ISSN Impresso 1809-3280 | ISSN Eletrônico 2177-1758
www.esmarn.tjrn.jus.br/revistas

DIREITO E LIBERDADE

UMA NOVA MANEIRA DE TRABALHAR: TELETRABALHO — CONCEITO E LEI APLICÁVEL

A NEW WAY OF WORKING: TELEWORK - CONCEPT AND LAW

Carla Felinto Nogueira*

RESUMO: Teletrabalho, nova forma de trabalhar surgida com a globalização, solicita o estabelecimento do regime jurídico aplicável e a solução de problemas em caso de conflitos de lei. No âmbito da legislação nacional, a competência para dirimi-los é determinada de acordo com o disposto no art. 651, da CLT. Quanto aos conflitos transnacionais, pode-se eleger um foro para resolução, observando-se a pluralidade de critérios de solução, fundamentados no convênio de Roma de 1980 e na LICC brasileiro. O magistrado, para solucioná-los, pode optar por quatro possibilidades. Em todos os casos, os princípios da boa-fé e da proteção ao trabalhador devem orientá-lo.
Palavras-chave: Teletrabalho. Conflitos de lei. Princípios.

ABSTