tem solucionado o conflito especial das normas trabalhistas, no que tange aos trabalhadores que tem se utilizado do teletrabalho transnacional para se inserir no mercado de trabalho. Portanto, questiona-se: existindo conflito de leis trabalhistas no espaço com relação ao teletrabalho transnacional, qual critério deve ser utilizado para solucionar essa questão? E qual a melhor maneira de garantir a efetividade dos direitos humanos laborais nesse meio ambiente de trabalho?

Com o intuito de solucionar este problema, adota-se o método de procedimento monográfico, pois tenciona o estudo de um único tema, com intuito de realizar uma pesquisa

aprofundada neste segmento. A técnica de pesquisa adotada é a bibliográfica, utilizando-se da doutrina, da jurisprudência e demais materiais publicados sobre o tema.

Quanto ao método de abordagem, aplica-se o dialético, de modo que, caracteriza-se pela clara distinção dos conceitos envolvidos na discussão, tratando-se de um debate entre ideias diferentes, na qual, um posicionamento é defendido e após contradito por outro. Para os gregos, este método procura desanexar os fatos e ideias para após debatê-las com maior percepção e nitidez. E é exatamente essa divisão que o presente trabalho traz para uma melhor compreensão final.

Para possibilitar uma organização e entendimento mais adequado, o estudo dividiu-se em três capítulos: a regulamentação da relação de emprego no Brasil, a proteção internacional do trabalho, e por último, o teletrabalho transnacional. Assim, no primeiro capítulo, estudam-se os aspectos essenciais do direito do trabalho, com ênfase no cenário brasileiro, tratando sobre sua origem e desenvolvimento. Buscou-se também, o estudo da regulamentação jurídica do trabalho e das principais formas de trabalho existentes na área jurídico-trabalhista atualmente.

No segundo capítulo, elaborou-se uma análise sobre o direito internacional do trabalho, mais especificamente quanto à forma de atuação da Organização Internacional do Trabalho, que se mostra imperiosa, tendo em vista, que as relações de trabalho não ficam adstritas somente a um país, alastrando-se para diversos países, originando situações que necessitam de aparato jurídico tanto nacional, quanto internacional. Posteriormente, far-se-á um esboço sobre a proteção internacional dos direitos humanos com relação aos trabalhadores, averiguando de que forma esses direitos são protegidos e resguardados internacionalmente, por meio do estudo de declarações e convenções internacionais destinadas aos trabalhadores. Por fim, será tratado sobre o fenômeno da globalização, com o estudo de seus efeitos no ordenamento jurídico e na sociedade em geral, o que resultou na criação e no aprimoramento de novas formas de trabalho.

Já, no terceiro e último capítulo, será feita uma união do primeiro e do segundo capítulos, o que propiciará a análise do objeto principal deste estudo, que é o teletrabalho transnacional, destacando primeiramente a conceituação doutrinária de teletrabalho e o exame de suas características e de sua classificação, bem como, efetuar-se-á uma diferenciação entre trabalho a distância e trabalho em domicílio, que possuem minuciosas diferenças que são imprescindíveis para o esclarecimento e o entendimento do teletrabalho. A partir disso, demonstrar-se-á de que forma o teletrabalho é enquadrado no ordenamento jurídico, em busca de uma regulamentação eficaz e efetiva. E, por fim, abordar-se-á o conflito de normas



trabalhistas no espaço em relação ao teletrabalho transnacional, e a busca pela efetivação dos direitos humanos laborais, apontando as hipóteses trazidas pela doutrina e pela jurisprudência para a solução desta questão.

No entanto, o presente estudo não objetiva esgotar a discussão doutrinária e jurisprudencial atinente a este assunto, busca-se apenas, chamar a atenção para a exibida temática, colocando-a em pauta para que outros continuem a estudar a importância do teletrabalho transnacional e seu conseqüente conflito de leis espaciais, o que irá permitir que se tenha a melhor solução, dentre todas as existentes, quanto a problemática aventada.

## **2 A REGULAMENTAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO BRASIL**

Neste capítulo serão abordados os principais aspectos históricos do direito do trabalho, especialmente no cenário brasileiro, destacando os pontos substanciais de sua origem e desenvolvimento, como também, versar sobre a regulamentação jurídica do trabalho, trazendo o aparato jurídico para que a relação de emprego seja válida e eficaz, bem como, fazer uma breve explanação sobre as primordiais formas de trabalho existentes no cenário jurídico-trabalhista atualmente.

### **2.1 Aportes históricos sobre a evolução do trabalho no cenário brasileiro**

Para um melhor entendimento acerca do direito do trabalho na atualidade, faz-se necessária a compreensão sobre sua origem e sobre seu desenvolvimento ao longo dos anos, possibilitando assim, uma maior percepção sobre as questões atuais trazidas pelo trabalho e que necessitam de um aparato histórico para que sejam interpretadas de forma justa e coesa.

Para que exista uma análise do que poderá vir a acontecer no futuro, é necessária a assimilação do direito do trabalho sem esquecer seu passado. O exato conhecimento sobre um setor jurídico concretiza-se com um exame histórico, e quanto ao direito do trabalho, por ser um ramo muito dinâmico, com mudanças frequentes, é impossível compreendê-lo sem o estudo de sua origem e evolução (MARTINS, 2014, p. 03).

O homem sempre trabalhou, mas o direito do trabalho, de forma específica, surgiu após a Revolução Industrial, no entanto, existem formas de trabalho anteriores à sociedade industrial, chamadas pré-industriais (CREMONESI; FABRE, 2011, p. 27).

Na era das sociedades primitivas era imperceptível a divisão entre os membros da comunidade, não existindo assim relação de trabalho, afinal, ninguém trabalhava para ninguém, não havida divisão e nem acúmulo de trabalho, cada um trabalhava por si só para suprir suas próprias necessidades (VECCHI, 2014, p. 26).

Desse modo, a primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que, o escravo era considerado apenas uma coisa, que pertencia ao seu dono, não possuindo absolutamente nenhum direito, muito menos trabalhista, e conseqüentemente, não era considerado sujeito de direitos, pelo fato de ser propriedade de seu dono. A escravidão se prolongou no tempo, até o momento em que o escravo deixou de possuir essa condição, pois, até então, não possuía direito algum, apenas o de trabalhar (MARTINS, 2014, p. 04).

A escravidão, meio cruel de tratamento humano, teve vastas consequências para os escravos que até hoje são sentidas. No entanto, a escravidão ainda não está totalmente dizimada, visto que, ela ainda existe em vários cantos do mundo e em alguns desses lugares com características muito semelhantes ao que ocorria na antiguidade, porém, mesmo não sendo total, a massa escrava teve sim uma grande diminuição com o passar dos anos.

Na antiguidade o regime de trabalho humano era a escravidão, mas, com o surgimento do feudalismo houve uma evolução do trabalho, passando do regime de trabalho escravo para o servil. O feudalismo representa o regime, no qual, alguém se tornava vassalo de um senhor, o qual deveria prestar obediência e trabalho em suas terras e que em contrapartida recebia proteção, sustento e um feudo. Contudo, o trabalho servil não era considerado como trabalho livre, tendo em vista, que o servo encontrava-se ligado a terra, não podendo fugir das obrigações feudais, não havendo assim, possibilidade de escolha para o trabalhador servil (CAVALCANTE; NETO, 2015, p. 06).

Em regra, os servos não eram considerados escravos, porém, existiam várias ligações entre eles, pelo fato de os servos sofrerem fortes restrições oriundas de seus senhores. Ao servo era proibido recorrer a juízes contra o seu senhor, salvo se o motivo fosse o apossamento do arado e dos animais que o servo possuía. Quanto às restrições de locomoção, os senhores feudais possuíam o poder de enviar os servos para a guerra, sem a possibilidade de escolha por parte destes, de igual forma, podiam enviá-los para trabalhar em fábricas já existentes (VIANNA, 2005, p. 29-30).

Com o advento do desenvolvimento nos centros urbanos, os trabalhadores que não viviam no campo e que não estavam nos feudos, passaram a trabalhar de forma corporativa. Posteriormente, os servos, analisando as mudanças que vinham ocorrendo na cidade passaram a contestar o poder dos senhores feudais e a fugir para as cidades em busca de diferentes e melhores condições de trabalho (VECCHI, 2014, p. 31).

Com essa mudança social, surgiram às corporações de ofício, que eram o regulamento das relações sociais da época. Tinham a atribuição de fiscalizar o valor das mercadorias, de controlar a qualidade e a quantidade dos produtos fabricados, além de prestar assistência aos empregados e aposentados. Esses benefícios eram atribuições dos monopólios de cada área de produção e atividade (MOURA, 2014, p. 48).

Existiam três modalidades de membros presentes nas corporações de ofício: o mestre, os companheiros e os aprendizes. O mestre era o proprietário das oficinas. Os companheiros eram trabalhadores livres e remunerados pelos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam ensinamentos dos mestres de um ofício ou profissão. Apesar de existir maior

liberdade ao trabalhador, as relações existentes nas corporações de ofício eram de caráter autoritário, mais voltado para a realização de interesses do que para a proteção dos trabalhadores (CASSAR, 2013, p. 30).

As corporações de ofício deveriam ser uma evolução do trabalho, deixando para trás os traços característicos do trabalho escravo e servil, ocorre que, a disciplina que os servos estavam sujeitos por parte dos mestres os prendia em um trabalho que, mesmo não sendo considerado escravo, não era totalmente livre, sofrendo eles com disciplinas rígidas que trabalhadores livres não deveriam padecer.

Os abusos praticados pelos mestres causaram greves e revoltas por parte de seus companheiros, especialmente por tentar fazer do ofício um bem de família, e isso, associado com a incapacidade de adequação do trabalho realizado nas corporações com as novas exigências socioeconômicas, foram motivos suficientes para intensificar a transição da sociedade artesanal para a sociedade capitalista (BARROS, 2011, p. 49).

Quanto a essa transição, destaca-se que:

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado. Outras causas da extinção das corporações de ofício foram à liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações (MARTINS, 2014, p. 05).

O regime liberal, reconhecido pela Revolução Francesa, consagrou a liberdade para o exercício das profissões e para as contratações. Os trabalhadores, por meio de suas lutas, conquistaram o direito de realizar atos jurídicos, os quais tornavam lei entre as partes, em razão de serem aceitos voluntariamente (BARROS, 2011, p. 50).

O direito do trabalho surge, de forma efetiva, com a sociedade industrial e com o trabalho assalariado. A Revolução Industrial iniciada no século XVIII, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia substituindo a força humana, foi o ponto de impulsão para o surgimento do direito do trabalho. Com a necessidade de pessoas para operar as máquinas houve, a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado (GARCIA, 2013, p. 30-31).

O capitalismo industrial, mesmo com uma inclinação para a liberdade e para a autonomia da vontade das partes, trouxe consigo a exploração desumana do trabalho. Relatos históricos trazem a narração de várias horas de trabalho, chegando muitas vezes uma única pessoa há trabalhar dezoito horas diárias. Era comum os trabalhadores dormirem nas próprias

fábricas em péssimas condições, além de sofrerem castigos físicos caso a produção não atingisse os objetivos impostos pelo patrão. Como se não bastasse, não havia distinção do trabalho entre homens, mulheres e crianças (CAVALCANTE; NETO, 2015, p. 14).

São inegáveis os avanços na seara trabalhista que surgiram com a Revolução Industrial. Entretanto, de mãos dadas com esse avanço, transpareceram consequências brutais como a exploração desumana da mão de obra, as horas intermináveis trabalhadas por homens, mulheres e crianças, recebendo em contrapartida um salário muitas vezes insuficiente para suprir com suas necessidades básicas. Isso tudo, fez surgir na classe trabalhadora um instinto de mudança, de buscar maiores e melhores condições de vida, de trabalho e de salário.

Neste quadro social, o espírito de classe dos trabalhadores, que se consolidou no transcurso do século XIX, fez cair por terra o liberalismo, obrigando assim, o Estado que até então permanecia estático a voltar a olhar para as questões sociais, contendo a força do capital através de uma proteção estatal destinada ao trabalho (CAMINO, 2011, p. 32).

Com o propósito de estabelecer essa tutela, a evolução histórica do direito do trabalho em âmbito internacional é dividida em quatro períodos. O primeiro período (1802 a 1848) surge com uma lei na Inglaterra em 1808 denominada “*Moral and Health Act*”, que buscava proteger o trabalho dos menores, proibindo que as crianças trabalhassem mais de doze horas diárias. O segundo período (1848 a 1890) é marcado pelo Manifesto Comunista de Marx e Engels e pela implementação da primeira forma de seguro social na Alemanha. O terceiro período (1890 a 1919) caracteriza-se pela Encíclica Papal “*Rerum Novarum*”, de Leão XIII que buscava o salário justo. O quarto e último período vai de 1919 até os dias de hoje e tem seu ápice com a elaboração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Tratado de Versalhes, ambos criados no ano de 1919 (BARROS, 2011, p. 54-55).

O Brasil não ficou alheio aos eventos ocorridos no cenário internacional na evolução do trabalho, tendo sofrido com impactos internos e externos no tocante a seu desenvolvimento. Contudo, pelo fato de o Brasil ser um país periférico, o seu desenvolvimento histórico se exprimiu de forma diferente do que nos países centrais, porém, em certos momentos, esses desenvolvimentos se interligaram (VECCHI, 2014, p. 65).

No período colonial e imperial a história do Brasil está marcada pela escravidão dos negros africanos que foram vítimas do tráfico de escravos existente na época. O trabalho livre, embora existisse, não merece destaque nesse período, afinal o trabalho escravo era dominante (CAMINO, 2011, p. 39-40).

A Constituição do Império, outorgada por Dom Pedro I em 1824, consagrando os ideais da Revolução Francesa, todavia, não tratou dos direitos sociais do trabalhador,

contemplando apenas a proibição das corporações de ofício (CAVALCANTE; NETO, 2015, p. 31).

Por consequência, apenas com a abolição da escravatura no ano de 1888 é que se inicia a formação histórica do direito do trabalho no Brasil. A Lei Áurea, muito embora não tenha caráter jusnaturalista é o marco inicial mais significativo para a primeira fase do direito do trabalho no país, afinal, eliminou a escravidão de forma quase completa, estimulando a utilização da força de trabalho, dando assim, os primeiros passos para o nascimento da relação de emprego (DELGADO, 2014, p. 106-107).

Em 1889, após a abolição da escravatura, deu-se a Proclamação da República, período marcado pelo sentimento liberal ligado ao direito do trabalho, em que despontaram pressupostos políticos para a prestação de serviço em uma ótica contratual, fazendo surgir, a partir daí, um proletariado em amplificação (VECCHI, 2014, p. 76).

Em 1891 houve a promulgação de uma Constituição que foi influenciada pela Encíclica Papal de Leão XVIII, em que, estavam previstos direitos, como o direito a reunião e a associação, bem como, direitos para a elaboração de sindicatos e associações com caráter previdenciário, por outro lado, existiam ainda muitos problemas socioeconômicos envoltos aos movimentos dos trabalhadores (VECCHI, 2014, p. 76).

A partir do ano de 1900, começaram a emergir movimentos grevistas por parte da classe proletária, que foi o impulso para o surgimento das primeiras leis trabalhistas no Brasil, em face do crescente processo de industrialização e da formação do operariado (MOURA, 2014, p. 62-63). Esse período tinha como característica a liberdade, o que não foi benéfico para a evolução jurídico-trabalhista, pois, qualquer medida legislativa de regulamentação era vista como restrição a autonomia da vontade e incompatível com os princípios considerados válidos para a emancipação nacional (NASCIMENTO, 2011, p. 93).

Além da referida Constituição, neste período outras leis foram criadas relacionadas ao trabalho. Em 1903 e 1907 foram criadas leis que tratavam da sindicalização; em 1916 entrou em vigor o Código Civil que abriu um capítulo para a locação de serviços; os acidentes de trabalho foram regulamentados em 1919 e, em 1923 e 1925 foram criadas as leis de pensões e aposentadorias e a lei das férias respectivamente (GOMES; GOTTSCHALK, 2012, p. 07).

Pertinente se faz a seguinte colocação:

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930 (MARTINS, 2014, p. 11).

A partir de 1930 deu-se a expansão do direito do trabalho no Brasil, que teve como principais fatores de impulsão, o prosseguimento das conquistas que já foram explanadas e uma exaltação no campo político e legislativo. Nesse período a política trabalhista de Getúlio Vargas, com a intervenção nas relações de trabalho, em que o Estado desempenhava um papel central, teve muita aceitação (NASCIMENTO, 2011, p. 98-99).

A primeira área contemplada pela ação governamental foi a esfera federal, com o objetivo de organizar as ações institucionais que seriam desenvolvidas nos anos seguintes. Dessa forma, com a elaboração do Decreto nº. 19.443 de 26 de novembro de 1930 foi criado o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (DELGADO, 2014, p. 111).

O direito do trabalho passou a ter um enfoque verdadeiramente constitucional com a Constituição de 1934, que trouxe a garantia do salário mínimo, férias, repouso semanal (que ainda não era remunerado), jornada de trabalho de no máximo oito horas diárias, pluralidade sindical, indenização por despedida sem justa causa e ainda, a criação da justiça do trabalho, que até então não era integrante do poder judiciário (CASSAR, 2013, p. 18).

A Carta Constitucional de 1937 marca o intervencionismo do Estado que decorreu do Golpe Militar de Getúlio Vargas. Essa Constituição, com cunho corporativista, foi inspirada na Carta del Lavoro e na Constituição Polonesa, por conseguinte, a economia era organizada em corporações, que promoviam a organização da economia nacional, por meio de órgãos do Estado que exerciam função decorrente do poder público, essa intervenção estatal era justificada, alegando que, o liberalismo econômico não propiciava a ordem social. Essa Constituição instituiu um sindicato único, criou o imposto sindical, estabeleceu a competência normativa dos tribunais do trabalho, a greve e o “*lockout*” passaram a ser considerados antissociais e desagradáveis ao trabalho e ao capital (MARTINS, 2014, p. 11).

As leis trabalhistas passaram a crescer de forma desordenada, eram esparsas e por isso pecavam na falta de sistemática e pelos inconvenientes que surgiram dessa fragmentação. O governo decidiu então, reunir os textos legais em um mesmo diploma. (NASCIMENTO, 2011, p. 103). Assim, surge em 1º de maio de 1943, através do Decreto nº. 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, ainda hoje é a legislação base para o direito do trabalho no Brasil (CAMINO, 2009, p. 41).

Para a elaboração da CLT foi instituída uma comissão, composta por Luiz Augusto Rego Monteiro, Arnaldo Lopes Sussekind, Dorval Lacerda e José Segadas Vianna. Foram criados, por exemplo, conceitos sobre a despersonalização da figura jurídica do empregador e a composição de noções de contratualidade da relação de emprego, conquanto, o principal trabalho da comissão foi consolidar as leis já existentes (MOURA, 2014, p. 66).

A CLT não seria um instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas, afinal, a imutabilidade e a dinâmica da ordem trabalhista exigia constantes modificações legais, como se comprovou com os inúmeros decretos, decretos-leis e leis que foram criadas alterando-a. Ainda, operou-se, com a Constituição Federal de 1946 uma importante alteração que comandou a evolução das normas constitucionais. Por ser de caráter social-democrático com medidas neoliberalistas, respeitou, ainda assim a CLT, criada em seus principais pontos com base no pensamento corporativista (NASCIMENTO, 2011, p. 104).

A Constituição Federal de 1946 assegurou o princípio da isonomia, impedindo a diferença salarial pela idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, revogando assim, o decreto que previa a possibilidade de inferioridade de salários para as mulheres. A estabilidade de emprego foi estendida ao meio rural, e, o trabalho noturno passou a ser proibido aos menores de dezoito e não de dezesseis anos como previa a Constituição anterior. Sob o prisma do direito coletivo, foi reconhecido o direito a greve e a livre associação profissional ou sindical. Todavia, o mais inovador foi a integração da justiça do trabalho ao poder judiciário (BARROS, 2011, p. 60).

Posteriormente, no ano de 1967, outra Constituição Federal foi promulgada, mas manteve os direitos previstos nas Constituições anteriores, a inovação mais relevante foi à criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (CASSAR, 2013, p. 35).

O período contemporâneo se inicia com a Constituição Federal de 1988, aprovada no dia 05 de outubro de 1988 pela Assembleia Nacional Constituinte, sendo ela, o marco que representa o desenvolvimento do direito do trabalho brasileiro, em decorrência do processo de democratização do país, modificando, de forma relevante, aspectos jurídicos da relação de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 107).

A atual Constituição Federal trouxe inovações no campo dos direitos sociais, passando a integrar o rol dos direitos fundamentais, cujas normas são de aplicação imediata. Dentre essas inovações, as mais expressivas foram, dentre outras, quanto às relações individuais de trabalho, a proteção contra a demissão sem justa causa; a carga semanal passou a ser de quarenta e quatro horas e as horas extras passaram a ter a remuneração no mínimo de cinquenta por cento; a remuneração das férias foi acrescida de um terço; a idade mínima para



o trabalho volta a ser de quatorze anos; o prazo prescricional passa a ser de cinco anos, até dois anos extinto o contrato de trabalho, além de serem atribuídos alguns direitos aos domésticos. Já, no plano das relações coletivas, merece destaque a autonomia sindical que foi parcialmente consagrada, trazendo assim, a legitimidade para defesa dos direitos individuais de determinada categoria sindical, a estabilidade constitucional do dirigente sindical e, instituiu-se, a figura do representante sindical perante a empresa (CAMINO, 2011, p. 42-43).

A Constituição Federal de 1988 é basilar no ordenamento jurídico brasileiro, e quanto ao direito do trabalho, com base nas mudanças supracitadas, vem sendo um alicerce assegurando a garantia de diversos direitos trabalhistas fundamentais, o que traz uma segurança jurídica aos trabalhadores, propiciando uma melhor condição de trabalho e conseqüentemente uma relação mais transparente entre empregado e empregador.

Todas essas visíveis alterações oportunizaram a verdadeira busca pela efetividade do direito do trabalho em âmbito nacional, mediante princípios, regras e institutos jurídicos, trazidos pelo texto magno. Através disso, foi conferido um novo status ao direito do trabalho, acentuando a força e a projeção dessa área normativa na sociedade e na economia brasileira (DELGADO, 2014, p. 115-116).

A evolução histórica do trabalho em seus aspectos principais, já basta para atestar que esse conhecimento se faz necessário para que as questões existentes hoje em âmbito trabalhista sejam vistas com olhos justos e interpretadas com consciência, afinal, as questões que se passaram ainda influenciam no modo como as situações ocorrem e na forma como essas situações vem sendo alteradas com o passar dos tempos.

## **2.2 Regulamentação jurídica do trabalho**

A necessidade da caracterização da relação de emprego no direito do trabalho é fundamental, e deve ser claramente entendida para que a sua aplicação seja efetiva e surta os efeitos esperados pelas partes. E, para assegurar essa aplicação, surge a presença do contrato de trabalho e dos princípios atinentes ao direito do trabalho. A uniformização da relação de emprego, do contrato de trabalho e dos princípios, faz com que, tanto os direitos do empregado quanto os do empregador, estejam resguardados e garantidos pela prestação jurisdicional.

Existe uma distinção clara entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo que, a relação de trabalho possui caráter genérico, caracterizando-se assim, por abranger todas as relações entre uma obrigação de fazer ligada a uma prestação de trabalho, abarcando todas as

formas admissíveis em lei de contraprestação de labor humano. Sendo, dessa forma, a relação de emprego apenas uma espécie de relação de trabalho, mas dentre todas, é considerada a principal delas e a que possui maior relevância no cenário jurídico trabalhista atualmente (DELGADO, 2014, p. 287-288).

A relação de emprego possui nos dias de hoje, traços muito bem definidos pelo seu alto teor de importância, estando previsto na legislação brasileira no artigo 3º da CLT<sup>1</sup>, em que, está corroborado que o empregado deve ser pessoa física, que preste trabalho ao empregador mediante uma remuneração e sob a sua subordinação (CAMINO, 2004, p. 186).

Ainda, o artigo 2º da CLT<sup>2</sup>, ao configurar o empregador, traz o requisito da pessoalidade, devendo assim, existir a prestação pessoal do serviço, além de garantir em seu texto, que os riscos da atividade correm por conta do empregador (RESENDE, 2013, p. 102).

Portanto, os elementos da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, são considerados pela doutrina jurídico-trabalhista, como pressupostos, que, reunidos em uma relação socioeconômica, faz surgir à relação de emprego juridicamente caracterizada (DELGADO, 2014, p. 292).

A pessoalidade é um dos pressupostos fundamentais para a caracterização da relação de emprego. Não é necessário somente que se diga respeito à pessoa física, mas sim, que essa relação pactuada deva ser *intuitu personae*, ou seja, que somente o empregado contratado deva realizar a sua função, sendo vedada a sua substituição, sob pena de se perder um elemento do vínculo trabalhista que é a pessoalidade (DELGADO, 2014, p. 293).

O pressuposto da não eventualidade ou continuidade é aquele que traz a necessidade de que o trabalho prestado pelo empregado não seja algo esporádico ou eventual, que não seja prestado apenas de forma ocasional ou transitória. Deve existir uma estabilidade da prestação do serviço, uma relação estável do empregado com a prestação do serviço para o empregador. Ocorrendo essa estabilidade é garantida a condição jurídica de empregado, com todos os seus direitos e obrigações (GOMES; GOTTSALK, 2012, p. 84).

---

<sup>1</sup> Artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único: não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

<sup>2</sup> Art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”.

Outro requisito para a existência do vínculo empregatício é a onerosidade, uma vez que, todos os trabalhos prestados pelos empregados são onerosos e não gratuitos, presta-se o serviço sob a condição da contraprestação salarial por parte do empregador (MARTINS, 2014, p. 107).

Entretanto, pode-se considerar a subordinação como sendo a condição principal para a existência da relação de emprego, isso significa dizer, que o trabalho prestado pelo empregado é dirigido pelo empregador, exercendo este o poder de direção e assumindo os possíveis riscos advindos dessa relação, devendo o prestador de serviços acatar as ordens e determinações vindas do empregador, sendo que estas, devem observar os ditames legais. A subordinação pode ser vista em vários aspectos, em tal caso, ela decorre do contrato de trabalho, tratando-se assim de subordinação jurídica, sendo esta a modalidade de subordinação essencial para a concretização da relação de emprego (GARCIA, 2013, p. 144).

Em uma relação de trabalho, é indispensável à existência do elemento volitivo. A subordinação jurídica decorre da obrigação personalíssima de prestar o serviço, independentemente de quem seja o prestador. A execução deste trabalho encontra-se limitada ao poder de direção e de fiscalização por parte do empregador, devendo ser dirigido através de um contrato (CAMINO, 2005, p. 191).

A relação de emprego pode também ser denominada de contrato de trabalho, porém, o termo mais correto a ser utilizado deveria ser contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, já o contrato de emprego não diz respeito a qualquer tipo de trabalho, mas sim, de um vínculo entre o empregador e empregado no trabalho subordinado, não obstante, a denominação mais utilizada e que inclusive encontra-se no artigo 442 da CLT<sup>3</sup> é contrato de trabalho (MARTINS, 2014, p. 94).

O contrato de trabalho possui caráter de suma importância na relação jurídica entre empregado e empregador, visto que, traz a regulamentação do trabalho que deverá ser prestado e de sua contraprestação, ficando mais fácil o entendimento entre as partes contratantes.

Salienta-se que o contrato de trabalho é um acordo de vontade, expresso ou tácito realizado entre as partes, em que, pactuam direitos e deveres recíprocos. O contrato nunca foi algo desconhecido, mesmo na antiguidade foi muito utilizado, mas tornou-se, no período contemporâneo uma ferramenta muito significativa para as relações jurídicas (DELGADO, 2014, p. 520).

---

<sup>3</sup> Artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego [...]”.

O contrato de trabalho tem como principais características a bilateralidade, atribuindo direitos e deveres para ambas as partes; a informalidade, não existindo uma regra formal a ser seguida; é contrato de direito privado, no qual, as partes possuem liberdade para formular o contrato da forma como acharem conveniente, desde que respeitando os ditames previstos pela Constituição Federal; comutativo, existindo uma paridade entre o serviço que é prestado pelo empregado e a contraprestação dada pelo empregador; sinalagmático e consensual, em que, as partes obrigam-se a prestações distintas e recíprocas, nascendo esse contrato da vontade das partes; de trato sucessivo, renovando-se as prestações entre as partes continuamente e oneroso, devendo existir o pagamento de um salário correspondente à prestação do serviço (SARAIVA, 2012, p. 84-85).

As partes podem manifestar-se de duas formas distintas para a formulação do contrato de trabalho. Uma delas é a expressa, de modo que as partes estipulam o conteúdo existente no contrato, e a outra é a forma tácita, que é caracterizada pelos atos praticados pelas partes que indicam a existência de uma pactuação empregatícia entre elas (DELGADO, 2014, p. 546).

O contrato expresso “é o que foi acordado de forma clara, precisa, sendo todas as cláusulas e condições do pacto laboral previamente acordadas. O contrato expresso pode ser escrito ou verbal” (SARAIVA, 2012, p. 86).

Neste mesmo sentido, existe o ajuste expresso escrito, no qual, há o contrato de trabalho na forma escrita, existindo também o contrato expresso tácito, em que, está presente entre empregado e empregador a troca oral de palavras em determinados aspectos, que por ser um acordo de vontades irá gerar efeitos jurídicos (NASCIMENTO, 2014, p. 163).

Ainda com relação às modalidades de contrato de trabalho, vale ressaltar a duração dos mesmos, que pode ser por prazo determinado ou indeterminado, de acordo com a previsão de sua permanência temporal (DELGADO, 2014, p. 551).

Os contratos de trabalho podem ser por prazo determinado ou indeterminado, conforme preceitua o artigo 443 da CLT<sup>4</sup>, sendo que, no contrato a prazo determinado as partes ajustam o tempo que o contrato vai durar, enquanto que no contrato a prazo indeterminado, não há data para que ocorra o término do contrato, porém, não é um contrato eterno, ele apenas se prolonga no tempo (MARTINS, 2014, p. 119).

O contrato a prazo indeterminado tem caráter de norma geral, sendo que todos os contratos de trabalho que forem firmados sem estipulação de prazo para término serão considerados como sendo a tempo indeterminado. O referido contrato possui um status

---

<sup>4</sup> Artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado [...]”.

privilegiado de presunção jurídica em qualquer âmbito de contratação empregatícia, isso está previsto na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)<sup>5</sup>. Essa indeterminação traz materialidade ao princípio da continuidade da relação de emprego, bem como possibilita uma melhor realização do princípio da norma mais favorável, tendo o empregador mais tempo para investir na relação de emprego, gerando mais direitos ao trabalhador com o transcorrer dos anos (DELGADO, 2014, p 551-552).

Já, o contrato a prazo determinado é aquele, no qual, deve estar presente um prazo certo para o seu marco final. Existe uma discussão sobre a necessidade do contrato de trabalho por prazo indeterminado ser feito de forma escrita ou verbal. É sabido que não existe uma forma a ser seguida para a concretização do contrato, podendo ele ser verbal ou escrito, mas nesse caso, para uma maior segurança às partes envolvidas a forma escrita é muito mais indicada (GARCIA, 2013, p. 198).

Outra forma de regular a relação de emprego é realizada pelos princípios. Como em todas as áreas jurídicas, os princípios são fundamentais para a eficaz aplicação e realização dos atos jurídicos, sendo eles pontos fundamentais de apoio e referência que devem ser respeitados e aplicados quando a situação jurídico-trabalhista mostrar necessidade.

O direito do trabalho contém princípios, que são concepções genéricas, das quais emanam as demais normas. O conhecimento desses princípios propicia um tratamento científico ao direito do trabalho, justificando assim, sua autonomia (MARTINS, 2014, p. 18).

Os princípios<sup>6</sup> surgem das abstrações de determinadas pessoas ou grupos sociais, do modo que estes absorvem o que ocorre na sociedade a partir de uma dada realidade. De um modo geral, os princípios retratam o que ocorre nas situações políticas, sociais, religiosas, culturais de um determinado corpo social, e posteriormente isso é exteriorizado em forma de compreensão, reprodução e recriação da realidade social (CAVALCANTE; NETO, 2015, p. 95-96).

É muito comum à existência de dúvidas entre princípios e regras. Os princípios podem estar ou não positivados no ordenamento jurídico, no entanto, se estiverem positivados serão considerados como regras, contudo, em determinados casos, mesmo estando positivados não perdem o caráter de princípio, isso ocorre com a irredutibilidade salarial, que mesmo estando

---

<sup>5</sup> Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

<sup>6</sup> “Princípios são proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de Direito” (SARAIVA, 2012, p. 31).

positivada no artigo 7º, VI da Constituição Federal de 1988<sup>7</sup>, permanece como princípio atinente ao direito do trabalho, entretanto a regra deve impreterivelmente estar positivada no ordenamento jurídico. De um modo geral, a regra é criada para a aplicação em uma determinada situação jurídica, já o princípio abrange uma área muito maior, podendo ser aplicado em diversos casos, não tendo como objetivo atingir apenas uma determinada situação (MARTINS, 2014, p. 65-66).

Os princípios podem ser entendidos de formas diferentes. Existe a concepção jusnaturalista, na qual, os princípios situam-se acima do direito positivo, prevalecendo sobre as leis que o contrariam, exercendo uma função corretiva e prioritária. Já para a visão do positivismo jurídico os princípios estão situados no interior do ordenamento jurídico cumprindo uma função integrativa das lacunas (NASCIMENTO, 2011, p. 451).

No entanto, na fase pós-positivista implementada pela Constituição Federal de 1988, os princípios passam a receber um papel preponderante na axiologia constitucional, ganhando normatividade superior, e quando estiverem constitucionalizados tornam-se a chave de todo o sistema normativo. À vista disso, os valores que são compartilhados pela comunidade, são integrados e materializados em princípios do ordenamento jurídico vigente, os quais, além de ser a fusão de valores, são considerados como normas jurídicas. Dessa forma, neste novo padrão, tanto os princípios, como as regras são entendidas, como sendo compostos de força normativa (VECCHI, 2014, p. 291-292).

Existem os princípios gerais do direito, que são aqueles atinentes a todo o sistema jurídico de forma geral, um exemplo é a dignidade da pessoa humana, que deve ser respeitada em qualquer situação na seara jurídica. Apresentam-se também, os princípios específicos, que dizem respeito a um ramo determinado do direito, dessa forma, há princípios que são peculiares ao direito do trabalho (CUNHA, 2011, p. 48).

Com relação aos princípios leciona-se que “existem, ainda, princípios constitucionais do trabalho, presentes no texto da Constituição Federal de 1988, os quais figuram como verdadeiros alicerces na regulamentação da matéria” (GARCIA, 2013, p. 92).

O direito do trabalho como aludido, possui princípios próprios, que são muito utilizados pela doutrina e pela jurisprudência, são eles, o princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos vencimentos, da primazia da realidade sobre os escritos e da continuidade da relação de emprego (GARCIA, 2013, p.92).

---

<sup>7</sup> Artigo 7º da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...]”.

O princípio de proteção ao trabalhador é tido como o de maior relevância dentre os princípios ligados ao direito do trabalho. Este princípio criou mecanismos para conferir ao empregado, que é considerado a parte hipossuficiente da relação de emprego, uma superioridade perante as regras de direito do trabalho, assegurando que os direitos a ele destinados sejam garantidos e protegidos. O princípio em tela busca coibir a exploração do capital sobre a mão de obra, certificando ao empregado boas condições de trabalho e de vida (SARAIVA 2012, p. 32).

A proteção não busca a igualdade jurídica como no direito civil, mas sim, a proteção a uma das partes que está no polo mais fraco da relação, para posteriormente alcançar a igualdade primordial entre empregado e empregador (ABUD; MARQUES, 2013, p. 08).

A hipossuficiência é um ponto importantíssimo, que exige uma atenção especial, afinal, o trabalhador encontra-se do lado mais fraco da relação de emprego, necessitando de uma proteção mais consistente, para que possa existir uma igualdade de direitos e obrigações entre as partes daquela relação de emprego.

O princípio protetor é subdividido em outros três princípios básicos. O primeiro é o *indúbio pro operário*, o qual prevê que surgindo dúvidas sobre a interpretação da norma jurídica, deve-se escolher, dentre as hipóteses existentes, a mais benéfica ao empregador. O segundo é a prevalência da norma mais favorável, em que, havendo mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deverá ser aplicada aquela que for mais benéfica ao empregador. O terceiro é o princípio da condição mais benéfica, que soluciona a aplicação da norma trabalhista no tempo, disciplinado que, se uma norma posterior modificar o direito previsto por norma anterior prevalecerá aquela que melhor preservar o interesse do trabalhador, defendendo o seu direito adquirido (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p.135).

O trabalhador não possui a liberdade de dispor de seus direitos, e isso está previsto pelo princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos, que existe com o objetivo de proteger o trabalhador de suas fraquezas e do temor das consequências que poderiam vir a surgir por conta da aceitação da aplicação desses direitos. Qualquer ato jurídico com esse objetivo será considerado nulo, afinal é inadmissível a renúncia de direitos que foram conquistados por inúmeras lutas históricas com o único objetivo de proteger e beneficiar a classe trabalhadora (MARTINEZ, 2015, p. 114).

Quanto ao princípio da primazia da realidade sobre os escritos, as situações jurídico-trabalhistas são definidas pela situação de fato, pelo que realmente ocorreu com a prestação do serviço, com a exteriorização do que foi combinado entre as partes, não sendo regra, dessa forma, o que estiver escrito no contrato realizado por elas (BARROS, 2013, p. 146).

Assim, sustenta-se que, “[...] por exemplo, na avaliação de certo documento pertinente à relação de emprego deve-se verificar se ele corresponde ao ocorrido no plano dos fatos, pois deve prevalecer a verdade real” (GARCIA, 2013, p. 100).

Tem-se ainda o último princípio, que é o da continuidade da relação de emprego, que zela pela preservação do emprego do trabalhador, possibilitando a obtenção por parte deste, de uma estabilidade econômica, incorporando-se no meio ambiente empresarial. Vale ressaltar, que o contrato de trabalho tem como característica ser de trato sucessivo, não se esgotando mediante a realização repentina do ato, pressupondo-se assim, uma relação de emprego que se prolonga no tempo (BARROS, 2012, p. 146).

Ao analisar este princípio, exibe-se que

A vocação natural de todo contrato de trabalho é encontrar seu termo (fim) na aposentadoria, vigorando, sem determinação de prazo, até este evento [...]. Partindo-se desta premissa, podemos afirmar que o rompimento do contrato é exceção. Pela mesma razão, os contratos de trabalho vigoram, em regra, sem determinação de prazo, sendo imprescindível o aviso prévio comunicando sua denúncia. Consequentemente, havendo dúvida quanto à iniciativa do término do contrato de trabalho, incumbe ao empregador demonstrar que estese rompeu por vontade do empregado, porque, em princípio, não é este seu interesse [...] (MOURA, 2014, p. 116).

Dessa forma, com a caracterização da relação de emprego, e sendo ela regulamentada pelo contrato de trabalho e protegida pelos princípios concernentes do direito do trabalho, tem-se regulamentada a relação entre empregado e empregador, trazendo para dentro dessa relação, a tão almejada segurança jurídica, fazendo surtir os efeitos esperados pelas partes.

### **2.3 Formas tradicionais de trabalho**

O trabalho como visto, é algo muito antigo, que sempre esteve presente na sociedade, porém, atualmente, o cenário trabalhista brasileiro mostra a necessidade do estudo de determinados tipos especiais de trabalho, dos quais, alguns possuem regulamentação jurídica própria e importância destacada na sociedade trabalhista, merecendo assim, uma análise mais detalhada. Dentre os diversos tipos de empregados, será estudado, neste item, o empregado a domicílio ou à distância, o empregado doméstico, e o empregado rural.

O empregado, como já caracterizado anteriormente, aparece como prestador de serviços, que deve ser realizado pessoalmente, sem o auxílio de terceiros, com caráter não eventual, e realizado sob controle alheio, recebendo, em contrapartida, uma remuneração. E,



por não trabalhar por conta própria, o empregado não responde pelos riscos que surgirem da atividade realizada (MARTINEZ, 2015, p. 197).

Não importa, para a identificação do vínculo de emprego, o tipo de trabalho que é realizado, basta apenas que o trabalho seja lícito. Corroborando essa afirmação, o parágrafo único do artigo 3º da CLT prevê a não distinção entre as diferentes formas de trabalho. Essa proibição busca garantir a isonomia entre todos os trabalhadores, independentemente das atividades exercidas. No entanto, existem profissões que possuem legislação própria, isso, porém, não atinge a isonomia, pelo fato de tratarem de situações especiais, demandando assim uma regulamentação especial (RESENDE, 2013, p. 101).

Sobre a isonomia acentua-se que “o empregado não se distingue de outros trabalhadores em virtude do conteúdo da prestação realizada [...]” (DELGADO, 2014, p. 366).

A questão social vivida atualmente demanda formas mais flexíveis de trabalho, nas quais as pessoas possam realizar seu labor de forma mais alternativa. Com o auxílio da globalização e com o advento da tecnologia isso se mostra possível e vem ganhando força e espaço dentre as demais formas de trabalho. Com esse objetivo, surge o trabalho à distância ou em domicílio.

Trabalho a distância, é a expressão usada para caracterizar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, mas sim, fora dele. O trabalho a distância pode tanto ser realizado na residência do prestador, com o também em empresas de *call-center* onde trabalham os operadores de *telemarketing*, como também, em centros de atendimentos de serviço fora da empresa beneficiada, porém que pertençam a outras empresas especializadas naquela atividade (NASCIMENTO, 2011, p. 1010).

Destarte, nota-se que existe uma distinção entre trabalho a distância e trabalho em domicílio, sendo que o trabalho a distância é considerado gênero, e o trabalho em domicílio é uma de suas espécies. Dessa forma, o trabalho em domicílio é aquele realizado tanto na casa do empregado, como também em seu domicílio legal (MARTINS, 2014, p. 157).

No trabalho em domicílio, embora os familiares colaborem com trabalho realizado pelo empregado, o vínculo se estabelece de forma direta com o empregado contratado, salvo se naquela família vários membros forem contratados para trabalhar em domicílio para o mesmo empregador. O trabalho em domicílio, de acordo com a tipificação contida artigo 83 da CLT<sup>8</sup>, prevê a possibilidade de o trabalho ser executado em oficina familiar, recebendo o

---

<sup>8</sup> Artigo 83 da Consolidação das Leis do Trabalho: “É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.

empregado, pelo menos um salário mínimo por mês, mesmo que a produção realizada não alcance tal valor (SARAIVA, 2012, p. 60).

Distingue-se do trabalho autônomo o trabalho realizado em domicílio, visto que, apesar de trabalhar em casa, o trabalhador autônomo não possui subordinação na prestação de seu serviço, assumindo assim os riscos de sua atividade, sendo que quanto ao empregado em domicílio os riscos correm por conta do empregador (MARTINS, 2014, p. 157).

O artigo 6º da CLT<sup>9</sup>, com as alterações trazidas pela Lei nº. 12.551/11 define o trabalho em domicílio. A atual redação do *caput* do aludido artigo não dá importância ao local onde é prestado o trabalho, mas sim, se estão presentes os pressupostos da relação de emprego. Para isso, foi inserido um parágrafo único a este artigo, o qual admite como prova para a existência do pressuposto da subordinação os meios telemáticos, como comunicações eletrônicas ou registro de acesso a rede de informática, sendo ambos de fácil controle pelo empregador (MOURA, 2014, p. 167-168).

Pelo fato de o trabalho ser prestado fora do estabelecimento da empresa, é mais delicada a caracterização dos elementos da personalidade e da subordinação. Por isso, apenas se presentes os requisitos do vínculo de emprego, é que se tem um verdadeiro empregado em domicílio, o qual possui os mesmos direitos daquele que labora no estabelecimento do empregador, sendo vedada qualquer discriminação (GARCIA, 2013, p. 229).

Sobre os hodiernos métodos de controle dos empregados, realça-se que:

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 de trabalho alheio (parágrafo único do art. 6º da CLT). Exemplos podem ser os de controles de entrada e saída de dados no computador, do número de toques no teclado, etc (MARTINS, 2014, p. 157).

Porém, mesmo assim, o direito a horas extras, fica mitigado, pois o labor na própria residência do empregado possibilita, em tese, o poder de optar em qual horário trabalhar de acordo com o que for mais adequado ao empregado. Assim, somente com prova robusta de que foi caracterizado o trabalho sobrejornada é que esse direito pode ser assegurado (GARCIA, 2013, p. 229).

---

<sup>9</sup> Artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: “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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011). 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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)”.

O empregado doméstico é outra espécie de trabalho muito presente na sociedade, e que em toda a sua existência foi pautado por muitas lutas em busca da efetivação de seus direitos, que por anos a fio foram precários, merecendo destaque entre todas as formas de trabalho existentes, propiciando assim, um melhor entendimento dos direitos adquiridos por essa classe no decorrer dos tempos.

Vale ressaltar, que o empregado doméstico não se confunde com o empregado em domicílio. Afinal, este, é regido pela CLT, trabalhando em sua própria residência, sendo que a atividade de seu empregador é de natureza lucrativa, enquanto que, o empregado doméstico é regido por lei especial e presta serviços de natureza contínua à pessoa física ou família no âmbito residencial (LEITE, 2014a, p. 164).

A expressão “empregado doméstico” originou-se da palavra latina *domus* que significa casa. O trabalho doméstico era disciplinado inicialmente pelas Ordenações do Reino, posteriormente com o Código Civil de 1916 passou a ser incluído no capítulo referente às locações de serviços. Em 1941, com a edição do Decreto-Lei nº. 3.078 foi disciplinada a locação dos serviços domésticos. Já, com a edição da CLT, que excluiu de sua esfera normativa os empregados domésticos, em seu artigo 7º, “a”<sup>10</sup>, entretanto, não revogou o referido Decreto-Lei, porém, deixou de estender aos empregados domésticos as normas ali consolidadas (BARROS, 2011, p. 267-268).

O trabalho do empregado doméstico foi regulamentado pela Lei nº. 5.859/72, que reconheceu apenas o direito a previdência social, o direito a férias anuais remuneradas e a necessidade das anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (VECCHI, 2014, p. 396).

O artigo 1º da Lei nº. 5.859/72<sup>11</sup> traz a definição legal de empregado doméstico, sendo ele quem presta serviços de natureza contínua, de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, em âmbito residencial. Esse conceito é satisfatório, pois traz os elementos fundamentais para a caracterização desta espécie de atividade (GOMES; GOTTSCHALK, 2012, p. 100).

---

<sup>10</sup>Artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945). a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas; [...]”.

<sup>11</sup>Artigo 1º da Lei 5.859/72: “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o dispositivo nesta lei”.

Se o serviço for contínuo, prestado para pessoa ou família, realizado na residência ou no âmbito residencial e a atividade for prestada sem fins lucrativos estará caracterizado o emprego doméstico (MARTINEZ, 2015, p. 208).

No tocante a continuidade, refere-se que “a lei do doméstico (Lei nº 5.859/72, art. 1º) preferiu a expressão “natureza contínua” no lugar da utilizada pela CLT (art. 3º) “natureza não eventual”. Tal diferenciação fez surgir duas interpretações” (CASSAR, 2013, p. 339).

A primeira corrente entende que é insignificante essa diferenciação, afinal, o que realmente importa é a necessidade permanente da mão de obra, que deve ocorrer durante todo o contrato, ao menos uma vez por semana, quinzenalmente ou mensalmente, durante vários meses ou anos. A outra corrente defende que essa mudança na nomenclatura foi proposital, pois o conceito presente na CLT é relacionado com a atividade empresarial, e o empregado doméstico, não explora atividade econômica lucrativa. Assim, de acordo com a segunda corrente, a repetição deve ser realizada semanalmente, independentemente da duração do contrato, devendo o trabalhador doméstico executar seus serviços três ou mais dias por semana, por mais de quatro horas por dia (CASSAR, 2013, p. 340-341).

A prestação laboral deve ser feita a pessoa ou a família, não havendo possibilidade de pessoa jurídica ser tomadora do serviço doméstico. Apenas a pessoa física, individual ou em grupo unitário pode estar no polo passivo dessa relação jurídica especial (DELGADO, 2014, p. 391).

A prestação de serviço feita à pessoa ou família prevê a impossibilidade de sucessão de empregadores. Vale ressaltar também, que em uma família a responsabilidade é compartilhada entre os integrantes do núcleo familiar, sendo eles juridicamente capazes, respondem de forma solidária entre si. Em decorrência disso, a representação processual patronal pode ser feita em juízo, por qualquer integrante da família (MARTINEZ, 2015, p. 210).

A relação de trabalho doméstica prevê que o trabalho deverá ser prestado na residência ou no âmbito residencial, ou seja, em todo o ambiente que está relacionado com a vida pessoal da família ou da pessoa. Âmbito residencial abrange não apenas a moradia do empregador, mas também locais que estejam distantes da residência principal, como por exemplo, o que ocorre na casa de campo (DELGADO, 2014, p. 392).

Dessa forma, entende-se que o empregado doméstico não é somente aquele que presta funções internamente, dentro da residência dos empregadores, como é o caso da faxineira, cozinheira, babá, como também, aqueles que trabalham em âmbito externo ao da residência, como motorista, jardineiro, etc (GARCIA, 2013, p. 232-233).

A última característica é a prestação de serviço sem a finalidade lucrativa, na qual, o serviço prestado pelo empregado doméstico não pode ter fins comerciais ou industriais, jamais podendo produzir um valor em troca. Observa-se, que a finalidade não lucrativa mencionada refere-se ao empregador, afinal, o empregado sempre buscará com o trabalho prestado a sua remuneração (RESENDE, 2013, p. 110).

Ainda, com relação aos direitos atinentes aos empregados domésticos, no período anterior à existência da Constituição Federal de 1988, eles não possuíam o direito de receber o décimo terceiro salário, aviso prévio e repouso semanal remunerado. Porém, posterior à edição da mesma, mais precisamente em seu artigo 7º, parágrafo único<sup>12</sup>, passaram os empregados domésticos a fazer jus a esses direitos, além de ser assegurado o salário mínimo, sendo ele irredutível, férias anuais acrescidas de um terço, licença paternidade, licença gestante, aposentadoria, etc (MARTINS, 2014, p. 162).

Neste mesmo caminho, a Lei nº. 10.208/2011 incluiu os trabalhadores domésticos no regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Entretanto, o empregador não era obrigado a efetuar o depósito mensalmente, todavia, se o fizesse por uma única vez, o referido benefício não poderia ser retirado. Consequentemente, com a utilização desse benefício, o empregado doméstico passa a receber o seguro desemprego em se tratando de demissão sem justa causa e desemprego involuntário (CREMONESI; FABRE, 2011, p. 171).

No ano de 2006 foi aprovada a Lei nº. 11.327/2006, que alterou alguns pontos importantes. Os principais são a imposição de um limite nos descontos previdenciários feitos pelo empregador, são vedados os descontos sobre o salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, não possuindo natureza salarial essas despesas, o empregado passa a ter direito a trinta dias de férias anuais remuneradas, com acréscimo de um terço, além de ser proibida a demissão arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (NASCIMENTO, 2011, p. 941).

A Emenda Constitucional nº. 72 publicada no dia 03 de abril de 2013 levou a um amadurecimento da inclusão jurídica dos empregados domésticos, visto que, passaram a ser reconhecidos muitos direitos, sendo que alguns foram de aplicação imediata e outros ficaram na pendência de uma regulamentação legal (DELGADO, 2014, p. 395-396).

---

<sup>12</sup>Artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho: “[...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social”.

Para suprir essa regulamentação, no dia 1º de junho de 2015 foi sancionada a Lei Complementar nº. 150, que dispõe sobre o contrato de trabalho, regulamentando os novos direitos dessa categoria de trabalhadores, sobrevivendo da Emenda Constitucional nº. 72/2013. Dentre todas as mudanças trazidas, merece atenção maior o contido em seu artigo 1º<sup>13</sup>, visto que, traz modificações quanto à caracterização do empregado doméstico, que passa a ser aquele que presta serviço por mais de duas vezes por semana, sendo vedada a contratação de menor de dezoito anos para a realização deste trabalho (CALCINI, 2015, p. 01).

Essa caracterização de empregado doméstico trazida pela Lei Complementar nº. 150/2015 passa a esclarecer a incerteza existente quanto à continuidade da relação de emprego, ficando consagrado o entendimento de que, se realizado o trabalho por mais de duas vezes no decorrer da semana, resta caracterizado o emprego doméstico.

O campo não estava incluído no processo que organizou o mercado de trabalho no Brasil entre os anos de 1930 e 1945. Os rurícolas, como também são chamados os trabalhadores rurais, foram excluídos do direito individual do trabalho, por meio do art. 7º “b” da CLT<sup>14</sup>, estendendo apenas alguns direitos aos empregados rurais, sendo eles, o salário mínimo, o aviso prévio, as férias e a remuneração (DELGADO, 2014, p. 405).

A regulamentação do empregado rural no Brasil teve seu início em 1963, com o Estatuto do Trabalhador Rural, que procurava proporcionar aos trabalhadores rurais praticamente os mesmos direitos pertencentes aos trabalhadores urbanos, contudo, essa legislação na prática foi inaplicável em vários aspectos por falta de fiscalização. Em decorrência disso, o Estatuto do Trabalhador Rural acabou sendo revogado pela Lei nº. 5.889/1973, que tinha como primordial objetivo, a extensão ao trabalhador rural, da legislação trabalhista aplicável ao trabalhador urbano (NASCIMENTO, 2011, p. 920-921).

Os empregados rurais e urbanos passaram a ser equiparados e a possuírem os mesmos direitos a partir da Constituição Federal de 1988 no *caput* de seu artigo 7º (CASSAR, 2013, p. 387).

---

<sup>13</sup>Artigo 1º da Lei Complementar nº. 150/2015: “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. - Parágrafo único: É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008”.

<sup>14</sup>Artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho: “[...] b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais; [...]”.

O artigo 2º da Lei nº. 5.889/73<sup>15</sup> estabelece que empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico<sup>16</sup>, presta serviço com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário. O artigo 17<sup>17</sup> da citada lei, prevê que as normas aplicáveis por ela, são admissíveis também aos trabalhadores rurais que não estejam enquadrados no artigo 2º, mas, desde que prestem serviços aos empregadores rurais, abrangendo outros tipos de trabalhadores, como os eventuais (VECCHI, 2014, p. 401).

De outra banda, o empregador rural, pelo contido no artigo 3º da Lei nº. 5.889/73<sup>18</sup>, é toda pessoa física ou jurídica, seja ela proprietária ou não, mas que explore atividade agroeconômica, de caráter permanente ou temporário, diretamente ou pelos seus prepostos e sempre com o auxílio de empregados. O parágrafo primeiro deste artigo destaca ainda, que serão consideradas atividades econômicas rurais, a exploração industrial em estabelecimento agrário, embora não esteja prevista na CLT (GOMES; GOTTSCHALK, 2011, p. 97-98).

Deste modo, o conceito de empregador depende da atividade desenvolvida por ele e da natureza de seu estabelecimento, devendo ser atividade agroeconômica, de cunho industrial, em estabelecimento não compreendido pela CLT (CREMONESI; FABRE, 2011, p. 176).

As particularidades do trabalho no campo permitem a adoção do contrato de safra, no qual, o trabalho é prestado somente durante o período da safra. A duração desse contrato é relativa ao tempo que durar a atividade do safrista de acordo com as variações estacionais da atividade agrícola. No ano de 2008, com a elaboração da Lei nº. 11.718, criou-se o contrato rural de pequena duração, que não se confunde com o contrato de safra, visto que, nesta nova modalidade o trabalho temporário é prestado à pessoa física, não podendo este período ultrapassar dois meses a cada ano (GOMES; GOTTSCHALK, 2011, p. 99).

A situação de aproximação entre os trabalhadores urbanos e rurais pode ser considerada plena, contudo, são resguardadas algumas especificidades normativas

---

<sup>15</sup>Artigo 2º da Lei nº. 5.889/73: “Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”.

<sup>16</sup>“Prédio rústico é o destinado à exploração agrícola, pecuária, extrativa ou agroindustrial. Prédio rústico é o que não tem água encanada, gás, luz elétrica, asfalto. Pode ser mal acabado. Pode até estar localizado no perímetro urbano, mas deve ser utilizado na atividade agroeconômica. Não é, portanto, a localização que irá indicar se o prédio é rústico ou urbano, mas se é destinado à atividade agroeconômica” (MARTINS, 2014, p. 163).

<sup>17</sup>Artigo 17 da Lei nº. 5.889/73: “As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural”.

<sup>18</sup>Artigo 3º da Lei nº. 5.889/73: “Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. § 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no "caput" deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego”.

concernentes ao trabalho rural, que possuem uma ligeira diferenciação quanto ao trabalho urbano. Essas especificidades estão previstas pela Lei nº. 5.889/73, podendo-se citar como exemplos o trabalho noturno que é acrescido de vinte e cinco por cento sobre a remuneração normal e a flexibilidade na duração do trabalho intrajornada que vai de acordo com os usos e costumes da região (DELGADO, 2014, p. 406).

Outra diferença era quanto ao prazo prescricional, visto que, era permitida pelo artigo 7º, XXIX, “a” e “b” da Constituição Federal<sup>19</sup>, a cobrança por parte do empregado rural de valores de todo o contrato de trabalho, qualquer que fosse esse período. Isso mudou com a Emenda Constitucional nº. 28 a qual passou a exigir que a prescrição passasse a ser somente dos últimos cinco anos, igualando assim, o prazo prescricional do trabalhador urbano e rural (NASCIMENTO, 2011, p. 924).

Muito embora que a CLT, não se aplique aos empregados rurais, para a configuração do vínculo empregatício rural, faz-se necessária à presença dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego, devendo assim, ser um trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade (SARAIVA, 2012, p. 62).

Desta forma, expostos os aspectos mais importantes relacionados ao trabalho em domicílio, doméstico e rural, torna-se evidente o alto teor de importância que possuem atualmente na sociedade. Pela sua demasiada relevância é imprescindível o estudo e entendimento dessas modalidades de trabalho, afinal, são algumas das formas de trabalho mais antigas e que permanecem com muita força e com alto número de trabalhadores que carecem de um amparo jurídico concreto e efetivo.

---

<sup>19</sup>Artigo 7º da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000) a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000) b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)”.



### **3 A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Neste ponto apresenta-se primeiramente uma análise sobre o direito internacional do trabalho, mais especificamente sobre a atuação da OIT em todos os seus aspectos. Posteriormente, far-se-á um esboço sobre a proteção internacional dos direitos humanos com relação aos trabalhadores, trazendo a forma como os direitos humanos trabalhistas são protegidos e resguardados pelas declarações e pactos internacionais destinados aos trabalhadores, e por último será tratada a questão da globalização e os efeitos trazidos por ela para dentro do ordenamento jurídico trabalhista e de que modo isso afeta as relações de emprego.

#### **3.1 O direito internacional do trabalho: do surgimento ao cenário contemporâneo**

As relações de trabalho não ficam adstritas somente ao território de um único país, elas se alastram por diversos países, gerando situações que necessitam de um aparato jurídico não somente no âmbito interno dos Estados, mas também em âmbito internacional, visto que, a tendência do trabalho é tomar ainda mais espaço com trocas de serviços entre países diferentes, fazendo com que o trabalhador se torne ainda mais exposto a elementos que possam prejudicá-lo em relação ao binômio capital e trabalho, carecendo de segurança jurídica internacional para evitar a existência dessas situações.

A internacionalização do direito do trabalho pode ser entendida sob dois aspectos diferentes. O primeiro é a existência de uma legislação internacional desenvolvida lentamente no decorrer do século XIX e que teve sua origem na insuficiência de legislação nacional para solucionar questões trazidas pela modificação das relações de produção e de participação dos trabalhadores. Outra situação é o estudo das relações internacionais, visando solucionar os problemas quanto à lei aplicável, no caso de conflito entre normas de dois ou mais países diferentes, em uma relação de trabalho prestada fora do país de origem do trabalhador (NASCIMENTO, 2011, p. 125).

As origens do direito internacional do trabalho se entrelaçam com o surgimento da legislação de proteção ao trabalho. Em meados do século XIX, por meio de movimentos de juristas, de industriais, de organizações operárias, de autoridades eclesiásticas e de operários que buscavam mudar a questão social e atribuir dignidade a figura do trabalhador através da criação de condições adequadas de proteção ao trabalho, sendo esse, o fator responsável por

preparar o terreno para a criação do direito internacional do trabalho (BELFORT, 2014, p. 71).

Portanto, o direito internacional do trabalho é o ramo do direito internacional público que cuida da proteção dos direitos dos trabalhadores, objetivando universalizar os princípios que se destinam à proteção do trabalhador, buscando alcançar melhores condições de vida e de trabalho, além de lutar pela tão sonhada simetria entre capital e trabalho (ABUD; MARQUES, 2013, p. 167).

Sendo assim, o direito internacional do trabalho “[...] é uma das partes mais importantes do Direito Internacional Público. Não constitui, assim, um ramo autônomo da ciência jurídica [...]” (SUSSEKIND, 2005, p. 1537).

Os fundamentos do direito internacional do trabalho são de ordem econômica, social e de caráter técnico. Os fundamentos de ordem econômica buscam nivelar o custo das medidas sociais de proteção ao trabalho. Já, as razões de caráter técnico, em plano secundário, fundamentam o direito internacional do trabalho. Todavia, o principal esteio é de caráter social, buscando a universalização dos princípios da justiça social e da dignificação do trabalhador (SUSSEKIND, 2005, p. 1538).

O meio utilizado pelo direito internacional do trabalho para alcançar seus objetivos é o tratado, sendo ele um acordo internacional realizado entre Estados, que deve ser feito por meio escrito e ser gerenciado pelo direito internacional. Os tratados não são obrigatórios, porém, após serem ratificados pelos Estados contratantes o seu cumprimento passa a ser indispensável (ABUD; MARQUES, 2013, p. 167).

A finalidade dos tratados no direito do trabalho é a de solucionar e prevenir determinadas situações, ou ainda, de estabelecer certas condições. Em suma, é a consolidação de regras ou de soluções de certas situações que ocorrem no âmbito trabalhista (MARTINS, 2014, p. 80).

Assim, “para o direito do trabalho, o *Tratado de Versalhes* (1919) assumiu especial importância, pois dele surgiu o projeto de organização internacional do trabalho” (NASCIMENTO, 2011, p. 132, grifo do autor).

Com o fim da 1ª Grande Guerra Mundial, foi assinado um acordo de paz entre os países que dela participavam. Este acordo foi intitulado Tratado de Versalhes, elaborado no dia 28 de junho de 1919, que representou uma etapa muito importante com destino a institucionalização do direito internacional. O Tratado de Versalhes reconhece que o modelo capitalista de produção que vinha se disseminando, acabou por desprezar as condições de

trabalho, tornando ainda maior a diferença social entre patrões e empregados (MOURA, 2014, p. 57).

Dessa forma, a OIT, foi instituída pelo Tratado de Versalhes em 1919, possui sua sede na cidade de Genebra, com seus fundamentos disciplinados na Parte XIII do referido Tratado. Todos os países que integram a Organização das Nações Unidas (ONU) são, de forma automática, membros da OIT (GARCIA, 2013, p. 126).

A regulamentação da OIT deu-se em 1944, na Conferência Geral da OIT realizada na Filadélfia, evento este, que marcou o início de sua regulamentação na seara trabalhista, visto que, até então, essa regulamentação era exclusiva dos próprios países (MOURA, 2014, p. 57).

A Declaração de Filadélfia traz pressupostos básicos de atuação trabalhista. À vista disso, avulta-se que

[...] deve buscar o pleno emprego, o aumento no nível de vida, a formação profissional dos trabalhadores, a remuneração digna com o estabelecimento de um piso salarial mínimo, a possibilidade de negociar coletivamente os contratos de trabalho, a extensão da seguridade social e previdenciária, a participação de empregados e empregadores na elaboração e implementação de medidas socioeconômicas, a proteção da infância e da maternidade e um adequado sistema de saúde (SEITENFUS, 2012, p. 230).

A OIT é composta por três órgãos distintos, sendo eles: a) *Conferência ou Assembleia Geral*: é a organização de deliberações da OIT que se reúne pelo menos uma vez por ano em local determinado pelo Conselho de Administração, é constituída por membros do governo, representantes dos trabalhadores e dos empregadores; b) *Conselho de Administração*: possui a função executiva de administrar a OIT, com competência para marcar reuniões da conferência e a eleições do Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, bem como, de formar comissões permanentes ou oficiais; c) *Repartição Internacional do Trabalho*: é a secretaria da OIT, com a finalidade de documentar e divulgar suas atividades, sendo dirigida por um Diretor-Geral (MENDES; SALES, 2013, p. 170, grifo nosso).

As normas internacionais de trabalho consistem no núcleo principal da OIT. Os governos e os representantes dos empregados e dos empregadores têm formulado várias normas internacionais ligadas a todos os âmbitos do direito do trabalho, desde a promoção do emprego e da formação profissional até a proteção dos trabalhadores migrantes, enfim, todos os ramos do direito do trabalho estão sendo resguardadas pela OIT. Todos os anos, no mês de junho a Conferência Internacional do Trabalho tem se reunido para elaborar, aprovar ou revisar normas que se converterão em convenções ou recomendações (LEITE, 2014a, p. 697).

Constatado algum problema transcendente e impactante envolvendo interlocutores sociais nas relações de trabalho, são produzidas normas internacionais. A partir disso o Conselho de Administração passa a inscrever o problema na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho, posteriormente essa matéria é analisada pela Repartição Internacional do Trabalho, sendo confeccionado um questionário para encaminhamento aos Países-membros da OIT. Assim inicia-se um democrático e longo dialogo social para a constituição dos referidos conteúdos normativos (MARTINEZ, 2015, p.103).

As matérias levadas à ordem do dia passam por uma ou duas discussões na Conferência. Se, no entanto, ela for rejeitada, a proposição poderá ser levantada novamente em sessão posterior. Porém, se aprovada, é redigido um texto definitivo que é encaminhado aos delegados, que compõem o Conselho de Administração. O quórum de votação é de dois terços de votos dos delegados presentes (NASCIMENTO, 2011, p. 136).

Como todas as demais, as normas internacionais do trabalho, são dotadas de algumas características, conforme explanadas abaixo:

As normas internacionais do trabalho (NIT) são marcadas pelas características da universalidade, pois refletem os anseios e as necessidades conjuntas dos Estados-Membros; da flexibilidade, porque levam em consideração os diversos níveis de desenvolvimento dos Estados; da violabilidade, porquanto analisam a efetivação prática de suas normas; da adaptabilidade, porque adotam uma filosofia para moldarem-se às mudanças do trabalho; das normas mínimas, na medida em que têm por intenção precípua adotar um patamar mínimo de proteção das relações de trabalho; e da inadmissibilidade de reservas, pois, uma vez em vigor, não permitem reservas e condições (BARZOTTO, 2007, p. 95-96).

Em resumo, a OIT foi concebida com o objetivo especial de promover, por meio de convenções e recomendações, uma legislação internacional do trabalho (SCABIN, 2015, p.13).

As convenções são aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho e são tidas como tratados-lei. São equiparadas a leis, pois criam regras e princípios que são destinados a orientar determinadas relações internacionais. Em regra, sempre são oriundas de congressos ou de conferências e contribuem para a construção do direito internacional. No entanto, as convenções só terão eficácia e vigência no âmbito interno dos Estados-membros após a sua ratificação<sup>20</sup> (ABUD; MARQUES, 2013, p. 169).

---

<sup>20</sup> “Ratificação é o ato formal de um Estado-membro da OIT pelo qual decide adotar uma convenção internacional incorporando-a a seu direito interno. Os Estados não são obrigados a ratificar as convenções. No entanto precisam submetê-las às autoridades competentes no prazo de um ano ou, excepcionalmente, em dezoito meses. O processo de retificação é variável, dependendo das normas constitucionais particulares” (NASCIMENTO, 2011, p. 137).

Todavia, as convenções diferem-se dos tratados internacionais, pois, ao contrário do que ocorre com os tratados, as convenções não resultam de entendimentos ocorridos diretamente entre os países interessados, mas sim, de discussões que ocorrem dentro dos quadros da OIT, em que, é processada a sua elaboração e posterior aprovação (NASCIMENTO, 2011, p. 134).

Porém, cada convenção prevê a possibilidade, de o Estado-membro que a ratificou, poder denunciá-la em momento posterior. O ato de denunciar significa declarar que não pretende mais se ver obrigado a cumprir as disposições de uma determinada convenção (MARTINEZ, 2015, p. 103).

As convenções se constituem em tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, após serem ratificados se incorporam no ordenamento jurídico do respectivo Estado (SUSSEKIND, 2005, p.1559).

Existem três tipos distintos de convenções: as autoaplicáveis, que possuem eficácia direta e imediata, não necessitando de outra norma para que ocorra a\* sua aplicação; as promocionais, que asseguram programas que devam ser instituídos; e as convenções de princípios, que são dependentes da existência de outra lei ou ato para que possam ser aplicadas (NASCIMENTO, 2011, p 136).

Em caráter de menor importância existem as recomendações, que são facultativas, não obrigando os Estados-membros, servindo apenas como guia, com objetivo de indicação ou orientação. Elas surgem quando não houve o número suficiente de adesões para que ela viesse a se transformar em uma convenção, passando a ter validade apenas como orientações para o direito interno dos Estados. Ao contrário da convenção ela não passa pelo processo de ratificação, porém, ela é submetida à autoridade competente no direito interno. Em muitos casos a recomendação complementa as disposições de uma convenção (MARTINS, 2014, p. 84).

As resoluções também podem ser consideradas como um instrumento da OIT, no entanto, de forma igual ao que ocorre nas recomendações, elas não acarretam nenhuma obrigação para os Estados-membros, sendo destinadas a convidar outros organismos internacionais a aceitarem as normas preconizadas, propor ao Conselho de Administração que inclua determinada questão no dia da Conferência Internacional do Trabalho, comentar, apoiar e combater orientações que exercem influencia nas questões de âmbito social, etc. (SUSSEKIND, 2005, p. 1559).

Assim, entende-se que é por meio da OIT que temos garantidas as proteções trabalhistas em âmbito internacional, além de sua função ser de extrema importância para a

criação e preservação do direito do trabalho, trazendo um alicerce a mais para a segurança jurídica que deve existir na relação de emprego.

Pela OIT são criados e garantidos os direitos internacionais direcionados aos trabalhadores, que buscam a concretização dos direitos sociais e de trabalho, sendo reservada uma importância ainda maior nos dias atuais, pelas radicais mudanças que vem sendo trazidas pelo fenômeno da globalização, que será estudada com mais profundidade em momento oportuno.

A Conferência Internacional do Trabalho, em 1998, aprovou a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Essa declaração enfatiza que o desenvolvimento de cada nação no ponto de vista econômico não pode ser efetivo, sem que esteja acompanhado pelos ideais de justiça social. A referida declaração reafirma princípios já existentes em outras convenções da OIT, elencando os direitos fundamentais do trabalho cuja aplicação deverá ser assegurada por todos os membros (ARAÚJO, 2009, p. 02).

Os princípios trazidos pela declaração são os seguintes: a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva; a supressão do trabalho forçado e obrigatório; a extinção do trabalho infantil e o banimento de qualquer discriminação em matéria de emprego e ocupação (GARCIA, 2013, p. 129).

Esses princípios foram expressos e desenvolvidos por meio de oito convenções, que pela importância passaram a ser consideradas como fundamentais. Dentre essas convenções, a primeira trata da liberdade de associação, que é a Convenção de nº. 87 de 1948, prevendo para os trabalhadores, empregadores e associações diversos direitos, sendo que, dentre eles, o mais importante é o direito de liberdade de filiação às organizações já existentes, por parte dos trabalhadores e empregadores, sem a necessidade de autorização prévia. Já a Convenção nº. 98 de 1949 trata da negociação coletiva, buscando a eliminação de qualquer tipo de discriminação contra os trabalhadores com o objetivo de diminuir a liberdade de associação (CARBONELLI, 2015, p. 27).

Sobre a supressão ao trabalho forçado e obrigatório, cabe destacar a Convenção nº. 29 de 1930 e a Convenção nº. 105 de 1957. A primeira busca suprimir qualquer tipo de trabalho com essas características, e a segunda proíbe o trabalho forçado ou obrigatório para coerção ou educação política, para fins de desenvolvimento econômico, como medida de disciplina e punição, ou também, como forma de discriminação (GARCIA, 2013, p. 130).

Protegendo o trabalho infantil, existe a Convenção nº. 182 de 1999 que visa impedir a realização de certas atividades consideradas perigosas por menores de dezoito anos, e a Convenção nº. 138 que estabelece que a idade mínima para ingressar ao trabalho é de quinze

anos, existindo uma exceção para os países subdesenvolvidos, onde é possível o início do trabalho aos quatorze anos. No entanto, no Brasil, o trabalho é proibido antes dos dezesseis anos, sendo possível trabalhar aos quatorze anos apenas na condição especial de aprendiz (ARAÚJO, 2009, p. 03).

A discriminação vem amparada pela Convenção n°. 100, que busca a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres e a Convenção n°. 111 propaga a formulação de uma política nacional que exclua toda a forma de discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por classe, cor, sexo, opinião política, religião, pretendendo igualar a promoção de oportunidades e de tratamento (ARAÚJO, 2009, p. 03).

Vale esclarecer que, lamentavelmente, o Brasil ainda não ratificou a Convenção n°. 87, vigendo somente no ordenamento brasileiro, o princípio da unicidade sindical, que acaba por restringir a livre formação de organizações sindicais. Entretanto, todas as demais convenções que tratam dos direitos fundamentais do trabalhador foram ratificadas pelo Brasil (SCHNEIDER, 2015, p. 50).

Todavia, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho obriga a todos os Estados-membros a respeitar e a promover os princípios fundamentais, mesmo os que ainda não tenham ratificado as Convenções, pelo fato de se tratar de princípios presentes na Constituição da OIT e na Declaração da Filadélfia (CARBONELLI, 2015, p. 33).

Outra convenção mais recente, de n°. 189, aprovada no dia 16 de junho de 2011 e em vigor desde 05 de setembro de 2013, que muito embora não esteja elencada na Declaração, é de extrema importância, por trazer proteção ao trabalho doméstico, que foi marcado por informalidade e violação dos direitos humanos e fundamentais do trabalho. Esta convenção tem como principal objetivo trazer condições de trabalho decentes e justas para as empregadas domésticas, como é feito aos demais trabalhadores (GOMES; TORTELL, 2015, p. 2).

Mostra-se perceptível, que a competência da OIT não se vê restringida à questões específicas ao direito do trabalho, sendo suas atribuições, de igual forma, o fomento e a plenitude do emprego, bem como a elevação dos níveis de vida; a formação profissional, o anteparo à infância, a maternidade, a cultura, habitação, recreação, bem como, a promover iguais oportunidades educativas e profissionais; visa à colaboração com os demais organismos internacionais, incrementando a melhoria da saúde e da educação, buscando o bem-estar de todos (LEITE, 2014a, p. 693).

À vista disso, é inegável a importância da OIT na evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais em todo o mundo, sendo que as normas internacionais produzidas, tanto

convenções como recomendações, contribuíram de forma efetiva para a aprovação de leis e regulamentos nos ordenamentos jurídicos de todos os países, inclusive no Brasil (SCABIN, 2015, p. 03).

O direito do trabalho obteve espaço para a sua proteção em escala internacional, pelas necessidades sentidas pela classe trabalhadora e que desencadeavam a busca por essa proteção, fazendo surgir em âmbito internacional à criação da normatização internacional supracitada. É claro, que existem ainda muitas outras normas que tutelam a relação de trabalho internacionalmente, mas as principais e mais necessárias foram explanadas.

Entretanto, a tendência para os anos que estão por vir é o fortalecimento cada vez maior da proteção aos direitos laborais, afinal, os avanços e as modificações nas relações de trabalho não tendem a diminuir, viabilizando novas possibilidades concernentes a relação de emprego, que sem um amparo jurídico consistente não conseguirão fazer com que essa relação surta seus efeitos de forma válida e eficaz, devendo sempre primar pela justiça, igualdade e proteção aos direitos pertencentes, tanto do empregado, quanto do empregador.

### **3.2 Proteção internacional dos direitos humanos dos trabalhadores**

Os trabalhadores, levando em conta todas as suas lutas e todo o seu labor, merecem ter seus direitos humanos protegidos e resguardados em esfera internacional. Afinal, os trabalhadores, mais do que ninguém, pela sua importância na sociedade, e por serem pessoas que carregam consigo direitos e obrigações, têm, o direito de vislumbrar internacionalmente seus direitos humanos protegidos.

Com o surgimento da globalização e da economia sem fronteiras, nasceu nos Estados de diversas partes do mundo, a necessidade de uma constitucionalização de regras e princípios em âmbito internacional. A expansão dos problemas que surgiram em decorrência da globalização exigem uma especial atenção e uma normatização internacional nos dias atuais (AMORIN, 2014, p. 98).

Mostra-se necessário inicialmente, para um melhor e mais claro entendimento, fazer um breve esclarecimento terminológico do que são direitos humanos e direitos fundamentais. Cotidianamente essas duas expressões são utilizadas como sinônimos, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência. Contudo, existe uma diferença tênue, tendo em vista, que, a expressão direitos humanos é utilizada para referir-se a direitos consagrados em tratados internacionais, já, por sua vez, a expressão direitos fundamentais é empregada aos mesmos



direitos, mas em escala constitucional, direitos estes, inseridos nas constituições (CASADO FILHO, 2012, p.15).

Destarte, ao estudo em tela, importante se faz a conceituação e o entendimento dos direitos humanos, levando em conta, que, objetiva-se a compreensão da proteção internacional desses direitos. Desta forma:

Adota-se o conceito dos direitos humanos como o conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, buscam concretizar as exigências da dignidade, da liberdade, da igualdade, da fraternidade e da solidariedade humana. Estas devem ser reconhecidas positivamente em todos os níveis, sendo que tais direitos guardam relação com os documentos de Direito Internacional, por se referirem àquelas posições jurídicas endereçadas à pessoa humana como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional. Assim, os direitos humanos são válidos para todos os povos e tempos, de modo a demonstrar um inequívoco caráter cosmopolita (AMORIN, 2014, p. 99).

Os direitos humanos são dotados de uma classificação, que, inicialmente utilizava-se a denominação de “gerações”, no entanto, essa denominação é tecnicamente imperfeita, pois pressupõe uma sobreposição de direitos, em que, a criação de uma nova geração eliminava do universo jurídico a geração anterior. Porém, não é isso que ocorre com relação aos direitos humanos, tendo em vista que são direitos interdependentes e que se relacionam entre si para garantir sua efetividade. Por esse motivo, a utilização da expressão “dimensão de direitos humanos” é mais adequada (MALHEIRO, 2015, p. 33).

O termo dimensão substitui com vantagem o termo geração, e essa substituição não se justifica somente por não deixar que as gerações anteriores desapareçam com o surgimento de novas gerações, mas também, por fazer com que, após nascidos direitos em uma geração, quando surgem em um determinado ordenamento jurídico, assumam outra dimensão, pois os direitos nascidos em uma dimensão mais recente tornam-se um propósito para melhor compreendê-los, o que propicia a realização mais adequada desses direitos (LEITE, 2014b, p. 84).

Contudo, os direitos humanos são divididos em três principais dimensões, sendo que a primeira dimensão trata dos direitos civis e políticos, a segunda dimensão dos direitos econômicos, sociais e culturais e a terceira dimensão protege o direito ao meio ambiente sustentável, à paz e ao desenvolvimento (CASADO FILHO, 2012, p. 41).

A classificação tradicional dos direitos humanos é tridimensional, englobando as três dimensões acima explanadas, que foram criadas em momentos sucessivos da história. Conquanto, alguns doutrinadores acrescentam uma quarta dimensão, que tutela os biodireitos e uma quinta que resguarda os direitos virtuais (LEITE, 2014b, p. 83).

A doutrina aponta como principais características dos direitos humanos as seguintes: *historicidade*, tendo em vista que os direitos humanos apresentam natureza histórica; *universalidade*, por serem direitos que alcançam a todos os seres humanos indistintamente; *inexauribilidade*, pois podem ser expandidos, sendo que, a qualquer tempo podem surgir novos direitos; *essenciabilidade*, por assumirem posição normativa de destaque, tendo por base os valores supremos de dignidade do homem; *imprescritibilidade*, pelo fato de serem direitos que não desaparecem com o passar do tempo; *inalienabilidade*, não podendo ser renunciados, afinal são inerentes da própria natureza do homem; *inviolabilidade*, em que, leis infraconstitucionais e atos administrativos não podem violar esses direitos, sob pena de responsabilidade penal, civil e administrativa; *efetividade*, devendo a administração pública elaborar mecanismos para garantir a efetivação desses direitos; *limitabilidade*, podendo sofrer restrições, em momentos de crise, ou, em caso de confronto com outros interesses, esses sejam mais importantes; *complementaridade*, devendo ser observados de forma conjunta com as demais leis; *concorrência*, por poderem ser exercidos de forma acumulada e *vedação no retrocesso*, jamais podendo ser reduzida a sua proteção (PENTEADO FILHO, 2012, p. 23-24, grifo nosso).

Dos princípios que regem os direitos humanos, cabe destacar o princípio da dignidade humana, que é o mais importante dentre todos, dada a sua abrangência, indeterminação e evolução. Ele atende a todos os anseios dos que veem seus direitos sendo violados, assegurando as necessidades vitais, mantendo as pessoas distantes da degradação, instrumentalização e submissão humana (AMORIN, 2014, p. 100).

A vigência dos direitos humanos nos dias de hoje, pela sua relevância, independe de estarem eles positivados em constituições, leis e tratados internacionais, haja vista, que se está diante de exigência de respeito à dignidade humana (COMPARATO, p. 239).

Apesar disso, é sabido que boa parte da sociedade, em escala mundial, não respeitam os direitos humanos, mesmo sabendo de sua importância e que os direitos e a dignidade humana devem sempre ser preservados. E isso, ocorre tanto por parte dos cidadãos, quanto por parte das camadas mais altas da sociedade, incluindo a classe do governo seja em âmbito regional ou estadual. E por esse motivo, faz-se necessária uma legislação internacional com este objetivo, evitando que ocorram atrocidades e primando sempre pelo respeito à dignidade de todas as pessoas.

Tencionando essa proteção internacional, no dia 10 de dezembro de 1948, no âmbito do Conselho Econômico e Social da ONU, foi criada a Declaração Universal dos Direitos

Humanos, em Paris, consistindo na mais valiosa vitória em campo internacional em matéria de direitos humanos (MALHEIRO, 2015, p. 109).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi elaborada com base nas atrocidades que ocorreram na Segunda Guerra Mundial, retomando os ideais da Revolução Francesa, com o reconhecimento dos valores proeminentes da igualdade, liberdade e fraternidade entre os homens (COMPARATO, 2015, p. 238).

A Declaração de 1948 buscou modernizar a gramática dos direitos humanos, inserindo a concepção contemporânea de direitos humanos, que é marcada pela universalidade e indivisibilidade de direitos. A universalidade empenha-se pela amplificação universal dos direitos humanos, sob a égide de que a condição de pessoa é o único requisito para possuir a titularidade de direitos, considerando o ser humano um ser moral, dotado de unicidade existencial e considerando a dignidade como valor intrínseco à condição humana. Já, a ideia de indivisibilidade de direitos humanos surgiu de uma visão integral de direitos, um exemplo é que a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a existência dos direitos sociais, econômicos e culturais. Neste exemplo, quando um deles é infringido, todos os demais também serão. Os direitos humanos estão inter-relacionados, compõem-se assim, de uma unidade indivisível (PIOVESAN, 2010, p. 06-07).

Com o surgimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos começa a ser desenvolvido o Direito Internacional dos Direitos Humanos, com base na adoção de diversos instrumentos internacionais de proteção. A universalização dos direitos humanos propiciou a formação do sistema internacional de proteção desses direitos, sendo integrado por tratados internacionais que demonstram a consciência ética e contemporânea compartilhada pelos Estados, buscando a salvaguarda dos direitos humanos (PIOVESAN, 2015, p. 173).

Ao lado desse sistema normativo global, existem também estruturas normativas regionais de proteção aos direitos humanos, sendo, que, atualmente destacam-se três sistemas, sendo eles: o sistema europeu e o americano, que possuem a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e o sistema africano (SCHNEIDER, 2015, p. 52).

Quanto ao sistema global e regional, destaca-se:

Os sistemas global e regional não são dicotômicos, mas complementares. Inspirados pelos valores e princípios da Declaração Universal, compõem o universo instrumental de proteção dos direitos humanos, no plano internacional. Nessa ótica, os diversos sistemas de proteção de direitos humanos interagem em benefício dos indivíduos protegidos. O propósito da coexistência de distintos instrumentos jurídicos – garantindo os mesmos direitos é, pois, no sentido de ampliar e fortalecer a proteção dos direitos humanos [...] (PIOVESAN, 2015, p. 174).

Nas linhas que seguem, serão abordados os pontos principais da Declaração Universal dos Direitos Humanos, com relação à proteção dos direitos humanos dos trabalhadores, que é a questão que mais necessita de entendimento e atenção neste momento.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamou em seu texto, várias temáticas quanto à proteção à dignidade do homem trabalhador, sendo que as principais são as seguintes: todo o homem, sem nenhuma distinção, possui a livre escolha de emprego, condições justas e favoráveis de trabalho e de proteção contra o desemprego; proteção a igual remuneração de trabalho; todo o trabalhador tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que seja capaz de suprir as suas necessidades e as necessidades de sua família, propiciando uma existência compatível com a dignidade humana, podendo ser acrescentados outros meios de proteção social, para assegurar esse direito; todo o homem possui a liberdade de organizar sindicatos e neles ingressar para proteger seus interesses; todo o homem tem direito a descanso e lazer, possuindo uma limitação de horas de trabalho e com direito a férias periódicas e remuneradas; a maternidade e a infância também possuem direitos e cuidados especiais (NASCIMENTO, 2011, p. 180).

Os trabalhadores que, em seus primórdios, passaram por momentos de inexplicáveis complicações e desrespeitos, com o passar dos anos, foram ganhando espaço em escala internacional, e agora, os direitos humanos desses trabalhadores também passam a ser protegidos pela Declaração Universal de Direitos Humanos que é a de maior relevância no tocante à proteção desses direitos.

Assim, a grande virtude deste documento foi a de definir de forma precisa o elenco de direitos humanos e de liberdades fundamentais a serem respeitados por todas as nações, marcando o início da internacionalização dos direitos humanos. Todavia, por ser uma resolução da ONU, não possui efeito jurídico vinculante, sendo incapaz de designar sanções e de gerar obrigações, possuindo efeitos meramente recomendatórios. Desta maneira, não possui mecanismos de controle e monitoramento (SCHNEIDER, 2015, p. 51).

Com a existência dessa problemática, ainda em 1948 iniciou-se uma discussão para saber qual seria a melhor maneira de assegurar a observância universal dos direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, prevalecendo o entendimento de que a mesma deveria ser juridicizada sob a forma de tratado internacional, devendo este ser obrigatório e vinculante em âmbito internacional (PIOVESAN, 2015, p. 176).

Longo caminho teve que ser percorrido para se chegar a este objetivo. Somente em 1966 a Assembleia Geral da ONU adotou o Pacto sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto sobre Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (AMARAL JÚNIOR, 2013, p. 510).

A união da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, formam a Carta Internacional dos Direitos Humanos, que é o documento básico do sistema global de Proteção Internacional dos Direitos Humanos da ONU (MALHEIRO, 2015, p. 112).

O Pacto sobre Direitos Civis e Políticos engloba uma categoria maior de direitos do que os que estão previstos na Declaração Universal de Direitos Humanos. As obrigações dos Estados-partes são tanto negativas quanto podem ser também, positivas expressas, respectivamente, quanto às obrigações de não torturar e de estabelecer um sistema legal para a punição dos direitos porventura violados (AMARAL JÚNIOR, 2013, p. 511).

O referido pacto é dotado de autoaplicabilidade, destacando direitos aos indivíduos e deveres aos Estados. Este documento também trouxe proteção ao trabalhador em seu texto como, por exemplo, a proibição à escravidão e à servidão, a eliminação da discriminação e a liberdade de constituir sindicato e nele filiar-se (SCHNEIDER, 2015, p. 53).

Na mesma data de criação do pacto, por uma resolução da Assembleia Geral da ONU, foi criado o Protocolo Facultativo ao Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, com a finalidade de instituir mecanismos que impeçam a violação dos direitos civis e políticos (RAMOS, p. 156).

Foi desenvolvido um sistema próprio de monitoramento e implementação dos direitos conferidos pelo pacto. Os Estados-partes assumiram o compromisso de prepararem relatórios com relação às medidas administrativas, legislativas e judiciais, postas em prática para dar o devido cumprimento às disposições previstas. Ainda, outro importante mecanismo de proteção foi formulado, e trata-se de petições individuais que permitem as pessoas que sofreram violações de seus direitos previstos no pacto, reconhecendo a capacidade processual dos indivíduos em seara internacional (AMARAL JÚNIOR, 2013, p. 513-514).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foi adotado em 19 de dezembro de 1966, em conjunto com o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, no entanto, entrou em vigor somente no ano de 1976. Ele é um marco, pois assegurou a proteção aos direitos econômicos, sociais e culturais, vencendo a resistência que existia por parte de alguns Estados e mesmo por parte da doutrina, que consideravam os direitos sociais como sendo meras recomendações (RAMOS, 2015, p. 155).

Este pacto tem como principal objetivo superar a inércia estatal e garantir aplicabilidade progressiva aos direitos contidos neste pacto, com a imposição do dever de os Estados-partes

assegurá-los. Ele possui como objeto vários programas de ação governamental e de imposição de políticas públicas (MALHEIRO, 2015, p. 129).

Dentre todas as proteções previstas pelo Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no tocante aos trabalhadores, pormenorizou os direitos e condições de trabalho justas e favoráveis aos trabalhadores, que compreendem uma remuneração que possa garantir ao homem trabalhador um salário que seja equânime e que a remuneração pela execução de um mesmo trabalho seja de igual valor, isso é ainda mais enfático no que condiz às mulheres, bem como, uma vida decente para os trabalhadores e suas famílias, com boas condições de trabalho, de higiene, de lazer, descanso, limitação de horas de trabalho, com direito a férias remuneradas e periódicas, com remuneração de feriados e com igualdade de oportunidades (SCHNEIDER, 2015, p. 53).

A Assembleia Geral da ONU aprovou o Protocolo Facultativo ao Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no dia 10 de dezembro de 2008. Levando em consideração que o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelecia apenas mecanismos e informações gerais o Protocolo Facultativo foi criado para garantir a real efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais, ao conjugar o sistema de petições, o procedimento de investigação e as medidas provisionais, enfatizando assim, a exigibilidade e a justiciabilidade de todos esses direitos, os igualando dessa maneira, em espera internacional aos direitos civis e políticos (RAMOS, 2015, p. 159).

Diferentemente do Pacto dos Direitos Civis, o Pacto dos Direitos Sociais não possui o mecanismo de comunicação interestatal com base em relatórios elaborados pelos Estados-partes, tendo como ponto principal de controle o direito de petições. Observa-se que, mediante a comunicação interestatal possibilita-se que um Estado-parte possa alegar que outro Estado-parte violou alguns dos direitos previstos no pacto, já, o direito de petição existindo violação de algum direito é possível o recurso em instância internacional competente, que adotará as medidas cabíveis para restaurar os direitos violados (PIOVESAN, 2010, p. 18).

Outra diferença existente entre os dois pactos, é que, os direitos civis e políticos apresentam a garantia de uma aplicação imediata (autoaplicabilidade) e a efetividade dos instrumentos que garantem esses direitos. No entanto, os direitos econômicos, sociais e culturais possuem aplicabilidade progressiva, necessitando de regulamentação pelos Estados, que devem utilizar todos os seus recursos para garantir a realização dos direitos, sempre impedindo o retrocesso social (MALHEIRO, 2015, p. 130).

Concernente à necessidade da utilização de medidas estatais para a garantia dos direitos resguardados pelos pactos, assevera-se que

[...] tanto os direitos sociais como os direitos civis e políticos demandam do Estado prestações positivas e negativas, sendo equivocada e simplista a visão de que os direitos sociais só demandariam prestações negativas, ou a mera abstenção estatal. A título de exemplo, cabe indagar qual o custo do aparato de segurança, mediante o qual se asseguram direitos civis clássicos, como os direitos à liberdade e à propriedade, ou ainda qual o custo do aparato eleitoral, que viabiliza os direitos políticos, ou do aparato da justiça, que garante o direito ao acesso ao Judiciário. Isto é, os direitos civis e políticos não se restringem a demanda a mera omissão estatal, já que a sua implementação requer políticas direcionadas, que contemplam também um custo (PIOVESAN, 2015, p. 177).

Os direitos humanos sempre e em qualquer circunstância devem ser preservados e protegidos, e isso, como aludido, tem sido feito por meio de mecanismos internacionais que buscam cumprir com este objetivo. E esses documentos internacionais, procuraram também, considerar como sendo direitos humanos fundamentais, diversos direitos atribuídos aos trabalhadores, como a igualdade de salários, a remuneração justa, o direito ao descanso e as férias remuneradas, dando ainda mais ênfase na importância do cumprimento e do respeito desses direitos por toda a sociedade mundial.

### **3.3 As novas formas de trabalho advindas pelo fenômeno da globalização e seus impactos em âmbito internacional**

As mudanças que foram ocorrendo com o passar dos anos, relacionadas ao direito do trabalho, e especialmente quanto à forma de como o trabalho é exercido e as condições de trabalho destinadas aos empregados, são reflexos do processo de globalização que está acontecendo em diversas partes do mundo. Afinal, com o surgimento da globalização da economia, ocorreram alterações nas relações entre as pessoas, em diversos aspectos, e o direito do trabalho não fica alheio a essas modificações.

No entanto, o fenômeno da globalização não é algo recente no cenário mundial, uma vez que, desde as primeiras trocas comerciais ele já existia. Antes da Primeira Guerra Mundial já estava presente o comércio internacional com a presença de investimentos privados, e com a amplitude deste comércio, a interligação entre diversos países, com a facilidade da circulação de bens e com a existência de trabalhadores sem fronteiras, o progresso tecnológico foi surgindo e se expandindo, possibilitando o aparecimento de uma nova realidade que afetou as relações de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 73-74).

Vale destacar, que as modificações que ocorreram com o desenrolar dos anos no aspecto econômico, de produção e trabalho, foram marcadas por três modelos distintos de produção, sendo eles: o taylorismo, o fordismo e o toyotismo.

O taylorismo foi marcado por verbalizar o modo capitalista de produção, tendo como principal objetivo controlar com eficácia a força de trabalho, focalizando mais no desenvolvimento de técnicas de organização de trabalho do que na tecnologia. Não obstante, em meados de 1914, incorporou-se a lógica taylorista, trazendo novos princípios, visando a produção em escala, especialmente no trabalho na linha de montagem. Na base fordista evidenciou-se a mecanização da produção, a padronização dos produtos e o fluxo contínuo de materiais através de máquinas, tudo, para aumentar a produção em massa (MACHADO, 2015, p. 02-03).

Posteriormente ao fordismo-taylorismo, iniciou-se o regime de acumulação flexível, ocorrendo mudanças nas formas de organização do trabalho. Neste contexto, surge o toyotismo que substituiu a rigidez pela flexibilidade do processo produtivo aliado ao fortalecimento das inovações tecnológicas (MACHADO, 2015, p. 03).

Como se sabe, o direito do trabalho surgiu em um momento de crise, sendo uma resposta política aos problemas sociais que vinham ocorrendo por conta do capitalismo. Foi uma tentativa de solucionar as questões trazidas pela Revolução Industrial, com o império da máquina que reduziu o esforço físico e mental, facilitando a exploração do trabalho das mulheres e das crianças (BARROS, 2011, p. 67).

Ocorre que, em tempos atuais, essa situação que assombrava os trabalhadores na era industrial, ainda tem lugar no meio trabalhista, porém com aspectos e consequências diferentes. A era da globalização trouxe ao seu lado inovações tecnológicas, de comunicação e transporte, conduzindo a modificações na organização do trabalho, buscando a obtenção de maior lucro e rentabilidade por parte das empresas com poucos gastos com mão de obra. Essas modificações serão estudadas de forma mais detalhada neste tópico, sendo possível esclarecer seus pontos positivos e negativos, estes últimos, por conseguinte, necessitam de mais atenção jurídica para serem adequados ao compasso das alterações que vem ocorrendo em plano nacional e internacional.

A conjuntura do panorama social, econômico e político do sistema capitalista, desde o final do século XX vêm causando importantes transformações no mundo do trabalho. É incontestável que os altos impactos causados pelas inovações tecnológicas afetaram a estrutura e a dinâmica do direito do trabalho. Com isso, surgiram novas formas de estruturar os empreendimentos empresariais, com base em *home-office* e pequenos estabelecimentos (GOMES; TEIXEIRA, 2015, p. 85).

O processo do trabalho encontra-se no eixo da estrutura social, e as transformações tecnológicas e administrativas do trabalho e das relações de produção dentro e em volta da



empresa em crescimento em rede é o principal instrumento por meio do qual o protótipo informacional e a globalização influenciam a sociedade em geral (CASTELLS, 2002, p. 265).

A globalização, em decorrência dos altos avanços trazidos pela tecnologia, nas áreas da comunicação e da informática, vem encaminhando a um aumento da competitividade de mercado, da busca incessante pela alta e rápida obtenção de lucros, da necessidade de produção em alto nível, e também, da subordinação dos países mais pobres pelos países de alta potência econômica, fazendo, dessa forma, com que ocorra uma gradativa mudança no mercado de trabalho (CASSAR, 2013, p. 22).

Em uma sociedade, na qual, as firmas privadas são a principal causa de geração de riquezas, torna-se normal que, a partir da década de 1990, momento em que a internet se tornou disponível, ocorreu uma difusão mais rápida abrangendo seus usos no domínio dos negócios das sociedades. A internet transformou o exercício das empresas, com relação aos seus fornecedores e compradores, em sua administração, bem como, em seus processos de produção e em sua cooperação com outras empresas. Dessa forma, a utilização adequada da internet, torna-se uma ferramenta importante de produtividade e competitividade, para negócios de todos os tipos (CASTELLS, 2003, p. 56).

Por conseguinte, a utilização das tecnologias e da internet estão presentes em todo o mundo, e seus reflexos são sentidos em vários setores:

Atividades econômicas, sociais, políticas, e culturais essenciais por todo o planeta estão sendo estruturadas pela Internet e em torno dela, como por outras redes de computadores. De fato, ser excluído dessas redes é sofrer uma das formas mais danosas de exclusão em nossa economia e em nossa cultura (CASTELLS, 2003, p. 08).

O aproveitamento das tecnologias ligando com mais facilidade os povos, transportando ideias de um lugar para o outro, resultou em modificações no comportamento das pessoas, não estando estas, satisfeitas com o que encontram no mercado local, buscando acessar coisas que estão distantes, que chegaram ao conhecimento das pessoas pelas redes sociais, por exemplo. Afinal, o que antes estava tão longe, com o fácil acesso às informações, passa a estar muito mais perto (YASSINE, 2014, p. 01).

São inúmeros os efeitos trazidos pela globalização, sendo que, diversos são os setores da área do direito que sofreram com seus reflexos. Com relação ao direito do trabalho, quanto ao número de empregos, foi observada uma diminuição geral dos mesmos, chamando atenção também, à transição da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial, pela criação de novos setores de serviço advindos da alta modernidade das tecnologias, pela descentralização

da empresa e informatização do trabalho da pessoa física, bem como, pela a requalificação do trabalhador, exigindo-se assim, um grau determinado de ensino para adentrar como trabalhador (NASCIMENTO, 2011, p. 76-77).

Com base nesta questão, seguem mais alguns exemplos dos reflexos trazidos pelo fenômeno da globalização:

Assistimos as transformações do mundo das relações de trabalho numa sociedade que produz mais com pouca mão de obra. A tecnologia mostrou o seu lado cruel: a substituição do trabalho humano pelo *software*; a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numeroso de empregados para obter os mesmos resultados com redução da demanda de trabalhadores entre 25% e 35% da força de trabalho; a informatização e a robótica como principais fatores de crescimento da produtividade; o aumento do desemprego e do subemprego em escala mundial; o avanço da sociedade de serviço maior do que a sociedade industrial; novas profissões; sofisticados meios de trabalho, uma realidade bem diferente daquela na qual o direito do trabalho nasceu (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 47, grifo autor).

A globalização pode ser dividida em três fases: a primeira fase consiste na exploração do mundo e na descoberta de novas fronteiras; a segunda fase caracteriza-se pela exploração máxima das potencialidades que os trabalhadores tinham a oferecer, nos parâmetros estudados anteriormente, correspondendo essa fase ao período da Revolução Industrial; a terceira fase, contudo, caracteriza-se pela união das duas fases anteriores, harmonizando a existência de fronteiras com a exploração dos trabalhadores, surgindo a possibilidade de buscar o melhor lugar para aproveitar os investimentos com mão de obra, desfrutando ao máximo do que o trabalhador tem a oferecer, ainda que isso afronte os direitos fundamentais dos mesmos (BERTAGNOLLI; RIZZOTO; TONIAL, 2010, p. 138).

Perceptível é a vasta influência da globalização no cenário trabalhista. Seus efeitos, com a chegada das tecnologias, por meio da internet, propiciou o fácil acesso aos meios de comunicação e de informação, bem como, trouxe novas possibilidades quanto à forma de produção utilizadas pelas empresas, fazendo nascer algumas questões importantes, que necessitam de atenção, sendo elas: a automação, a flexibilização das normas trabalhistas e o *dumping* social.

Todo esse processo de evolução gerou a mecanização e a automação, ou seja, as novas tecnologias fizeram com que a produtividade aumentasse de forma antes nunca dimensionada, possibilitando assim, o crescimento da produção, necessitando de menos mão de obra para a obtenção desse resultado (BERTAGNOLLI; RIZZOTO; TONIAL, 2010, p. 139).

A automação consiste em uma técnica que, sendo utilizada em determinado processo, tem como destinação principal, torná-lo mais produtivo e eficiente, com a menor utilização de

energia possível, e com maior segurança, assim como, com menor emissão de poluentes. De forma sintética, a automação pode ser definida, como sendo, a substituição do homem pela máquina (DIAS; MARTIGNAGO, 2012, p. 1656).

Já a mecanização, é uma técnica que faculta a ampliação das atividades humanas, por meio de um processo de fragmentação, que tem como principal característica a possibilidade de repetição de determinados movimentos. Essa repetição é sempre igual e uniforme, neste ponto, entretanto, deve-se observar a necessidade de correção humana, que é um dos problemas trazidos pela tecnologia da mecanização (BERTAGNOLLI; RIZZOTO; TONIAL, 2010, p. 141).

Sucedo que, nos dias de hoje, a automação está presente em diversos setores, sejam eles primários ou secundários, ou ainda, em variados níveis de atividades do homem, dentre elas, toma-se destaque as atividades na sinalização, no trânsito, no transporte, nas residências, nas fábricas e indústrias, entre outras (DIAS; MARTIGNAGO, 2012, p. 1656-1657).

O fenômeno transformador da automação, ao mesmo tempo em que traz vantagens ao produtor e traz ao seu lado a evolução e o progresso, também pode gerar graves e variados problemas, com efeitos incontroláveis na seara social e no campo econômico, em decorrência da criação do desemprego (DIAS; MARTIGNAGO, 2012, p. 1656).

Diante do contexto em que se apresenta a automação, deve-se primar pela viabilização de instrumentos que se destinam a proteção fundamental do trabalho. Isso porque, o aumento da automação em linhas de produção, assim como em outras atividades, pode acabar por suprimir os postos de trabalho, obstando o surgimento de novas oportunidades de emprego (ALVES, 2012, p. 06).

O rápido e intenso aprimoramento da tecnologia, provocado pela automação computadorizada, como visto, agravou a situação de desemprego, o que, com o passar do tempo, obedecendo a lei da oferta e da procura, vai reconduzir ao trabalho o pouco valor que sempre teve. Nesta transição de substituição do homem pela máquina, há uma desvalorização do trabalho, e em consequência, uma diminuição da importância obtida pelo direito do trabalho, fazendo surgir às ideias de flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho (PELEGRINI, 2014, p. 121-122).

Encontrar um equilíbrio para essa situação de crise social não é algo muito fácil, e a tendência entre a maior parte da doutrina é a flexibilização das leis trabalhistas. Essa flexibilização não pode gerar abuso e deve ser feita de forma muito responsável, não possibilitando o enriquecimento para a empresa e nem pondo em risco os direitos que foram adquiridos pelos trabalhadores. Deve-se encontrar um limite razoável, ponderando os

princípios da valorização e da dignidade do trabalhador com os princípios da preservação e saúde da empresa. O princípio da proteção ao trabalhador é o limite da flexibilização, proibindo exageros, aplicação errônea e desvios de finalidade (CASSAR, 2013, p. 31).

Isso porque, a flexibilização caracteriza-se por ser um incentivo universal ao enfraquecimento da tutela destinada ao hipossuficiente econômico, realizando-se no sentido de transladar para os próprios interessados, neste caso os empregadores, o poder de manter as relações de trabalho em plano coletivo e individual dos sujeitos da relação de emprego (PAMPLONA FILHO, 2002, p. 6).

Muitos consideram a desregulamentação do direito do trabalho, como sendo uma espécie de flexibilização, no entanto, elas não se confundem. A desregulamentação retira a proteção do Estado, primando pela autonomia privada, individual ou coletiva. Já, a flexibilização, implica na intervenção do Estado, devendo sempre respeitar a vida e a dignidade do trabalhador (SUSSEKIND, 2005, p. 206-207).

Dois tipos de flexibilização podem ser destacados. Primeiramente, evidencia-se a flexibilização interna, concernente à organização do trabalho dentro da empresa, compreendendo a modalidade funcional, geográfica, e, igualmente, as modificações das condições de trabalho, relativas ao tempo de trabalho, a remuneração e a suspensão do contrato. Paralelamente, tem-se a flexibilização externa, relacionada ao ingresso do trabalhador na empresa, pertinente às formas de contratação, de duração e dissolução do contrato, bem como, às formas de gestão de mão de obra, emprego temporário, etc. (BARROS, 2011, p. 69).

Todavia, a flexibilização está longe de ser uma questão pacificada, existindo opiniões diversas quanto aos efeitos trazidos por ela. A primeira corrente chamada de flexibilista prevê que, se a economia estiver estável deve-se aplicar a lei, no entanto, existindo crises, seria o momento de flexibilizar, buscando a preservação do emprego, mesmo em condições menos favoráveis ao trabalhador. A segunda corrente é denominada antiflexibilista, considerando que a flexibilização acaba por reduzir os direitos, bem como, diminuir as conquistas obtidas pelos trabalhadores, minimizando as condições laborais dos mesmos. Já, uma terceira corrente, que é intermediária e por isso chamada de semiflexibilista, afirma ser possível a existência de uma norma legal mínima, que serviria como parâmetro para as negociações coletivas (YASSINE, 2014, p. 15).

Independentemente das diversas opiniões condizentes a flexibilização, deve-se lutar para que ela seja um instrumento utilizado em prol do desenvolvimento econômico, mas

impreterivelmente, que resguarde uma proteção especial ao trabalhador. Em suma, ela deve ser um instrumento de harmonia existente entre a crise e a sua possível solução.

Simultaneamente com a flexibilização dos direitos dos trabalhadores e em compasso com o desemprego causado pela utilização das tecnologias, nasce outro efeito, que aparece como consequência da evolução tecnológica, denominado *dumping* social (BERTAGNOLLI; RIZZOTO; TONIAL, 2010, p. 146).

O *dumping* social, nada mais é do que uma concorrência desleal, em que, busca-se a eliminação da concorrência por meio da introdução no mercado nacional, de produtos estrangeiros, cujos preços são consideravelmente menores aos produtos similares de origem local, isso, pelo fato, de os produtos estrangeiros serem fabricados em países onde a proteção laboral é precária (RODRIGUES JR, 2014, p. 17).

O *dumping* social pode ser dividido em *dumping* intencional e não intencional. O primeiro diz respeito a aspectos circunstanciais que decorrem da própria dinâmica da economia, aqui não se trata de manejos empresariais, mas da presença de um modo de produção capitalista, surgindo eventuais desequilíbrios no mercado. Já, o *dumping* intencional, é aquele que surge quando as empresas se valem de mecanismos para interferir no normal funcionamento do mercado (FERNANDEZ, 2014, p. 83-84).

As grandes empresas passam a escolher seletivamente onde vão produzir, levando em conta a rigorosidade das leis fiscais e ambientais, como também, os direitos reconhecidos aos trabalhadores. Assim, as ordens jurídicas estatais mais sensíveis à proteção dos trabalhadores, estão mais propensas a serem selecionadas por essas empresas (VECCHI, 2014, p. 122).

Em concordância com o entendimento supra

Fábricas se instalam pelo mundo, os produtos são globalizados e os componentes multinacionais. Incentivos são oferecidos pelos Estados, em especial nos países do chamado Terceiro Mundo, e isso tendo em vista os baixos salários que proporcionam melhores condições de competição internacional [...] (CUNHA, 2012, p. 59).

Oportuno ressaltar que a ocorrência do *dumping* social, não ocorre somente no cenário internacional. Mesmo sendo a forma mais comum, não se pode restringir somente a este âmbito, em razão de que, com muita frequência, esse fenômeno ocorre em área nacional, dentro das fronteiras de um mesmo país, em decorrência das grandes diferenças econômicas e sociais existentes entre uma região e outra (FERNANDEZ, 2014, p. 86).

O *dumping* social, em síntese, diz respeito à exploração e ao custo da mão de obra dos trabalhadores, que, desse modo, interferem no preço dos produtos que serão comercializados,

prejudicando o mercado do país que possui uma mão de obra mais custosa e que autoriza a entrada desses produtos em seu território. O principal ponto de diferença entre um produto e outro é o seu valor e não as características qualitativas que o mesmo possui, trazendo como seqüela a desvalorização da mercadoria interna, em consideração a mercadoria de países estrangeiros.

Como consequência, a simplicidade na comunicação, aliada a facilidade concebida pelos meios de transporte, são desejáveis e contribuem de forma positiva em vários aspectos. Contudo, os efeitos negativos também surgem, provocando situações preocupantes no mundo do trabalho e dos direitos sociais, tendo em vista, que ao lado dos efeitos positivos, despontam as práticas abusivas e atentatórias aos direitos humanos nos sistemas empresariais de produção (SCABIN, 2015, p. 02).

A propagação da globalização, com as alterações causadas na economia, e com o advento das tecnologias de informática e de comunicações, foram as principais questões que intensificaram a expansão e a modificação do trabalho, trazendo consigo a busca por maior segurança jurídica para a relação de emprego.

Com a criação da OIT por meio do Tratado de Versalhes, como já mencionado, houve um verdadeiro comprometimento dos Estados-membros de unir forças para conferir aos trabalhadores de todas as partes do mundo os meios necessários de subsistência de forma digna e com proteção para evitar a existência de atrocidades contra os trabalhadores, que vinham ocorrendo desde a Revolução Industrial até o final da Grande Guerra (PELEGRINI, 2014, p. 117).

Com a globalização, a necessidade de se buscar uma justiça social por meio da proteção ao trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação de emprego, foi aumentando cada vez mais, exigindo um compromisso comum para enfrentar as dificuldades e se chegar à igualdade e ao desenvolvimento. Em âmbito internacional um dos resultados de maior monta com relação a isso foi a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (CARBONELLI, 2015, p. 25).

Como mencionado, a Declaração emprenha-se em solucionar os desafios trazidos pela globalização, que tem sido eixo de debates na OIT desde o ano de 1994. Objetiva-se, estimular esforços nacionais para assegurar que o progresso social ande lado a lado com o progresso econômico, respeitando as diversidades, possibilidades e preferência entre os países (MARTINS, 2014, p. 86).

Ademais, em 2008, foi editada pela OIT a Declaração de Justiça Social para uma globalização mais justa. Essa foi a terceira declaração adotada pela Conferência desde 1919,

na qual, está expressa a visão da OIT quanto a era da globalização. A referida declaração permite refletir o consenso de trabalho em uma dimensão social para o aperfeiçoamento contínuo da relação de emprego, promovendo uma globalização justa, fundada no trabalho decente, como uma ferramenta para acelerar o progresso e programar o trabalho decente nos países (MARTINS, 2014, p. 86).

Ainda, atenta a todas as mudanças que vinham ocorrendo, a OIT, propôs em sua 104ª Conferência uma discussão sobre o futuro do trabalho em quatro aspectos: “trabalho e sociedade, organização do trabalho e produção, trabalho decente para todos e governança do trabalho” (MACHADO, 2015, p. 02).

Dito isto, é de grande importância que o direito do trabalho saiba como lidar com essas situações, dando a elas um resultado efetivo, fazendo com que os reflexos sobrevividos da globalização consigam se moldar à sociedade da melhor forma possível, afinal, avanços e modificações são necessários e fazem parte da transição que naturalmente ocorre com o passar dos tempos. Com a invasão dos efeitos da globalização no meio trabalhista, faz-se necessária uma atuação não só em âmbito interno de cada Estado, mas sim, é necessária uma atuação em escala internacional para regulamentar e adequar a nova perspectiva de trabalho que vem surgindo.

## **4 TELETRABALHO TRANSNACIONAL**

Neste ponto, apresenta-se o objeto principal deste estudo que é o teletrabalho transnacional, um tema extremamente novo no direito do trabalho, e que merece um debate sobre sua aplicabilidade no direito brasileiro. Essa espécie contemporânea de trabalho requer um estudo prudente, para que sua finalidade e entendimento não sejam desvirtuados. Assim, será desenvolvido o estudo de acordo com o melhor entendimento doutrinário e jurisprudencial brasileiro.

Por ser uma modalidade de trabalho recente e ainda pouco estudada, mostra-se necessária a explanação de sua conceituação, efetuando uma diferenciação entre trabalho a distância e trabalho a domicílio que possuem diferenciações minuciosas e que devem ser levadas em conta, como também, o estudo de suas características e de sua classificação. Posteriormente, demonstrar-se-á como o teletrabalho é enquadrado no ordenamento jurídico brasileiro e internacional, o que é imperioso para que sua aplicação seja feita de forma plena e eficaz.

Por último, tem-se a parte mais importante, a qual abordará o posicionamento doutrinário e jurisprudencial quanto às possíveis soluções existentes atualmente para o conflito de leis trabalhistas no espaço, que passa a existir no teletrabalho transnacional, no instante em que o teletrabalhador executa o seu serviço em um país, para uma empresa que está situada em outro, ocasionando assim, a possibilidade de aplicação simultânea de normas oriundas de diferentes ordenamentos jurídicos nacionais, restando saber, qual delas deverá ser aplicada na relação laboral existente, respeitando sempre, os direitos humanos laborais dos teletrabalhadores.

### **4.1 Definições e classificação do teletrabalho**

Pelo fato de o teletrabalho ser uma espécie de trabalho muito recente e ainda pouco estudada, requer destaque a sua conceituação doutrinária atual, trazendo inclusive a diferenciação entre o trabalho à distância e o trabalho em domicílio, bem como, um breve estudo de suas características e a explanação de sua classificação.

O trabalho como bem visto nos capítulos anteriores, foi sofrendo gradativas modificações, em decorrência das alterações ocorridas na sociedade e que afetaram de forma fulminante as relações de trabalho. E o teletrabalho, surge em meio a essas transições, como



uma nova alternativa de trabalho flexível, que vem ganhando espaço e relevância dentre as formas tradicionais de trabalho.

O velho modelo econômico de produção e de prestação de serviços, alicerçado na indústria, há algum tempo vem mostrando uma redução progressiva frente à nova dinâmica social que está surgindo. Com isso, as barreiras geográficas estão sendo reduzidas, aproximando cada vez mais novos mercados e, conseqüentemente, novas demandas. Essas modificações trazem em seu bojo, alterações importantes nas relações sociais e na subordinação das relações de trabalho (GOULART, 2014, p. 19).

A importância do trabalho para a sociedade atual é um dos maiores valores em esfera econômica, social e cultural, haja vista, que é por meio do trabalho que se tem acesso à educação, lazer, cultura, igualdade, liberdade, e, mais importante ainda, pelo fato de ser através do trabalho que o homem alcança a sua tão esperada dignidade. Se, em tempos antigos, o trabalho era visto como um castigo ou pesar, hoje, o trabalho tem força de posição social, e é tido como um meio de acesso para a satisfação pessoal (DALLA VALLE, 2014, p. 40).

O estudo da tecnologia e da sociedade moderna possui a cada dia uma importância ainda maior, levando em conta, que entrelaça elementos atuais presentes no cotidiano do mundo globalizado, em especial no que diz respeito às relações sociais e às questões do trabalho. Neste cenário, o mundo está passando por permanentes modificações, e a inserção das novas tecnologias, faz com que a sociedade tenha a necessidade de se adaptar a essas inovações, que trazem reflexos consistentes para a rotina do corpo social e influenciam também, no trabalho exercido pelo homem (DALLA VALLE, 2014, p. 33).

Por este motivo, o mundo do trabalho está sendo assinalado por grandes metamorfoses na ideia tradicional de trabalho. Isso é intensificado, principalmente, pelas mudanças prodigiosas na disponibilidade e na capacidade de utilização das tecnologias de informação e comunicação, que, guarnecem as ferramentas necessárias para estas mudanças. Todas as vertentes do nosso cotidiano estão sendo marcadas pelo desenvolvimento tecnológico, e o trabalho, dentre todos os aspectos é um dos mais atingidos por esse desenvolvimento (GOMBAR, 2014, p. 59).

São extremamente notáveis as modificações ocorridas na sociedade, em todos os seus aspectos, tanto no condizente ao lazer e vida social, quanto no trabalho e no modo de exercê-lo. A cada situação em que dirigirmos nossa atenção, ficam estampadas às mutações que ocorrem gradativamente, e isso aflora ainda mais, quando se observa como essas mesmas situações se desenrolam hoje, em comparação a como eram realizadas há alguns anos atrás.

Concernente ao trabalho isso fica ainda mais claro, analisando todas as formas de trabalho existentes na humanidade, desde seus primórdios com a escravidão, com a servidão, com as corporações de ofício, posteriormente com a era industrial e atualmente com a era pós-industrial com o advento das tecnologias de comunicação e informação.

O novo modelo de organização empresarial que surgiu com a produção pós-industrial, resultou do processo de globalização, em conjunto com a revolução tecnológica, que gerou modificações importantes na organização de produção, tendo, de outra banda, a necessidade de frear o crescimento do desemprego, acabou por resultar em um cenário de competição, em que, as empresas necessitaram adequar-se a métodos mais eficientes de trabalho para sobreviver à brutal competição econômica que surgira. Diante deste cenário, mostra-se vital uma flexibilização das relações de trabalho, passando a ser um dos caminhos encontrados pelo mercado, para superar a competição econômica e baixar os custos de produção (BENTO, 2012, p. 01).

Assim, fica claro que as consequências da globalização em plano internacional, são sentidas, com muita intensidade no âmbito laboral, o que trouxe a possibilidade de uma flexibilização não só quanto às leis, mas também, quanto ao local da prestação dos serviços por parte dos trabalhadores, criando a possibilidade de utilização de recursos telemáticos<sup>21</sup> para a execução da atividade laboral, fazendo surgir uma descentralização produtiva em virtude do funcionamento em rede das empresas (NOGUEIRA, 2006, p. 130).

A flexibilização das relações de emprego surtiu efeito justamente pela adequação do trabalho às necessidades econômicas e sociais que despontaram em decorrência da época vigente em que está inserida a sociedade. Essas novas adaptações são contrárias às relações de trabalho do modelo de sociedade industrial de produção fordista, taylorista e toyotista, nas quais, havia a necessidade da presença física do trabalhador. Deste modo, percebe-se que a flexibilização do direito do trabalho denota em utilizar as tecnologias de informação e comunicação em benefício do trabalhador, originando novas formas e condições de trabalho (DALLA VALLE, 2014, p, 43).

A transição de um modelo fordista-taylorista de organização da produção para o modelo toyotista de acumulação de capital favoreceu a aparição do trabalhador multifuncional, necessitando de conhecimentos sobre tecnologias de informação e na

---

<sup>21</sup> “[...] a expressão telemática nasce da combinação da telecomunicação com a informática. Assim, são exemplos: a internet, a intranet, o celular, o Skype, o WhatsApp, o Viber, a teleconferência, o MSN, entre outros. São, pois, todos os serviços de transmissão de informação à distância – texto, imagem e som – que se utilizam da telecomunicação (telefonia, fax, fibras óticas, satélites) e da informática (PCs, *softwares*, redes) [...]” (DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 1).

utilização qualificada de processos tecnológicos. O teletrabalho, em suas condições atuais e com base na tecnologia que é empregada, adentra neste contexto de mudanças da sociedade capitalista e passa a ser considerado um novo referencial, modificando as formas de trabalho e inclusive, o local de prestação deste serviço (SARANDY; SIQUEIRA, 2015, p. 02).

Nesta linha, com maior destaque a partir da década de setenta, com base em estudos mais avançados sobre a chamada sociedade da informação, constata-se que o mundo entra na era da revolução tecnológica, influenciando de forma considerável o modo de agir, pensar e viver de toda a sociedade. Essa revolução tecnológica tem como resultado, o acelerado avanço das tecnologias e da telecomunicação, modificando as formas de relacionamentos sociais, pessoais, familiares e principalmente laborais (DALLA VALLE, 2014, p. 38).

O marco mais notável da sociedade moderna é o surgimento da internet e a consequente criação das comunicações móveis, abrindo espaço para novas formas de trabalho (ELSNER, 2014, p. 51). Inegável que a internet facilitou de forma significativa as relações interpessoais em todas as partes do mundo, ocasionando assim, uma relativização do espaço geográfico, com o aparecimento de múltiplas relações, podendo citar como exemplo, as operações entre as empresas sem a presença física das pessoas (BITENCOURT, 2014, p. 61).

A aplicação de tecnologias nos ambientes de trabalho e na execução de determinadas tarefas é extremamente atrativa para boa parte das empresas, afinal, muito trabalho pode ser realizado em um menor período de tempo, agilizando a produção, a divulgação e a comercialização de produtos e serviços. Possibilitando, desta maneira, um aumento na lucratividade e na expansão dos negócios, tornando-se muito favorável para empresa, por estarmos inseridos em uma sociedade que está sendo pautada pela alta concorrência.

O trabalho prestado por meios telemáticos de comunicação é costumeiro em diversas relações de trabalho. O empregado que executa seu serviço com a utilização de meios de comunicação e de telemática pode trabalhar dentro do estabelecimento da empresa, assim como, em qualquer outra localidade que achar oportuno, inclusive, fora do país em que está localizada a sede da empresa empregadora. Logo, comprova-se que a maior manifestação advinda da tecnologia no mundo do direito do trabalho, tem sido, sem nenhuma dúvida, o teletrabalho, caracterizando-se por ser uma modalidade que altera significativamente as relações trabalhistas, mais especificamente, com relação à visão tradicional dirigida ao empregado e ao empregador (DALLA VALLE, 2014, p. 33).

Nessas circunstâncias, o teletrabalho, por ter intrínseco em sua natureza uma flexibilidade tanto com relação ao tempo, quanto com relação ao espaço, e pela utilização de tecnologias de informação, possibilita um alcance extraterritorial, considerando-se, desta

maneira, a forma de trabalho mais harmoniosa com as necessidades oriundas da globalização (ESTRADA, 2002, p. 01-02).

O uso dos meios de telecomunicação no teletrabalho não deve ser considerado algo muito recente, tendo em vista que, existem indícios que o surgimento do teletrabalho se deu nos Estados Unidos, em meados de 1857 pela Companhia Estrada de Ferro Penn. Essa empresa, mesmo naquela época utilizava um sistema privado de telégrafo para poder gerenciar funcionários que estavam distantes da central do escritório na empresa. Em resumo, a empresa seguia o fio do telégrafo e por este motivo, acabou se transformando em um complexo de atividades descentralizadas (GOULART, 2009, p. 23).

É possível manter-se ligado logicamente à empresa e, ao mesmo tempo, manter-se descentralizado fisicamente, bem como, levar o trabalho até o trabalhador em vez do trabalhador até o trabalho. O teletrabalho mostra-se plenamente possível pela evolução da tecnologia ter chegado ao ponto da informação necessária chegar até o trabalhador independente do local onde ele se encontra (NILLES, 1997, p. 25).

Quanto à origem e definição da palavra teletrabalho, tem-se que:

Teletrabalho (tele vem do grego e significa “longe”, distância, e trabalho significa “atividade profissional”). O Termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa (CALVO, 2014, p. 33).

Concernente à conceituação, destaca-se que “[...] o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador [...], embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a *internet*” (GARCIA, 2013, p. 231, grifo do autor).

O teletrabalho é um conceito contemporâneo de organização de trabalho, pelo qual, mesmo que o trabalhador não se encontre fisicamente na sede de trabalho da empresa, ele presta seus serviços virtualmente, por meios telemáticos, cumprindo dessa forma, os objetivos contratuais que lhe foram designados (MARTINEZ, 2012, p. 187).

É necessária, para a caracterização do teletrabalho, a presença indispensável de três elementos: o primeiro é a localização do trabalhador para o exercício de suas funções, que deve ser distante do local onde os resultados da atividade laboral foram esperados; o segundo é que o empregador, ou aquele que dá as ordens para o trabalho, não pode controlar fisicamente o trabalhador; e o terceiro elemento é o controle indireto, feito por meio dos resultados alcançados, ou seja, com base na tecnologia empregada pelo trabalhador ao

desenvolver seu trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 192). É necessário que exista uma correlação entre esses elementos e que eles ocorram simultaneamente, somente assim estará configurado, de forma legítima o teletrabalho (ESTRADA, 2002, p. 02).

Para que exista o teletrabalho é imprescindível à utilização de meios informáticos e de telecomunicação, que sejam aptos a permitir que o trabalhador consiga manter-se em contato com a empresa e que torne possível o controle e exercício do poder de direção por parte do empregador, tendo em vista que é por meio do manuseio dessas tecnologias que faz tornar-se possível a descentralização da atividade laboral e a diversificação do local de prestação desse serviço. Conquanto, valoroso salientar, que não é o uso de qualquer meio informático que caracteriza o teletrabalho, é necessário a utilização de meios telemáticos, que permitem a comunicação do trabalhador com a empresa, tendo em vista, que a conexão entre o trabalhador e a empresa é um dos requisitos básicos para a configuração desta modalidade de trabalho (NOGUEIRA, 2006, p. 132).

Percebe-se assim, que a subordinação jurídica, que é um elemento essencial para a caracterização da relação de emprego, vem sofrendo grandes alterações pelas modificações dos modos de produção. Percebe-se nitidamente uma mudança de comportamento e de fiscalização do trabalho. De forma figurativa, pode-se dizer que está se deixando de lado a prancheta, para o controle do trabalho via *tablets*. Antes, o chefe era identificado e monitorava pessoalmente, por um controle presencial o trabalho realizado em sua empresa, agora, o controle de trabalho é feito a distância, por meios telemáticos (DELLEGRAVE NETO, 2013, p. 02).

Alguns requisitos em específico são necessários para poder considerar alguma pessoa um pleno teletrabalhador. Ela deve ter a capacidade de se autossupervisionar; possuir interação social, devendo conseguir ajusta-se ao isolamento; conseguir organizar seu tempo para poder exercer seu labor e viver sua vida social; ter conhecimento das novas tecnologias, afinal de contas, é por meio delas que realiza o seu trabalho, e, ter motivação própria e concentração, tencionando pela produtividade mesmo sem estar sob os olhos de seu empregador (ESTRADA, 2002, p. 06).

Vale elucidar de forma rápida e simples a questão do trabalho a distância e do trabalho em domicílio relacionados ao teletrabalho. Desta forma, “[...] o trabalho à distância é o gênero, tendo como uma de suas espécies o *teletrabalho*. Em termos doutrinários, o trabalho em domicílio, de certa forma, também seria uma modalidade de trabalho a distância” (GARCIA, 2013, p. 232, grifo do autor).

A expressão “trabalho em domicílio” diz respeito tanto ao trabalho realizado pelo empregado no seu próprio domicílio, ou seja, em sua própria casa, como também em um domicílio legal escolhido pelo próprio trabalhador (MARTINS, 2014, p. 157). Constata-se assim, que o teletrabalho não é uma repetição do trabalho a domicílio, podendo ser realizado tanto no domicílio do empregado, como também em telecentros ou de forma nômade (GOMBAR, 2014, p. 62).

O trabalho em domicílio possui previsão legal no artigo 83 da CLT<sup>22</sup>, sendo aquele trabalho realizado na própria residência do trabalhador ou então, em oficina da família. Os gastos com a execução do trabalho serão por conta do empregador, que deverá remunerar o trabalhador pelo serviço por ele prestado (MARTINS, 2014, p. 158).

O trabalho em domicílio pode ser executado por meio do teletrabalho, mas isso não é uma regra, pois o teletrabalho pode não ser realizado em domicílio, afinal, o teletrabalhador pode, por exemplo, trabalhar em seu automóvel, conectado ao seu smartphone, *iphone*, ou outros meios telemáticos de comunicação (MARTINS, 2014, p. 157-158).

Além de o teletrabalho ter como característica principal a sua execução por meio de recursos eletrônicos e de informática, outra diferença é que o teletrabalho requer conhecimentos mais especializados para a realização de atividades mais complexas, enquanto que no trabalho em domicílio são mais comuns as atividades manuais, realizadas de forma mais simples, sem necessidade de conhecimento especializado (BARROS, 2011, p. 258).

Em suma, o teletrabalhador, durante sua jornada de trabalho fica on-line, sempre mantendo contato virtual. Por outro lado, o trabalhador a domicílio recebe suas tarefas e as cumpre em seu domicílio no tempo determinado pelo empregador e depois envia os resultados obtidos para a empresa (DUARTE, 2008, p. 05).

Destaca-se também, como forma de esclarecimento, que o teletrabalho não deve ser confundido com trabalhadores da área da informática, como analistas, digitadores, operadores, tendo em vista, que este trabalho é realizado a distância. O trabalho desses profissionais mesmo que realizado fora da sede da empresa, não é feito por meio de comunicação eletrônica e sim, desenvolvido no tomador do serviço (MARTINS, 2014, p. 158).

Outra diferenciação pertinente a ser feita é entre o teletrabalhador e trabalhador autônomo. Sendo assim, o trabalhador autônomo não possui absolutamente nenhum tipo de

---

<sup>22</sup>Artigo 83 da Consolidação das Leis do Trabalho: “É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.

subordinação, organizando sua própria atividade livremente, sem nenhuma intervenção, já, o teletrabalhador, mesmo com a distância, possui vínculo de subordinação, pois, mesmo não mantendo contato físico com seus colegas e com seu chefe, ele está sujeito ao poder diretivo, por meios telemáticos, devendo responder às exigências ou metas que são exigidas no decorrer da prestação laboral (DUARTE, 2008, p. 05).

É muito importante fazer a distinção entre o teletrabalhador e os demais trabalhadores existentes no mercado, a julgar pelas suas peculiaridades, que devem ser levadas em conta tanto pelo empregador quanto pela sociedade em geral. Pelo seu rápido crescimento e por trazer alternativas diferenciadas na prestação dos serviços, existem diferentes espécies de teletrabalho, cada uma com suas peculiaridades, mas todas, importantíssimas para o direito do trabalho.

Dessa forma, o teletrabalho é dividido em quatro espécies distintas, sendo elas: *teletrabalho em domicílio*, o qual já foi claramente conceituado acima; *teletrabalho no centro-satélite de telesserviços*, onde, por exemplo, o trabalho é realizado em um edifício de escritórios de inteira propriedade da empresa, em que, o teletrabalhador opta por trabalhar naquele local por ser mais próximo a sua casa, sendo assim mais fácil seu acesso; *teletrabalho internacional*, que é o trabalho realizado em um país diferente do país sede da empresa, no qual o trabalho é realizado com o uso de tecnologias e na residência do trabalhador, possibilitando uma maior flexibilidade de horário na realização dos encargos por parte do empregado; e ainda, *teletrabalho para central de atendimento de serviços (call-center)*, que é o trabalho realizado em local distinto do local físico da empresa, em que o horário cumprido pelo trabalhador deve ser o horário estabelecido pela empresa para tal cargo, ou seja, o trabalhador tem um horário a ser cumprido (GOULART, 2009, p. 36-37, grifo nosso).

Além da divisão acima, o teletrabalho é dividido também quanto ao seu critério comunicativo, podendo existir o teletrabalho desconectado que é quando o trabalhador não mantém contato com o computador central da empresa, e o teletrabalho conectado, o qual existe uma comunicação em tempo real entre o trabalhador e a empresa, porém o teletrabalhador não precisa estar necessariamente conectado o tempo todo (ESTRADA, 2002, p. 03).

Ao presente estudo, cabe destacar de forma mais detalhada o teletrabalho internacional, conforme conceituação supracitada e, que também pode ser denominado de teletrabalho transfronteiriço ou teletrabalho transnacional.

Essa modalidade de teletrabalho é aquela, em que, o teletrabalhador possui seu domicílio e trabalha em um determinado país, porém, o seu trabalho é prestado para empresa

localizada em país diferente do seu. Com a facilitação das técnicas de informática e de telecomunicação, o teletrabalho pode ser considerado, como sendo de natureza transregional, *transnacional* ou transcontinental, uma vez que quebra barreiras geográficas e temporais (ESTRADA, 2002, p. 07, grifo nosso).

Nos dias atuais, a matéria-prima passa a ser o conhecimento de cada trabalhador, que não anda mais por esteiras rolantes como ocorria na cultura industrial, mas sim, trafega por redes mundiais de computadores. O trabalhador e o tomador de serviço podem não se conhecer e inclusive, podem não pertencer a uma mesma nacionalidade e o produto dessa relação de emprego pode ser destinado a uma terceira nacionalidade, possuindo regramentos trabalhistas totalmente distintos (FINCATO, 2014, p. 09).

Essa modalidade de teletrabalho é impulsionada pela popularização do acesso às tecnologias de comunicação, tornando as relações de trabalho internacionais mais frequentes e facilitadas. Um dos fatores de trânsito de trabalhadores para outros países é a busca por espaços sócio-políticos que melhor se adaptem ao momento econômico que se encontram, bem como, pelas crises econômicas que atingem determinadas regiões motivando assim, a criação de movimentos em busca de melhores condições de vida e de trabalho, propiciando a transnacionalização das relações de emprego. Isto posto, é muito comum a contratação de brasileiros por empresas transnacionais e de estrangeiros por empresas nacionais (BITENCOURT; FINCATO, 2015, p. 2238).

Podem-se vislumbrar diversas vantagens pela utilização do teletrabalho, e essas vantagens não beneficiam apenas o teletrabalhador, mas também a empresa que se utiliza desta modalidade de trabalho, e de igual forma, a sociedade. Ao teletrabalhador, pode-se assinalar variadas vantagens, como por exemplo, a diminuição de gastos com alimentação, vestuário, transporte, dispondo de mais tempo para lidar com clientes, além de poder gerir da melhor forma o seu tempo no convívio familiar. No entanto, a maior vantagem destinada ao teletrabalhador é a prerrogativa de determinar como melhor lhe convir o seu estilo de trabalho, diminuindo o tempo de locomoção até a empresa, favorecendo assim, o acesso ao trabalho por portadores de deficiências físicas (DALLA VALLE, 2014, p. 44).

A utilização do teletrabalho favorece o empregador, dentre outras coisas, no tocante a redução do espaço imobiliário necessário para a realização do trabalho, com a diminuição de gastos quanto à aquisição de locais ou de aluguel, manutenção, etc. Essa modalidade acaba por gerar maior produtividade, com a eliminação de tempo perdido no trânsito, ficando livre de fenômenos que possam atrapalhar a jornada de trabalho como, greves de transportes, acidentes de trânsito ou fenômenos meteorológicos (BARROS, 2011, p. 259).



Em paralelo a isso, passam a existir óbvias vantagens para a sociedade, com a diminuição da poluição, por ter menos veículos em circulação pelas ruas e também, um diminuto consumo de energia, tendo em vista que, a pessoa que trabalha em casa, ou em outro local fora da empresa, consome menos energia do que se estivesse realizando o mesmo trabalho na sede da empresa, que necessita de maior energia para manter o estabelecimento empresarial (DELLA VALLE, 2014, p. 45).

Contudo, o teletrabalho apresenta como desvantagem a falta de convívio do teletrabalhador com os colegas de trabalho, possibilitando um isolamento que poderá gerar prejuízos psicológicos. Ademais, pode surgir uma confusão entre o espaço profissional e o espaço íntimo de sua vida privada, bem como, o aparecimento de doenças ocupacionais, provocadas principalmente pelo excesso de tempo frente a um computador, pela busca de melhores resultados e de maior produtividade (DELLEGRAVE NETO, 2013, p. 15).

A par de todas essas vantagens e desvantagens que despontam pela utilização do teletrabalho é importante destacar a notória interferência tecnológica que vem dominando a sociedade moderna no setor do direito do trabalho, sendo o teletrabalho a principal manifestação sob a ótica das relações trabalhistas (DELLA VALLE, 2014, p. 46). O teletrabalho propicia o deslocamento do ambiente tradicional de trabalho que atinge a visão até então conhecida e apresenta uma gama de desafios, tanto do ponto de vista individual como organizacional, pois essa modalidade de trabalho vem para revolucionar o trabalho até então realizado e conhecido pela sociedade (GOMBAR, 2014, p. 64).

Deste modo, mostra-se determinante um estudo acerca do teletrabalho, uma vez que, ele vem adentrando na sociedade de forma rápida e para realmente criar raízes e aí permanecer. A tecnologia com o passar dos tempos aumenta em uma velocidade inimaginável e o teletrabalho, caminha ao seu lado, ganhando a cada dia mais espaço e mais importância dentre as relações laborais. Por estes motivos deve-se destinar uma atenção maior a esta modalidade hodierna de trabalho, possibilitando a sua utilização de forma mais assídua e correta por parte dos teletrabalhadores e empregadores, bem como, possibilitando a utilização das ferramentas tecnológicas que vem surgindo pelos avanços das tecnologias de forma útil, e que melhor se adapte às necessidades da empresa e do teletrabalhador.

## **4.2 Enquadramento jurídico do teletrabalho**

O teletrabalho como já citado, traz consigo soluções para algumas das consequências advindas da globalização, justamente por sua flexibilidade de tempo e de local de prestação

dos serviços. Todavia, se isso não estiver regulamentado e o seu entendimento não for pleno, pode-se tornar não uma solução, mas sim, mais um problema derivado deste fenômeno. Dessa forma, neste item demonstrar-se-á o que a legislação traz a respeito do teletrabalho, em busca de uma regulamentação eficaz para esta nova forma que o trabalhador possui de inserir-se no mercado de trabalho.

Assim como o uso de meios telemáticos e informatizados no mercado de trabalho é capaz de extinguir algumas profissões, permite em contra partida, criar novas formas de trabalho, como ocorreu com o teletrabalho que nasceu da utilização dessas tecnologias. A sua importância é tão significativa, que a OIT passou a tratar deste assunto por meio da Convenção n.º. 177 (MUNIZ; ROCHA, 2013, p. 103).

A Convenção n.º. 177 de 1996 dispõem do teletrabalho em domicílio, porém esta convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil. Nos termos do inciso do artigo 1º, *a*<sup>23</sup>, dessa norma internacional, o trabalho em domicílio é aquele prestado por uma pessoa que, realiza seu trabalho em algum lugar de sua escolha, desde que, este lugar seja distinto do local de trabalho do empregador, em troca do trabalho realizado a pessoa recebe uma remuneração, com o objetivo de elaborar um produto ou prestar um serviço que foi solicitado pelo empregador, isso deve ocorrer independentemente de quem proporciona os equipamentos e materiais para a realização do trabalho estabelecido. Fica excetuado dessa condição aquele que tiver autonomia e independência suficiente para ser considerado trabalhador independente (GARCIA, 2012b, p. 3).

Quanto às demais alíneas do referido artigo<sup>24</sup> entende-se que:

Uma pessoa que tenha a condição de assalariado não deve ser considerada trabalhadora em domicílio pelo fato de realizar ocasionalmente o seu trabalho como assalariada em seu domicílio, em vez de realizá-lo em seu local de trabalho habitual (art. 1º, *b*). O empregador é entendido como uma pessoa física ou jurídica que, de modo direto ou por um intermediário oferece trabalho em domicílio por conta de sua empresa (art.1º, *c*) (MARTINS, 2014, p. 156, grifo do autor).

<sup>23</sup>Tradução livre da autora: “Artigo 1: Sobre os efeitos da presente Convenção: (a) a expressão trabalho a domicílio significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador a domicílio, realiza: (i) em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador; (ii) em troca de uma remuneração; (iii) com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados para isso, a menos que essa pessoa possua autonomia e independência econômica necessária para ser considerada como trabalhador independente em virtude da legislação nacional e de decisões judiciais”.

<sup>24</sup>Tradução livre da autora: “Artigo 1: Sobre os efeitos da presente Convenção. [...] (b) uma pessoa que tenha condição de assalariado não se considera trabalhador em domicílio sobre os efeitos da presente Convenção pelo simples fato de fazer ocasionalmente seu trabalho como assalariado em seu domicílio, em vez de realizá-lo em seu local de trabalho habitual; (c) a palavra empregador significa uma pessoa física ou jurídica que, de modo direto ou através de um intermediário, que esteja ou não prevista na legislação nacional, dá trabalho a domicílio por conta de sua empresa”.

Ainda, a referida convenção em seu artigo 4º, prevê que, na medida do possível, deve-se promover uma igualdade entre os trabalhadores em domicílio e os demais trabalhadores assalariados (MARTINS, 2014, p. 156).

Desta maneira, estando presentes os requisitos necessários para a caracterização do vínculo de emprego, deve ser respeitada a igualdade de tratamento entre os trabalhadores à distância e os demais empregados, isso está devidamente fundamentado no artigo 5º, *caput*<sup>25</sup> e 7º, XXXII<sup>26</sup> da Constituição Federal, bem como, nos artigos 6º e 83 da CLT (GARCIA, 2013, p. 233).

A OIT também traz um conceito de teletrabalho, sendo ele, “[...] o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias” (ESTRADA, 2014, p. 89).

Em esfera internacional o teletrabalho, com a existência da Convenção nº. 177 da OIT, ganha importância e reconhecimento, afinal, toda a sociedade mundial passou por fortes modificações no campo das tecnologias, trazendo para o seio da sociedade as necessidades de adaptações nas relações de emprego. No Brasil, o teletrabalho vem ganhando um vasto espaço, fazendo com que estudiosos e legisladores da área trabalhista busquem soluções para questões que envolvam esse modelo de trabalho, bem como, discutam questões sobre seu enquadramento jurídico na legislação brasileira.

No Brasil, não existe atualmente uma legislação específica sobre o teletrabalho, que abranja todas as suas peculiaridades (PONTES, 2010, p. 04). Em consequência dessa falta de legislação e pelas semelhanças existentes entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, aplica-se a este último, as normas que regulamentam o trabalho em domicílio (GARCIA, 2012b, p. 03).

Para ter-se caracterizada a natureza jurídica do teletrabalho, mostra-se necessária uma análise das condições concretas de execução da prestação de serviços, devendo determinar se estão presentes os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego, que deve ser prestado por pessoa física, de forma não eventual, com onerosidade, pessoalidade e subordinação (ESTRADA, 2014, p. 91).

---

<sup>25</sup> Artigo 5º da Constituição Federal: “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: [...]”.

<sup>26</sup> Artigo 7º da Constituição Federal: [...] “XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...]”.

Mesmo que o teletrabalho seja realizado fora do estabelecimento de emprego, se estiverem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, estará caracterizada a relação de emprego. E, em razão das características diferenciadas que o teletrabalho possui, cabe uma análise mais aprofundada com relação aos elementos da subordinação e da pessoalidade (GARCIA, 2013, p. 233).

Uma característica muito importante na relação de trabalho é a pessoalidade, tendo em vista que a realização do trabalho deve ser *intuitu personae* no que tange ao empregado, pelo fato de ser contratado pelas qualidades que possui. Assim, somente determinada pessoa pode realizar a obrigação, pelas particularidades de sua personalidade (GONÇALVES, 2003, p. 34-35).

A pessoalidade é importante e indispensável para a caracterização da relação de emprego, pois, se o trabalhador for substituído, por exemplo, por um familiar na execução de seu trabalho não existirá assim o pacto laboral, portanto, é a própria pessoa contratada que deverá prestar os serviços (MARTINS, 2014, p. 158).

Já, a subordinação, é o elemento diferenciador da relação de emprego. É sabido que existem várias formas de trabalho que não possuem vínculo empregatício. Por este motivo, a relação de emprego somente vai se configurar na medida em que for possível a identificação da subordinação no âmbito laboral. É através da subordinação que nasce para o empregador o poder empregatício, e para o empregado o dever de obediência (ALVARENGA, 2014, p. 01).

Quanto à caracterização e conceituação de subordinação:

[...] Subordinar (*sub + ordinare*) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Entende-se como *definição de tempo* toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada [...]. Compreende-se, por outro lado, como *definição de modo* toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada [...] (MARTINEZ, 2015, p. 159, grifo do autor).

Muitos sustentam que existe uma dependência do empregado com relação ao empregador. Contudo, é mais salutar dizer que o empregado não é dependente do empregador, e sim, a atividade laboral prestada por ele é que fica sujeita ao poder advindo do empregador, sendo que a subordinação é o critério de maior importância para a caracterização da relação de emprego (LEITE, 2014a, p. 127).

Logo, no direito do trabalho, a subordinação é examinada como sendo um critério objetivo, atuando no modo de realização da prestação de serviço, desta maneira, o critério

subjetivo, em que a subordinação recairia sobre a pessoa do trabalhador está totalmente superado, até porque, a visão subjetiva é inábil para captar a presença de subordinação condizente aos teletrabalhadores intelectuais (DELGADO, 2014, p. 303).

Existem quatro espécies de subordinação, que foram qualificadas como técnica, econômica, social e jurídica. A subordinação técnica decorre do fato de o empregador ser proprietário dos meios de produção, possuindo assim, a técnica produtiva, e, em razão disso, os empregados deveriam se submeter aos seus comandos. De outra banda, partindo do pressuposto de que o empregado necessita do emprego e do decorrente salário para sobreviver, tendo em vista sua hipossuficiência econômica, afirmava-se que ele subordina-se economicamente ao seu empregador. E a conjugação da subordinação técnica e econômica dá origem à subordinação social. Ocorre que, essas qualificações são tidas, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência como sendo inadequadas, vez que, não levam em conta a ligação jurídica que une empregado e empregador, qual seja, o contrato de trabalho. Por essa razão, é aceito o critério da subordinação jurídica, existindo sim uma dependência cuja origem é o liame contratual (FREITAS, 2012, p. 04).

Em decorrência do desenvolvimento tecnológico e das modificações ocorridas no modo de produção empresarial, como por exemplo, o teletrabalho e a especialização do conhecimento, propagando uma maior liberdade na prestação dos serviços, sobrevêm uma relativização da subordinação jurídica do empregado com relação às formas tradicionais de trabalho (ALVARENGA, 2014, p. 3). De fato, como visto, existe uma evolução quanto à percepção da subordinação ao longo do tempo, e a partir do momento em que foi considerada jurídica, em detrimento da ordem econômica, técnica e social, mostra-se necessário um esclarecimento sobre suas dimensões, que são três: clássica, objetiva e estrutural (FREITAS, 2012, p. 8).

A dimensão clássica, ou também denominada tradicional, é a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, na qual, o trabalhador se compromete em aceitar o poder de direção do empregador quanto a sua prestação laboral. Objetiva, é a subordinação, que se manifesta pela integração do trabalhador aos objetivos da empresa para quem presta seus serviços. Já, a subordinação estrutural, está pautada na inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos serviços, não necessitando receber ordens diretas de seu empregador e nem de estar integrado nos objetivos empresariais, bastando apenas à vinculação na dinâmica operacional do tomador. A conjugação dessas dimensões, que não se excluem, mas sim, se complementam, possibilita a superação das dificuldades de enquadramento jurídico das novas

formas de trabalho que surgem com o expansionismo do direito do trabalho (DELGADO, 2014, p. 305-306).

Com base neste moderno entendimento de subordinação, que, está sendo acolhido pela doutrina e pela legislação, foi criada a Lei nº. 11.551, de 11 de dezembro de 2011, a qual modificou a redação do artigo 6º da CLT, além de acrescentar um parágrafo único a este artigo. Essas modificações incorporaram, de forma implícita, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, igualando essas dimensões, para fim de reconhecimento de relação de emprego, à subordinação clássica, em que, a subordinação é realizada por meio direto e pessoal de comando, controle e supervisão do trabalho (DELGADO, 2014, p. 307).

Levando em consideração que o teletrabalho tem seu ponto de partida nas transformações que foram iniciadas no século XX, até o ano de 2011, no Brasil, nada se discutia em sentido legislativo quanto a essa matéria. Dada à ausência de normatividade e a relevância que determinada matéria passou a ter em meio à sociedade foi criada a referida lei (MUNIZ; ROCHA, 2013, p. 103-104).

Essas alterações trazem um expressivo reconhecimento legislativo quanto ao teletrabalho, que, como modalidade de trabalho à distância, estando presentes os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com maior ênfase à subordinação jurídica, não deve sofrer diferenciação quanto às demais modalidade de vínculo empregatício (GARCIA, 2012b, p. 05).

A partir disso, passa a estar positivada a afirmação de que o controle do trabalho pode ocorrer à distância e por meios informatizados e telemáticos, equiparando-se assim, aos meios pessoais e diretos de comando (MENDES; SALES, 2013, p. 309).

Por este motivo, “havendo o controle e a direção quanto à forma do trabalho, ainda que por meio de instrumentos eletrônicos e de telecomunicação, deve ser reconhecida a presença da subordinação jurídica” (GARCIA, 2012b, p. 05).

A referida lei possibilita uma ampliação do artigo em questão, aceitando que o trabalho a distância seja realizado tanto no domicílio do empregador, como em qualquer outro local que for escolhido pelo teletrabalhador. Porém, neste caso, trata-se de teletrabalho subordinado e não de teletrabalho autônomo, e como tal, o teletrabalho subordinado faz jus a todos os direitos trabalhistas como qualquer outro empregado (ESTRADA, 2014, p. 91).

Esta nova redação inserida na CLT é promissora e corresponde a aceitação no nosso ordenamento jurídico da subordinação realizada por meios telemáticos e informatizados de controle, comando e supervisão, mostrando-se como um indiscutível avanço, em face das atuais dinâmicas de produção e de prestação de serviços. Logo, a internet passa a ser, dentre

as suas diversas formas de utilização laboral, um atualizado instrumento que possibilita a prestação de serviços pelo empregado, da mesma maneira que oferece um controle por parte do empregador da atividade que está sendo desenvolvida pelo teletrabalhador (BARROSO, 2012, p. 10).

É sabido que o teletrabalhador pode ser considerado empregado ou trabalhador autônomo, e a subordinação jurídica, com relação aos teletrabalhadores é o que o diferencia do trabalhador autônomo, que tem autonomia na prestação de seu serviço, realizando-o por conta própria e assumindo os riscos de sua atividade. Entretanto, a subordinação, agora com suas modificações em decorrência da modernidade, permanece sendo uma das principais ferramentas para a classificação jurídica do teletrabalho (PONTES, 2009, p. 04).

Neste contexto, por mera curiosidade, interessante tratar da parassubordinação, que tem sua origem na doutrina italiana, e caracteriza-se por ser uma categoria intermediária, entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, abrangendo os tipos de trabalho que não se enquadram em nenhuma dessas modalidades tradicionais. São exemplos, a representação comercial, e os profissionais liberais, dentre muitas outras modalidades de trabalho atípicas (NASCIMENTO, 2011, p. 560). Em razão do arcabouço normativo brasileiro, o Brasil não prevê a figura do trabalho parassubordinado em seu ordenamento jurídico (FREITAS, 2012, p. 07).

No entanto, a parassubordinação não afeta a configuração empregatícia do teletrabalhador, tendo em vista a possibilidade do reconhecimento da subordinação jurídica por meios informatizados.

As novidades que a subordinação jurídica traz para o teletrabalho são derivadas de três fatores distintos, sendo eles: o controle facilitado pelos aparelhos de vídeo fiscalização, que são eficazes na execução de diversos registros, muitas vezes com maior eficiência do que a mente humana, que grava determinada situação e depois, com o passar dos tempos às esquece; a memória que é inserida nesses aparelhos possui capacidade inviável ao espírito humano, e por fim, os métodos de controle se tornam cada vez mais silenciosos e invisíveis (BARROS, 2011, p. 261).

Conquanto, essa vigilância do empregador por meios eletrônicos não pode invadir a privacidade e nem a intimidade do empregado. Necessita-se de um cuidado com a utilização de câmeras de vídeo ou sistemas de conexão à rede virtual de computadores, para não invadir a privacidade, preservando a vida íntima do empregado. Deve existir uma proporcionalidade entre a necessidade da fiscalização das atividades laborais por parte do empregador e do

respeito que deve existir quanto à intimidade e a vida privada do trabalhador (MOURA, 2014, p. 167).

A lei, com a consequente modificação do artigo 6º da CLT, embora não regulamente e não trate de forma direta sobre o teletrabalho, abre muitos caminhos para o reconhecimento e para a caracterização da subordinação jurídica e da relação de emprego para as novas formas de exercício de labor que vem surgindo em meio à sociedade moderna a que estamos inseridos nos dias de hoje.

Como visto, as tecnologias criaram novas formas de subordinação, modificando sua visão tradicional, pois o empregado, mesmo não ficando subordinado diretamente ao empregador, acaba por sofrer uma subordinação à distância, denominada de telessubordinação ou subordinação virtual, realizada por meios telemáticos. O empregador, por sua vez, também possui o poder de exercer a teledireção, que, de igual forma, é realizada à distância (MARTINS, 2014, p. 152).

Errada está a afirmação de que, com o teletrabalho a subordinação fica mitigada, pois, atualmente, já existem programas de computador capazes de fiscalizar o trabalho a distância e com eficiência maior do que a fiscalização física, podendo ser feita, inclusive, enquanto o empregado está descansando ou viajando, por exemplo, sendo possível acessar esse sistema e constatar qual foi o funcionário mais eficiente, por quantas horas trabalhou, por onde navegou na internet e também, acessar o nome de clientes que determinado funcionário entrou em contato. A cada dia novos dispositivos tecnológicos vem surgindo, aperfeiçoando cada vez mais a vigilância do empregador sobre o trabalho realizado em local distante da empresa (ESTRADA, 2014, p. 21).

Seguindo esse raciocínio

Se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador. A *internet* permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (*offline*) [...] (BARROS, 2011, p. 261, grifo do autor).

Com isso, pode-se depreender que, estando presente o vínculo de emprego, com a comprovação da existência da subordinação, mesmo sendo o teletrabalho uma forma diferenciada de exercício da atividade laboral, estão garantidos todos os direitos trabalhistas assegurados aos demais empregados. Contudo, no Brasil, por ainda não existir uma



regulamentação específica ao teletrabalho, que normatize todos os seus aspectos, como direitos e deveres atinentes a ele, faz-se necessária à aplicação de normas gerais que regulamentam a relação de emprego, devendo interpretá-las de modo coerente a essa modalidade especial de vínculo laboral (GARCIA, 2013, p. 235).

As modificações inseridas ao artigo 6º da CLT relacionam-se com um dos principais objetivos da própria CLT, que é justamente, o de reunir o maior número de trabalhadores possível, para ofertar a eles, seus jurisdicionados a proteção do direito do trabalho, assegurando assim, toda a sua gama de direitos trabalhistas (MUNIZ; ROCHA, 2013, p. 105).

Importante referir, que não é um pequeno momento, em que o trabalhador faz contato com a empresa por meios eletrônicos que vai caracterizar a real existência do teletrabalho. Deve-se levar em consideração que o teletrabalho é uma nova espécie de labor e que não irá se consubstanciar em ínfimos momentos e contatos tecnológicos, mas sim, em uma rotina de trabalho modificada pelo uso das tecnologias, na qual, o trabalho em local distante do ambiente da empresa tomadora do serviço e o exercício e controle deste serviço é feito por meios eletrônicos.

Mesmo não existindo uma regulamentação própria para o teletrabalho, que agregue todas as suas particularidades, todas essas alterações no modo de reconhecimento e exercício da subordinação jurídica são elementos de muita importância, que visam permitir o uso das tecnologias de informática e comunicação para o controle do trabalho exercido pelo empregado que desempenha seu trabalho à distância, e desta forma, o enquadramento do teletrabalho neste sentido é frutífero, tendo em vista que suas características principais vão de encontro com as qualidades e necessidades do teletrabalho. A importância do teletrabalho mostra-se presente também em âmbito internacional, sendo que a OIT reconheceu sua importância pela Convenção nº. 177.

O estudo sobre essa notável e importante forma de o trabalhador se inserir no mercado de trabalho é imprescindível, tendo em vista que, por ser algo novo e que não possua uma regulamentação própria está sujeita a muitas oscilações, tanto na execução, quanto em seu entendimento e enquadramento jurídico dentro da sociedade trabalhista.

#### **4.3 Conflito de normas no espaço com relação ao teletrabalho transnacional e a busca pela efetivação dos direitos humanos laborais**

Atualmente, com o surgimento da globalização e com a utilização de tecnologias para o desenvolvimento do trabalho, têm-se a presença assídua do teletrabalho transnacional, o

qual é prestado à distância, por meios telemáticos e informacionais, que por intermédio da transmissão dessas informações é capaz de ultrapassar as barreiras geográficas de determinado país. Essa modalidade de teletrabalho traz consigo um ponto nevrálgico, colocando em conflito a lei de países distintos para a solução de problemas que surgem dessa relação laboral.

A doutrina traz posicionamentos antagônicos quanto às possibilidades de soluções existentes para esses conflitos de leis trabalhistas no espaço, por seu turno, a jurisprudência está mais pacífica quanto a isso. Deste modo, é imprescindível a explanação dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, tendo em vista a existência de três possíveis soluções, sendo elas: a lei do local sede da empresa, a lei do local da prestação dos serviços ou a lei mais benéfica para o trabalhador, sendo que, dentre as possíveis leis aplicáveis, deveria incidir a lei mais benéfica e que traga em seu contexto, a efetivação dos direitos humanos laborais desses trabalhadores.

A necessidade de se saber a norma de qual país será aplicada em caso de divergências trabalhistas que possam vir a existir dentro do teletrabalho transnacional, se faz muito necessária, e, percebe-se essa situação ao expor os motivos pelo qual as empresas optam pelo teletrabalho transnacional. O principal motivo é obter vantagens competitivas, com relação a diferenças nas cargas salarial e social existentes entre diferentes países. Os empresários passam a buscar maior operatividade para a empresa, usufruindo dos fusos horários, fazendo com que a empresa trabalhe por maior número de horas diárias, sendo possível o acesso aos terminais enquanto o pessoal interno está descansando, desta forma, os computadores locais ficariam ativos noite e dia (ESTRADA, 2002, p. 07-08).

Dentro do território de um Estado, existe sempre um complexo de normas que impõem direitos e obrigações aos seus habitantes, e esse sistema jurídico não é o mesmo para todos os países. O ordenamento jurídico sofre variações de Estado para Estado, em face das características de cada população, levando em conta os costumes de cada povo e as diferenças existentes quanto à religião, tradição, raça e condições econômicas. A partir dessa premissa, despontaram os conflitos de leis no espaço, pela alta proporção em que, os meios de comunicação e de transporte aumentaram, tornando-se cada vez mais comum o trabalho realizado entre pessoas de Estados diferentes, sendo assim, difícil saber a norma de qual país deverá ser aplicada ao caso concreto (AMORIN; OLIVEIRA JÚNIOR, 2011, p. 04).

Por este motivo, assevera-se que, em consonância com o descrito acima, o conflito de normas no espaço tende a aumentar com o processo de globalização que avança cada dia mais, tornando comum o conflito de normas jurídicas, visto que, os trabalhadores podem ser

contratados em Estados diversos para prestar seu trabalho em outros Estados (VECHI, 2014, p. 357).

Em síntese, quando existirem dúvidas quanto ao direito material do trabalho a ser aplicado ao caso concreto, existirá o conflito de leis no espaço (CASSAR, 2013, p. 133). Essa questão é regulamentada pelo direito internacional privado (GARCIA, 2013, p. 85).

Um direito local colide com outro direito local, e entre eles está o trabalhador, seja ele nacional ou estrangeiro, que possui uma colisão de leis a ser resolvida. Cabe desta maneira, ao direito internacional privado encontrar a solução pertinente para solucionar o conflito de leis no espaço. O direito internacional privado cria suas próprias regras, que se transformam em soluções capazes de resolver essas questões (STRENGER, 2005, p. 46).

Necessária se faz a diferenciação entre competência da lei e competência jurisdicional. A competência da lei diz respeito em saber qual lei deve ser aplicada ao caso concreto, a lei brasileira ou a lei estrangeira. Já, a competência jurisdicional refere-se à competência do tribunal de que país vai julgar a questão (MARANHÃO, 2005, p. 174). No caso em tela, destaca-se a competência da lei, devendo identificar qual lei é a competente para determinada questão jurídica, que envolva leis de diferentes países.

Aos contratos realizados dentro de um Estado, aplicam-se compulsoriamente as leis daquele mesmo Estado dentro de seus limites territoriais, sendo que, os limites no âmbito dessa aplicação são as fronteiras para com outros países. Todavia, essa questão não é absoluta, pois, existem situações jurídicas que extrapolam as barreiras de um Estado, como é o caso do teletrabalho transnacional que, possibilita a aplicação de diversos ordenamentos jurídicos a um mesmo contrato. Faz-se imprescindível a eleição de um elemento de conexão, isto é, escolher qual vai ser o critério que determinará a lei aplicável para solucionar aquele problema jurídico (BITENCOURT; FINCATO, 2015, p. 2241-2242).

Assim, cada Estado possui um sistema de leis aplicáveis sobre o território onde exercem a sua soberania e a sua jurisdição, ocorre que, podem existir problemas quanto à aplicação dessa lei, surgindo propostas diferentes para uma mesma questão (NASCIMENTO, 2011, p. 528).

Como está sendo discutido, o teletrabalho transnacional está sujeito à aplicação de normas jurídicas de países distintos, e passa-se neste momento, a analisar os diversos posicionamentos encontrados na doutrina e na jurisprudência para solucionar essa questão que vem sendo um tema de muitas controvérsias na seara jurídico-trabalhista.

Dentre as soluções trazidas pela doutrina e jurisprudência para solucionar o conflito de leis no espaço decorrentes do teletrabalho transnacional, assinala-se que, de acordo com a

primeira corrente doutrinária, “o critério mais aceito é o da lei de execução do contrato de trabalho (*lex loci laboris* ou *lex loci executionis*). Importa, segundo esse critério o local em que o empregado efetivamente presta seus serviços, sendo-lhe aplicável a respectiva lei daquele local” (MARTINS, 2014, p. 54, grifo do autor).

A Convenção Interamericana de Direito Internacional Privado, também denominado Código de Bustamante ou Convenção de Havana, foi celebrada em 1928 por uma proposta formulada por Antonio Sánchez de Bustamante, professor cubano de direito internacional privado, objetivando unificar o direito internacional privado das Américas, fazendo surgir elementos de conexão que seriam utilizados por todos os Estado ratificantes (JUBILUT; MONACO, p. 71). Vale destacar que o Brasil ratificou o Código de Bustamante por meio do Decreto nº. 18.871/29 (CASSAR, 2013, p. 134).

Está previsto no artigo 198 do Código de Bustamante<sup>27</sup>, que é *territorial* a legislação da proteção social do trabalhador, regendo, assim, a lei do local do trabalho, não podendo prevalecer à autonomia da vontade (MARANHÃO, 2005, p. 172, grifo do autor). A Convenção de Roma, em seu artigo 6º, 2, letra “a”<sup>28</sup>, também se manifesta neste sentido, estabelecendo que, para solucionar o conflito de leis no espaço, aplica-se o critério da territorialidade (BITENCOURT; FINCATO, 2015, p. 2243).

Esse entendimento foi por longo tempo aplicado e resguardado pela Súmula 207 do TST<sup>29</sup>, porém, essa súmula foi cancelada no ano de 2012 (DELGADO, 2014, p. 245). No entanto, para a corrente doutrinária adepta ao critério da territorialidade, mesmo com o cancelamento da Súmula 207 do TST, mantém-se a aplicação do artigo 198 do Código de Bustamante, no sentido de que a relação de emprego deve ser pautada pela lei do local da prestação do serviço (GARCIA, 2012a, p. 05).

A esse propósito, importante destacar que existe entendimento jurisprudencial o qual concorda que mesmo com o cancelamento da Súmula 207 do TST, continua prevalecendo o disposto no Código de Bustamante, alegando que, o cancelamento da referida súmula não cria entendimento contrário ao princípio da *lex loci executionis*. Para tanto segue trecho do recurso ordinário de nº. 0001210-31.2011.5.01.0040, externado pela nona turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

<sup>27</sup> Artigo 198 do Código de Bustamante: “Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”.

<sup>28</sup> Artigo 6º da Convenção de Roma: “Contrato individual de trabalho [...] 2. Sem prejuízo no disposto no artigo 4º. e na falta de escolha feita nos termos do artigo 6º., o contrato de trabalho é regulado: a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país [...]”.

<sup>29</sup> Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho: “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”.

O autor não prestou serviços no Brasil; apenas foi contratado aqui. Toda a execução do contrato de trabalho ocorreu em Angola. É princípio do direito internacional que o direito do trabalho e o previdenciário são regidos pela lei do local da prestação de serviços. O Código de Bustamante é uma Convenção de Direito Internacional Privado ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/29. O seu artigo 198 de tal Código dispõe é territorial a legislação do local de trabalho. O fato de Súmula 207 do TST ter sido cancelada não significa que prevaleceu o entendimento contrário, até porque estamos tratando de princípio universal (*Lex locis executionis*). Ressalta-se que tal princípio é de proteção do trabalhador, pois evita que se utilize o local da contratação como forma para fugir a encargos trabalhistas (RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2013, p. 06).

Evidencia-se que a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro não revoga o artigo 198 do Código de Bustamante, afinal, a lei geral não revoga a especial, prevalecendo assim, a regra contida no mencionado artigo quanto ao conflito de leis no espaço. A utilização da *lex loci laboris*, proporciona ainda, igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores que prestam seus serviços em uma mesma localidade, aplicando-se a eles os mesmos direitos e obrigações, sem distinção legislativa a pessoas que laboram em um mesmo país (MARTINS, 2014, p. 54-55).

Neste contexto, urge trazer à baila o entendimento jurisprudencial da terceira turma do TST, em que, demonstra que a Lei de Introdução às Normas do Código Civil não interfere na aplicação do critério da territorialidade. Segue abaixo, parte da ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO FIRMADO E REALIZADO INTEGRALMENTE NO EXTERIOR. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO NORTE-AMERICANA PARA RECONHECIMENTO DA PRESCRIÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. É incontroverso nos autos que a Reclamante foi contratada nos Estados Unidos, onde residia, e sempre lá prestou serviços. Não houve contratação ou proposta no Brasil, nem trabalho neste País. Consoante o disposto na Lei de Introdução ao Código Civil, art. 9º, "Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem." Portanto, é plenamente aplicável a legislação norte-americana à hipótese dos autos. Ademais, segundo o critério da "*lex loci executionis*", é aplicável a lei do lugar da prestação de serviços, caso não se trate de trabalhador transferido do Brasil para o exterior ou aqui contratado para trabalhar em território estrangeiro. Esse critério é previsto pelo art. 198 do Código de Bustamante, ratificado no Brasil pelo Decreto 18.871, de 13 de agosto de 1929, segundo o qual: "Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador." [...] (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2013, p. 01).

Em sentido de aceitação ao critério da *lex loci executionis*, assevera-se que

No tocante à lei a ser aplicada na solução da lide interespacial trabalhista, o emprego da legislação do país no qual o trabalho é prestado, a *lex loci executionis*, ganha espaço nos ordenamentos jurídicos, tanto brasileiro como de outros países. Nessa tessitura, determinava a Súmula n. 207 do Tribunal Superior do Trabalho: “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação” [...] (DEL’OLMO, 2014, p. 258).

Partilhando deste mesmo entendimento, exhibe-se que: “a *lex loci executionis*, que é a do país em que o trabalho está sendo atualmente, prestado, há de ser a competente, por conseguinte, para reger a relação jurídica *como um todo*” (MARANHÃO, 2005, p. 174, grifo do autor).

De acordo com esta corrente, deve-se aplicar sempre a lei do país em que o teletrabalhador prestou o seu serviço. Mesmo que a lei do seu país de origem, por exemplo, seja mais benéfica a ele, aplica-se o critério da territorialidade, pautado na premissa de que todos os trabalhadores que trabalham em um mesmo país devem possuir os mesmos direitos e obrigações, idealizando a igualdade entre todos os trabalhadores que ali laboram.

Por outro lado, existe um entendimento oposto ao critério da *lex loci executionis*. Sendo que, de acordo com esta segunda corrente, o conflito de leis no espaço é dirimido pela aplicação do critério do local virtual da prestação do serviço, isto é, do local sede da empresa, onde são recebidas as informações do teletrabalho realizado. Defendendo esse critério, evidencia-se a existência de

Uma outra interpretação do "*lex loci laboris*" no trabalho conectado, ou também chamado de "interativo", 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 (ESTRADA, 2002, p. 09).

Esta se torna uma questão muito sensível, pelo fato de ser difícil a identificação do espaço virtual em que o teletrabalhador está inserido, sendo necessário um conhecimento do que consiste o ciberespaço para a compreensão do que seria o espaço virtual utilizado pelo teletrabalhador para exercer o seu labor.

Por este ângulo, o referido critério, que é pautado pela solução do conflito de leis com base na legislação do país em que está localizada a sede da empresa, surge com o argumento de que o teletrabalho transnacional é realizado no ciberespaço, e para elucidar sua compreensão, faz-se uma conceituação de ciberespaço, sendo que:

[...] ciberespaço será considerado como todo e qualquer espaço informacional multidimensional que, dependente da interação do usuário, permite a este o acesso, a manipulação, a transformação e o intercâmbio de seus fluxos codificados de informação. Assim sendo, o ciberespaço é o espaço que se abre quando o usuário conecta-se com a rede. Por isso mesmo, esse espaço também inclui os usuários dos aparelhos sem fio, na medida em que esses aparelhos permitem a conexão e troca de informações. Conclusão, ciberespaço é um espaço feito de circuitos informacionais navegáveis [...] (SANTAELLA, 2007, p. 45).

Em seu sentido mais amplo, ciberespaço é a união dos humanos com os computadores em uma relação simbiótica, que vem crescendo por meio da comunicação interativa. O ciberespaço é um espaço informacional, no qual, o usuário pode movimentar, acessar e também trocar informações com diversos outros usuários (SANTAELLA, 2007, p. 45). O universo virtual das redes estendeu-se de forma rápida e extensiva por todo o mundo, fazendo surgir um universo simultâneo ao universo físico (SANTAELLA, 2007, p. 39).

Fazendo-se um paralelo entre o direito e o ciberespaço, destaca-se que:

Global computer-based communications cut across territorial borders, creating a new realm of human activity and undermining the feasibility-and legitimacy-of laws based on geographic boundaries. While these electronic communications play havoc with geographic boundaries, a new boundary, made up of the screens and passwords that separate the virtual world from the “real world” of atoms, emerges. This new boundary defines a distinct Cyberspace that needs and can create its own law and legal institutions. Territorially based law-makers and law-enforcers find this new environment deeply threatening. But established territorial authorities may yet learn to defer to the self-regulatory efforts of Cyberspace participants who care most deeply about this new digital trade in ideas, information, and services. Separated from doctrine tied to territorial jurisdictions, new rules will emerge to govern a wide range of new phenomena that have no clear parallel in the nonvirtual world. These new rules will play the role of Law by defining legal personhood and property, resolving disputes, and crystallizing a collective conversation about core values (JOHNSON; POST, 1996, p. 1367)<sup>30</sup>.

Ainda, de acordo com esta percepção, quando o teletrabalhador estiver conectado de forma on-line com seu local de trabalho, essa conexão faz com que exista uma ligação com o local de trabalho, como se ele estivesse realizando o seu trabalho no próprio ambiente da

<sup>30</sup>Tradução livre da autora: “Comunicações baseadas em computadores globais atravessam fronteiras territoriais, criando um novo campo de atividade humana e minando a viabilidade e legitimidade para aplicar a legislação com base em limites geográficos. Enquanto essas comunicações eletrônicas devastam com as fronteiras geográficas, uma nova fronteira, constituída de telas e senhas que separam o mundo virtual do mundo real de átomos, emerge. Este novo limite define um distinto ciberespaço que precisa e pode criar nova lei e instituições jurídicas próprias. Autoridades que legislam sobre base territorial e as que aplicam a lei encontram este novo ambiente profundamente ameaçador. Mas as autoridades territoriais estabelecidas ainda podem aprender a adiar para os esforços de autorregulação dos participantes do ciberespaço que se importam mais profundamente sobre este novo comércio digital em ideias, informações e serviços. Separado da doutrina ligada a jurisdições territoriais, novas regras surgirão, em uma variedade de espaços on-line, para governar uma ampla gama de um novo fenômeno que não tem claro paralelo no mundo não virtual. Estas novas regras desempenharão o papel da lei, definindo personalidade jurídica e propriedade, solucionando conflitos, e cristalizando uma conversa coletiva sobre valores fundamentais”.

empresa em sua concepção clássica, de firma física e presencial, pois recebe seu trabalho em ambiente virtual e este trabalho só é concluído quando as informações chegam até a empresa. Por este fato, a *lex loci laboris* atinente ao teletrabalhador é o local onde se encontra o estabelecimento empregatício, e, como não há regulamentação específica em nível global quanto a isso, a lei aplicável neste caso é a do local de estabelecimento da empresa (CAIRO JUNIOR, apud BITENCOURT; FINCATO, 2015, p. 2245).

O entendimento desta corrente, em suma, considera o critério da territorialidade superado, tendo em vista que o teletrabalho não é realizado em local físico, mas sim em local virtual, sendo competente, neste caso, a lei do país que recebe o seu trabalho, que recebe as informações por ele emitidas, aplicando-se desta forma, a lei do Estado em que se encontra a sede da empresa para a qual o teletrabalhador presta seus serviços.

No entanto, existe ainda outro posicionamento quanto a essa situação, que vai em desencontro ao critério de conexão da territorialidade e do local de recebimento dos serviços. É valoroso acentuar que, antes mesmo do cancelamento da Súmula 207 do TST, o critério da territorialidade já vinha sendo atenuando, permitindo dessa maneira, a aplicação no direito do trabalho brasileiro, do critério do *princípio da norma mais favorável*. Esse princípio foi sendo utilizado com base na Lei nº. 7.064/82 que tutelava as relações jurídicas do empregado que fosse transferido para o exterior depois de já ter laborado no Brasil para o mesmo empregador. Contudo, em abril de 2012, com o cancelamento definitivo da mesma, foi firmando o entendimento pleno de que o princípio da norma mais favorável seria a solução para este tema jurídico (DELGADO, 2014, p. 245-246, grifo nosso).

Assim, a Lei nº 7.064/82 trouxe orientações diferentes daquelas que estavam contidas na Súmula 207 do TST, pois, em seu artigo 3º, inciso II<sup>31</sup> está prevista a aplicação da lei brasileira de proteção ao trabalho, desde que não seja incompatível com o contido na lei, quando for mais favorável do que a legislação territorial, com relação ao conjunto de normas que constituem a matéria. Com a referida lei, a aplicação da lei mais favorável ao trabalhador ganha sustentação, aplicando-se sempre a lei mais favorável, se esta o for, em detrimento da lei do local de prestação dos serviços (BELFORT, 2014, p. 88).

Corroborando o quanto exposto, o julgado da terceira turma do TST tem comungado do mesmo entendimento ora mencionado, trazendo a sustentação de que o princípio da norma

---

<sup>31</sup>Artigo 3º da Lei nº 7.064/82: “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”.



mais favorável era aplicado ainda antes do cancelamento da Súmula 207 do TST, isso se conclui pela decisão ao agravo de instrumento nº. 3320420105030035, o qual segue trecho abaixo:

[...] De toda maneira, esclareça-se que a jurisprudência trabalhista, sensível ao processo de globalização da economia e de avanço das empresas brasileiras para novos mercados no exterior, passou a perceber a insuficiência e inadequação do critério normativo inserido na antiga Súmula 207 do TST (*lex loci executionis*) para regulação dos fatos congêneres multiplicados nas duas últimas décadas. Nesse contexto, já vinha ajustando sua dinâmica interpretativa, de modo a atenuar o rigor da velha Súmula 207/TST, restringindo sua incidência, ao mesmo tempo em que passou a alargar as hipóteses de aplicação das regras da Lei n. 7.064/1982. Assim, vinha considerando que o critério da *lex loci executionis* (Súmula 207) - até o advento da Lei n. 11.962/2009 - somente prevalecia nos casos em que foi o trabalhador contratado no Brasil para laborar especificamente no exterior, fora do segmento empresarial referido no texto primitivo da Lei n. 7064/82 [...] (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, 2016, p. 11).

Neste mesmo sentido, comprovando a prevalência do princípio da norma mais favorável na questão do conflito de leis trabalhistas no espaço, merece destaque os embargos de nº. 1003206-67.2003.5.01.0900, julgado na Subseção I especializada em dissídios individuais do TST, pelo relator Renato de Lacerda Paiva, o qual utilizou em parte da ementa a seguinte contextualização:

[...] Cabe consignar, ainda, que a Súmula/TST nº 207, em que se funda a tese recursal, que consagrava o princípio da territorialidade, foi cancelada pela Resolução nº 181/2012 deste Tribunal, publicada no DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. Mesmo antes do cancelamento da referida súmula, esta SBDI1 vinha perfilhando entendimento no sentido de admitir exceção à aplicação de tal princípio no caso de empregado contratado no Brasil e posteriormente transferido para prestar serviços no exterior. Assim, com o efetivo cancelamento da referida Súmula nº 207, consolidou-se neste Tribunal o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que ficar evidenciado ser esta mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais aqui especificadas, considerando-se aplicável a legislação vigente do local da contratação, e não a da localidade da prestação dos serviços, caso aquela seja mais favorável ao empregado. E, na hipótese, não há controvérsia sobre qual norma é a mais favorável ao trabalhador, devendo incidir a lei brasileira. Precedentes deste Tribunal [...] (BRASIL; Tribunal Superior do Trabalho, 2013, p. 01).

Apoiando o disposto nas decisões supracitadas, serve como exemplo o Código de Portugal que, em seu artigo 4º, item três preceitua que: “as normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário” (NASCIMENTO, 2011, p. 523).

Na CLT, a norma mais favorável está inserida no artigo 620<sup>32</sup>. Esse dispositivo assegura a possibilidade de melhores condições aos trabalhadores, independente da posição hierárquica em que se encontra a norma, existindo uma flexibilidade na hierarquia das mesmas, buscando atender as necessidades do hipossuficiente na relação de emprego (FREITAS; SILVA, 2010, p. 05).

Não prevalece no direito do trabalho, necessariamente, a metodologia hierárquica de aplicação das normas, ou seja, existindo a possibilidade de aplicação de duas ou mais normas a um mesmo caso concreto, deve-se aplicar sempre a que for mais favorável ao empregado, não levando em conta o posicionamento desta norma na escala de hierarquia (REZENDE, 2013, p. 24).

Cabe destacar que o princípio da norma mais favorável, de certa maneira, sempre foi considerado como uma diretriz para o concurso entre normas. À vista disso, existindo concurso entre duas ou mais normas sobre uma mesma matéria, será hierarquicamente superior, e aplicável, a norma que oferecer maiores vantagens para o trabalhador, proporcionando-lhe assim, condições mais favoráveis (NASCIMENTO, 2011, p. 520).

Quanto a Súmula 207 do TST, atualmente cancelada, pode-se dizer que ela era apenas a regra geral, devendo sempre buscar a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores, mesmo que, para isso, fosse necessário ir contra o critério da territorialidade (VECCHI, 2014, p. 358).

Em concordância com a aplicação da norma mais favorável ao empregador

[...] tendo em vista o princípio constitucional da norma mais favorável, previsto no art. 7º, *caput*, da CF de 1988 [...] bem como o art. 4º, incs. II e IX, da CF de 1988<sup>33</sup>, esta interpretação deveria ganhar em sustentação. De fato, independentemente de qualquer lei regulando a matéria, o que realmente deveria prevalecer é o princípio previsto expressamente no *caput* do art. 7º da CF de 1988 que, como se disse, é um princípio fundamental de interpretação e, portanto, obrigatório não só para o juiz, mas também para o legislador (VECCHI, 2014, p. 358, grifo do autor).

Constata-se que, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador trata-se de um critério pacificador do conflito de leis no espaço, afinal, está assentado em norma constitucional, consagrado no artigo 7º da Constituição Federal, como sendo, um direito fundamental aos trabalhadores (BELFORT, 2014, p. 88).

---

<sup>32</sup>Artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho: “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

<sup>33</sup>Artigo 4º da Constituição Federal: “A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...] II - prevalência dos direitos humanos; [...] IX - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade; [...]”.

Evidencia-se que, em se tratando de matéria trabalhista, a doutrina clássica, em sua maioria, aponta que o ápice da hierarquia das fontes deve ser ocupado pela norma mais favorável ao empregado, tendo em vista, que o critério da territorialidade deve ser utilizado apenas como regra geral, sendo que, deve ser dirigida uma proteção mais firme ao hipossuficiente da relação de emprego, aplicando-se assim, a norma mais favorável, como forma de garantir a eficácia dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores nas prestações de serviços transnacionais (BITENCOURT; FINCATO, 2015, p. 2249).

De fato, existindo conflito de leis trabalhistas no espaço, com relação ao teletrabalho transnacional, mostra-se mais congruente a aplicação do princípio da norma mais favorável, levando em conta, que o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação de emprego e merece ver recair sobre si os direitos que mais o beneficiam na relação emprego.

Outra questão que é de extrema relevância e que auxilia a justificar a utilização desta corrente como sendo a mais coerente, é que, aplicando-se a norma mais favorável passa a existir um respeito com relação às lutas que os trabalhadores suportaram e superaram com o passar dos anos, lutas estas, que lhe garantiram todos os direitos humanos trabalhistas existentes hoje, e que assim, devem ser aplicados da forma que melhor venha a garantir a eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por estes fatos, o princípio da norma mais favorável, dentro de uma relação jurídico-laboral deve ser o preponderante, ou seja, deve prevalecer sobre as demais normas, independentemente da ordem em que a mesma encontra-se na escala hierárquica das leis, levando em conta que a sua utilização, além de pacificar os conflitos existentes entre empregado e empregador, é o melhor caminho para se chegar ao reconhecimento almejado por todos os trabalhadores em suas lutas históricas, que é de ver a sua dignidade e os seus direitos sendo respeitados pela legislação do trabalho e também, por toda a sociedade de modo geral.

Como não bastasse, o princípio da norma mais favorável trata-se de um princípio entendido como universal, basilar dentro do direito do trabalho, e existindo dúvidas sobre a norma aplicável aplica-se a norma mais favorável, primando pela proteção à dignidade do trabalhador e pela proteção de seus direitos fundamentais, que devem sempre ser resguardados, em especial, no cenário social em que nos encontramos que passa por constantes mudanças e adequações.

Com efeito, observa-se que o teletrabalho veio definitivamente para ficar, conquistando um amplo espaço dentro do ordenamento jurídico brasileiro e internacional. No entanto, a solução de conflitos de leis trabalhistas no espaço, que surgem com essa nova

forma de trabalho ainda não é totalmente pacífica, existindo três caminhos completamente opostos para esta solução, porém, com um objetivo comum, de se chegar assim, a melhor solução quanto ao direito aplicável ao conflito de leis no espaço e que proporcionem a efetivação dos direitos humanos laborais. Entretanto, não é pretendido com esse trabalho, se ver esgotada a discussão doutrinária com relação a esse assunto, busca-se apenas, chamar a atenção para a exibida temática, que tem muita coisa ainda para ser descoberta e debatida em âmbito trabalhista.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho analisou o teletrabalho transnacional, considerado um novo instituto dentro do direito do trabalho brasileiro, sendo que, seu surgimento verificou-se em decorrência da globalização, que trouxe uma realidade de tecnologias e telecomunicações para dentro da sociedade, criando assim, uma base firme para o enraizamento desta contemporânea modalidade de trabalho. Juntamente com o teletrabalho transnacional, surgem os conflitos de normas trabalhistas no espaço, motivados pela possibilidade de aplicação de normas de países distintos para solucionar uma mesma questão. Isso ocorre pelo fato de o teletrabalho transnacional possibilitar que o teletrabalhador preste seus serviços em um país, para uma empresa que está localizada em outro. Por este motivo, faz-se necessária a doutrina e a jurisprudência para o esclarecimento de qual lei prevalecerá nesta situação.

Conquanto, embora o teletrabalho seja uma forma de trabalho recente, observa-se que o trabalho sempre esteve inserido na sociedade, desde seus primórdios, mesmo antes da eclosão da sociedade industrial o homem exercia o trabalho, ocorrendo uma sucessão de situações que modificaram a forma de trabalhar e que se mostram importantes para o entendimento de toda a história do trabalho e, conseqüentemente, do direito do trabalho. Pode-se dizer que a primeira forma de trabalho foi à escravidão, sucedida, com o surgimento do feudalismo, pelo regime servil, e posteriormente pelas corporações de ofício, sendo que estas foram extintas com o advento da Revolução Francesa. Porém, o teletrabalho sofreu suas maiores mutações com a eclosão da sociedade industrial e com o trabalho assalariado, originando assim, de forma efetiva, o direito do trabalho.

No entanto, a Revolução Industrial, mesmo com ideias de liberdade, trouxe em seu bojo o capitalismo e a conseqüente exploração desumana do trabalho, e, com isso, os trabalhadores, passaram a lutar pelos seus direitos, fazendo surgir à necessidade da elaboração de leis que assegurassem a proteção de sua dignidade e de seus direitos como trabalhadores. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal de 1988, foram grandes marcos de cristalização desses direitos.

À vista disso, para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente garantidos, deve existir a caracterização da relação de emprego, com a presença dos elementos da personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, bem como, a realização do contrato de trabalho, tendo em vista, que o mesmo prescreve como o trabalho deverá ser realizado e a forma de sua contraprestação, ficando mais fácil o entendimento entre empregado e empregador. Outra maneira de auxiliar na regulamentação da relação de

empregado é feita, com base no entendimento e na aplicação dos princípios do direito do trabalho, sendo eles: o princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos vencimentos, da primazia da realidade sobre os escritos e da continuidade da relação de emprego.

Dentre todas as formas de trabalho existentes atualmente na sociedade, destina-se atenção maior ao trabalho a domicílio ou à distância, ao trabalho doméstico, e ao trabalho rural, os quais são considerados formas tradicionais de trabalho com importância destacada na sociedade trabalhista. Todavia, por estarmos hodiernamente inseridos em tempos modernos, as formas de trabalho vem passando por modificações, e não ficam adstritas ao território de um único país, existindo assim, a internacionalização do direito do trabalho. Com isso, surgiu a necessidade de proteção ao trabalho, não somente em âmbito nacional, mas também, de modo mais abrangente, em âmbito intencional, e isso é feito por meio da Organização Internacional do Trabalho, com a criação de convenções e recomendações, que proporcionam a legislação internacional do trabalho.

Os direitos humanos dos trabalhadores, por seu turno, tendo em vista todas as explorações e privações sofridas ao longo dos tempos, foram sendo mitigados, e com o objetivo de restabelecê-los e garanti-los, em 1948 foi criada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo a mais importante vitória no campo internacional em matéria de direitos humanos. A referida declaração, aliada ao Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1976 e ao Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, constituem a Carta Internacional dos Direitos Humanos, que é o documento basilar do Sistema Global de Proteção Internacional dos Direitos Humanos.

A globalização no cenário trabalhista possui visível influência, sendo que seus efeitos, ocasionados pelo surgimento das tecnologias, agregadas a utilização em massa da internet, possibilitou o rápido acesso aos meios de comunicação e de informática, abrindo um lastro de novas possibilidades, tanto no tocante aos métodos de produção, bem como, na forma de prestação dos serviços. Merece destaque os três modelos de produção que foram sendo utilizados com o transcorrer dos anos. O primeiro foi o taylorismo, marcado pela produção em escala, que posteriormente foi sucedido pelo fordismo, que se caracterizava pela mecanização da produção e padronização dos produtos, e o último é denominado toyotismo, o qual substituiu a rigidez pela flexibilidade do processo produtivo aliado ao fortalecimento das inovações tecnológicas.

Ocorre que, a globalização trouxe, de outra banda, questões sensíveis à sociedade e ao trabalho, e que devem ser levadas em conta, como a automação, a flexibilização das normas trabalhistas e o *dumping* social. Assim, faz-se necessária a ponderação e adequação dessas

situações, para que se tenha um ambiente social e de trabalho que se adapte às mudanças, possibilitando o controle sobre o capitalismo e o desenvolvimento exacerbado.

Com esse novo horizonte, de avanços tecnológicos e informacionais, abre-se espaço para a inserção de novas modalidades de trabalho que se utilizam dessas ferramentas para o seu desenvolvimento. O teletrabalho enquadra-se dentro dessas possibilidades, caracterizando-se por ser um conceito contemporâneo de organização de trabalho, em que, o teletrabalhador presta seus serviços virtualmente, por meios telemáticos, cumprindo os objetivos contratuais em local distante do local em que está situada a empresa, ou seja, o trabalhador não se encontra fisicamente na sede de trabalho de seu empregador.

Por ser considerada uma nova espécie de trabalho dentro do cenário trabalhista, no Brasil, não existe atualmente uma legislação específica que verse sobre o teletrabalho e que abranja todas as suas particularidades. Em decorrência disso, e pelas semelhanças existentes entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, aplica-se a este último, as normas que regulamentam o trabalho em domicílio. Conquanto, com a criação da Lei nº. 11.551, de 11 de dezembro de 2011, a qual modificou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe um expressivo reconhecimento legislativo ao teletrabalho, equiparando a subordinação realizada por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, a subordinação jurídica, realizada por meio pessoal e direto. Desta forma, estando presentes os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, com maior ênfase à subordinação jurídica, não deve sofrer diferenciação quanto às demais modalidade de vínculo empregatício.

Assim, sendo possível a caracterização da relação de emprego no tocante ao teletrabalho, e, também, pelo surgimento da globalização e da utilização de tecnologias para o desenvolvimento do trabalho, têm-se a presença constante do teletrabalho transnacional, o qual é prestado à distância, por meios telemáticos e informacionais, que por intermédio da transmissão dessas informações é capaz de ultrapassar as barreiras geográficas de determinado país. Essa nova espécie de trabalho traz consigo um ponto crítico, colocando em conflito a lei de países distintos para a solução de problemas que surgem dessa relação laboral.

Dentre as soluções trazidas pela doutrina para solucionar o conflito de leis no espaço decorrentes do teletrabalho transnacional, assinala-se que, de acordo com a primeira corrente aplica-se o critério da territorialidade (*lex loci laboris* ou *lex loci executionis*), importando, o local em que o empregado efetivamente presta seus serviços, sendo-lhe aplicável a respectiva lei daquele local. Esta corrente esteve fundamentada por muito tempo, pela Súmula 207 do

Tribunal Superior do Trabalho, ocorre que, a mesma foi cancelada no ano de 2012. Por outro lado, uma segunda corrente, defende que a solução do conflito de leis deve ser feita com base na legislação do país em que está localizada a sede da empresa. Esse posicionamento baseia-se no argumento de que, o teletrabalho não é realizado em local físico, mas sim em local virtual, sendo competente, neste caso, a lei do país que recebe o seu trabalho, que recebe as informações por ele emitidas, aplicando-se assim, a lei do Estado em que se encontra localizada a sede da empresa, para a qual o teletrabalhador presta seus serviços.

Não obstante, a terceira e mais adequada corrente vai em desencontro com critério de conexão da territorialidade e do local de recebimento dos serviços, aplicando-se, segundo este posicionamento, o critério da norma mais favorável ao trabalhador, o que tomou ainda mais força com o cancelamento definitivo da Súmula 207, firmando o entendimento pleno de que o princípio da norma mais favorável seria a solução para este tema jurídico.

À vista disso, pode-se dizer que existindo conflito espacial de normas trabalhistas, a aplicação do critério da norma mais favorável mostra-se mais congruente e adequado para solucionar esta questão, pelo fato de primar pela proteção ao hipossuficiente da relação laboral, que neste caso, é o trabalhador. E isso, justifica-se, por tudo o que foi relatado no presente estudo, desde as humilhações e explorações pelas quais os trabalhadores foram obrigados a suportar ao longo de muitos anos, bem como, pelo reconhecimento por todas as lutas e manifestações em que foram protagonistas, com o intuito de conseguir ver reconhecida uma proteção quanto às condições de trabalho, de garantia de seus direitos fundamentais e trabalhistas dentro da relação de emprego, bem como, pelo respeito a sua dignidade e direitos fundamentais.

Diante do cenário social contemporâneo, que passa por constantes modificações e evoluções, por ser o princípio da norma mais favorável um princípio considerado universal e substancial dentro do direito do trabalho, deverá o mesmo ser aplicado sempre que existir algum conflito espacial de normas transnacionais, protegendo os direitos fundamentais e a dignidade humana de todos os trabalhadores.



## REFERÊNCIAS

- ABUD, Cláudia José; MARQUES, Fabíola. *Direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O teletrabalho e a subordinação estrutural*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>>. Acesso em: 22 mar. 2016.
- ALVES, Henrique Fonseca. Proteção em face da automação e a eficácia dos direitos fundamentais. *Revista de Direito do Centro Universitário Estácio de Sá*. Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <<http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/direitobh/article/viewFile/259/164>>. Acesso em: 02 nov. 2015.
- AMARAL JÚNIOR, Alberto do. *Curso de direito internacional público*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- AMORIN, Camila Silva de. O papel do direito internacional na tutela dos direitos humanos perante as nações em um mundo globalizado – um paralelo entre Brasil e União Europeia. *R. bras. de Dir. Público – RBDP*, Belo Horizonte, ano 12, n. 45, p. 97-121, abr./jun. 2014. Disponível em: <<http://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/article/viewFile/6758/3855>>. Acesso em: 07 dez. 2015.
- AMORIN, Edgar Carlos de; OLIVEIRA JÚNIOR, Vicente de Paulo Augusto de. *Direito internacional privado*. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- ARAÚJO, Elizabeth Alice Silva de. *O Direito do trabalho nas convenções internacionais de direitos humanos*. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6787](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6787)>. Acesso em: 26 nov. 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BARROSO, Fábio Túlio. O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei nº 12.551/2011 - Novos elementos caracterizadores do direito extraordinário do trabalho. *Revista Fórum Trabalhista - RFT*, Belo Horizonte, ano 1, n. 2, set./out. 2012. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/default.aspx>>. Acesso em: 21 mar. 2016.
- BARZOTTO, Luciane Cardozo. *Direito humanos e trabalhadores: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- BELFORT, Fernando. O direito internacional do trabalho e a aplicação da norma mais favorável nos contratos internacionais de trabalho com o cancelamento da Súmula nº 207 do TST. *Revista Fórum Trabalhista - RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 14, p. 69-93, set./out. 2014. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/Default.aspx>>. Acesso em: 13 dez. 2015.
- BENTO, Rafael Tedrus. Parassubordinação e teletrabalho: novas formas de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 148/2015, p. 1-16, out-dez 2012. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 25 fev. 2016.

BERTAGNOLLI, Danielle; RIZZOTO, Felipe; TONIAL, Maira Angélica Dal Conte. As relações de trabalho e a automação industrial: reflexões sobre os aspectos históricos, econômicos, conceituais e sociais. *Revista Justiça do Direito*, v. 24, n. 1, 2010, p. 132-150. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/rjd/article/view/2149/1389>>. Acesso em: 25 jan. 2016.

BITENCOURT, Manoela de; FINCATO, Denise Pires. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. *Revista Questio Iuris*, vol. 8, nº. 04. Rio de Janeiro, 2015, p. 2237-2263. Disponível em: <<http://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954/15329>>. Acesso em 11 mar. 2016.

\_\_\_\_\_, Manoela de. O que é direito digital? In. FINCATO, Denise; MATTE, Mauricio; GUIMARÃES, Cíntia (orgs). *Direito e tecnologia - reflexões sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 61-71.

BRASIL. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 12 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 18.871, de 13 de agosto de 1929. Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: 18 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 11 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 14 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei n. 5.859/72, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre o empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm)>. Acesso em: 10 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm)>. Acesso em: 30 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei n. 7.064/82, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7064.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7064.htm)>. Acesso em: 5 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de instrumento n. 206500-49.2004.5.02.0076*, da 3ª Turma. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 09 de outubro de 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de instrumento n. 332-04.2010.5.03.0035*, da 3ª Turma. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 16 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em 21 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Embargos ao recurso de revista n. 1003206-67.2003.5.01.0900*, da Subseção I especializada em dissídios individuais. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Brasília, DF, 16 de maio de 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 22 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 207*. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-207](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-207)>. Acesso em: 12 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 212*. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)> Acesso em: 12 mai. 2015.

CALCINI, Ricardo Souza. *Uma visão geral sobre a nova lei dos empregados domésticos*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,uma-visao-geral-sobre-a-nova-lei-dos-empregados-domesticos,53799.html>>. Acesso em: 01 out. 2025.

CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARBONELLI, Matteo. A proteção internacional dos direitos fundamentais do trabalho. Tradução de VILLATORE, Marco Antônio César. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 25-37.

CASADO FILHO, Napoleão. Direitos humanos fundamentais. In. BIANCHINI, Alice; GOMES, Luiz Flávio (coord). *Coleção saberes do direito*. 1 ed. v. 57. São Paulo: Saraiva, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: Método, 2013.

CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

\_\_\_\_\_. *A sociedade em rede*. Tradução de Roneide Venancio Majer. 6 ed. v 1. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. *Direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CONVENÇÃO SOBRE A LEI APLICÁVEL ÀS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS, assinada em Roma em 16 de junho de 1980. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:41980A0934&from=PT>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

CONVENÇÃO 177 OIT. Dispõe sobre o trabalho em domicílio, assinada em Genebra em 20 de junho de 1996. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)>. Acesso em: 31 mar. 2016.

CREMONESI, André; FABRE, Luiz Carlos Michele. *Direito do trabalho*. 1 ed. v. 15. São Paulo: Saraiva, 2011.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do trabalho*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011

DALLA VALLE, Fernanda. A sociedade moderna e a tecnologia à luz do direito do trabalho. In. FINCATO, Denise; MATTE, Mauricio; GUIMARÃES, Cíntia (orgs). *Direito e tecnologia - reflexões sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 33-60.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELLEGRAVE NETO, José Afonso. O teletrabalho – importância, conceito e implicações jurídicas. *Revista Fórum Trabalhista - RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 5, mar./abr. 2013. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/default.aspx>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. *Curso de direito internacional privado*. 10 ed.v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

DIAS, Bartira Soldera; MARTIGNAGO, Célio Simão. Automação - desenvolvimento econômico - sustentabilidade e transnacionalidade. *Revista Eletrônica Direito e Política*. v.7, n.3, p. 1652-1678, Itajaí, 2012. Disponível em: <[www.univali.br/direitoepolitica](http://www.univali.br/direitoepolitica) - ISSN1980-7791>. Acesso em: 10 dez. 2015.

DUARTE, Leonardo Gularte. *Teletrabalho: um novo modelo de trabalho*. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5352](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352)>. Acesso em: 27 mar. 2016.

ELSNER, Larissa de Oliveira. Das repercussões psicológicas que o isolamento pode conferir aos teletrabalhadores: comentários. In. FINCATO, Denise; MATTE, Mauricio; GUIMARÃES, Cíntia (orgs). *Direito e tecnologia - reflexões sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 51-60.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. *O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho-transfronteiriço-direito-brasileiro>> Acesso em: 02 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. *Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos*. 22 ed. Curitiba: Juruá, 2014.

FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social*. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

FREITAS, Ives Faiad. *Teletrabalho e a configuração do vínculo empregatício: análise das teorias da parassubordinação e a subordinação estrutural*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/teletrabalhador-e-configuracao-do-vinculo-empregaticio-analise-das-teorias-da-parassubordinacao>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

FREITAS, Joycemara Cristina Sales de; SILVA, Maria Inês Gomes. *O princípio da norma mais favorável ao trabalhador em face da súmula vinculante (EC 45/2014)*. Disponível em: <<http://www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/166430-o-principio-da-norma-mais-favoravel-ao-trabalhador-em-face-a-sumula-vinculante-ec-452004.html>>. Acesso em: 18 mar. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

\_\_\_\_\_. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço – cancelamento da súmula nº 207 do STF. *Revista Fórum Trabalhista - RFT*, Belo Horizonte, ano 1, n. 2, set./out. 2012a. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/default.aspx>>. Acesso em 2 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Trabalho à distância e teletrabalho: considerações sobre a lei 12.551/2011. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 145/2012, p. 1-6, jan-mar/2012b. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 11 mar. 2016.

GOMBAR, Jane. Home office na vida dos trabalhadores: panoramas do cotidiano, (re) inserção no mercado de trabalho e suas contingências através das tecnologias da informação. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)*, v. 01, n. 1, jan.-jun., 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/revistadireito/article/view/4982/3944>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

GOMES, Maira Neiva; TEIXEIRA, Érica Fernandes. Movimento sindical e os avanços tecnológicos: enfraquecimento ou novos espaços para criação da consciência coletiva? *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 17, p. 79-91, abr./jun. 2015. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/Default.aspx>>. Acesso em: 08 jan. 2016.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; TORTELL, Lisa. A convenção 189 da OIT e sua ratificação pelo Brasil: principais disposições e compatibilidade com a lei brasileira. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 162/2015, p. 1-15, mar-abr, 2015. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 20 nov. 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GONÇALVES, Odonel Urbano. *Direito do trabalho para concursos*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

GOULART, Lucas Moser. Aspectos do trabalho na sociedade “dita” digital. In: FINCATO, Denise; MATTE, Mauricio; GUIMARÃES, Cíntia (orgs). *Direito e tecnologia - reflexões sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 19-32.

GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho - alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Senac, 2009

JOHNSON, David R; POST, David G. *Law and borders: the rise of law in cyberspace*. Stanford Law Review, vol. 48, n. 5, p. 1367-1402, may 1996. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/Data\\_Integrity\\_Notice.cfm?abid=535](https://papers.ssrn.com/sol3/Data_Integrity_Notice.cfm?abid=535)>. Acesso em: 17 mar. 2016.

JUBILUT, Liliana Lyra; MONACO, Gustavo Ferraz de Campos. Direito internacional privado. In: BIANCHINI, Alice; GOMES, Luiz Flávio (coord). *Coleção saberes do direito*. 1 ed. v. 56. São Paulo: Saraiva, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014a.

\_\_\_\_\_. *Manual de direitos humanos*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014b.

MACHADO, Tacianny Mayara Silva. O futuro do trabalho na perspectiva da organização internacional do trabalho: uma análise das transformações do mercado de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 1666/2015, nov-dez 2015. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br>>. Acesso em: 03 dez. 2015.

MALHEIRO, Emerson. *Curso de direitos humanos*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARANHÃO, Délio. Campo de aplicação do direito do trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Sagadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22 ed. v 1. São Paulo: TLR, 2005, p. 168-190.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MENDES, Marcel Kléber; SALES, Fernando Augusto. *Direito do trabalho de A a Z*. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan/dez 2013. Disponível em:

<[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_87\\_88/claudio\\_jannotti\\_rocha\\_e\\_mirella\\_karen\\_carvalho\\_bifano\\_muniz.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf)>. Acesso em: 29 mar. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014.

NILLES, Jack M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NOGUEIRA, Carla Felinto. *Uma nova maneira de trabalhar: teletrabalho – conceito e lei aplicável*. Revista Direito e Liberdade – Mossoró – v.3, n. 2, p. 129-142 – set 2006. Disponível em:

<[http://www.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista\\_direito\\_e\\_liberdade/article/viewFile/270/307](http://www.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/viewFile/270/307)> Acesso em: 28 mai. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *A nova face do direito do trabalho e a globalização*. Disponível em:

<[http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_janeiro2002/corpodocente/face.htm](http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2002/corpodocente/face.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2016.

PELEGRINI, Leandro de Melo. Os limites à flexibilização e desregulamentação (desconstitucionalização) do direito do trabalho pela fundamentalidade dos direitos sociais e pelo princípio da vedação ao retrocesso social. *Revista Jurídica - FURB*, v. 18, nº. 36, p. 111-142, maio/ago. 2014. Disponível em: <<http://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/4171/2836>>. Acesso em: 12 dez. 2015.

PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. Direitos humanos. In: FIGUEIREDO, Fábio Vieira; CASTELLANI, Fernando F.; COMETTI, Marcelo Tadeu (coord). *Coleção OAB nacional*. 3 ed. v. 13. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. *Temas de direitos humanos*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PONTES, Carla da Silva. *A caracterização do teletrabalho perante a ordem jurídica brasileira*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14381/a-caracterizacao-do-teletrabalho-perante-a-ordem-juridica-brasileira>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

RAMOS, André Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 3 ed. São Paulo: Método, 2013.

RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). *Recurso ordinário n. 0001210-31.2011.5.01.0040*, da 9ª Turma. Relator: Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira. Rio de Janeiro,

26 de agosto de 2013. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em 22 abr. 2016.

RODRIGUES JR, Edson Beas. A função empresarial do direito do trabalho e a repressão local à concorrência predatória internacional viabilizada pelo dumping social. *Revista Fórum Trabalhista - RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 14, p. 11-68, set./out. 2014. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/Default.aspx>>. Acesso em: 11 fev. 2016.

SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. *Direito do trabalho de A a Z*. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTAELLA, Lucia. *Navegar no ciberespaço: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*. 15 ed. São Paulo: Método, 2012.

SARANDY, Flávio Marcos Silva; SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de. Teletrabalho e produtividade: retórica gerencial? *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 165/2015, p. 1-16, set/out, 2015. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em 29 mar. 2016.

SCABIN, Roseli Fernandes. A importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 1-12.

SCHNEIDER, Paulo Henrique. *A concretização dos direitos sociais frente à jurisdição constitucional: análise centrada na tutela especial da mulher nas relações de emprego*. 1 ed. São Paulo: Ltr, 2015.

SEITENFUS, Ricardo Antonio Silva. *Manual das organizações internacionais*. 5 ed. Porto Alegre: Livraria do advogado editora, 2012.

STRENGER, Irineu. *Direito internacional privado*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Sagadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22 ed. v 2. São Paulo: TLR, 2005, p. 1537-1606.

\_\_\_\_\_. Indisponibilidade e flexibilização de direitos trabalhistas. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Sagadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22 ed. v 1. São Paulo: TLR, 2005, p. 201-231.

VECCHI, Ipojuacan Demétrius. *Direito material do trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho*. 22 ed. Curitiba: Juruá, 2014.

VIANNA, Segadas. O trabalho até a idade moderna. In SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Sagadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22 ed. v. 1. São Paulo: TLR, 2005.



YASSINE, Adrieni Gomes Ferreira. Direitos tão arduamente conquistados pelos trabalhadores, flexibilizados como medida necessária para globalização – Certo ou errado? *Revista Fórum Trabalhista - RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 11-20, mar./abr. 2014. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/Default.aspx>>. Acesso em: 22 nov. 2015.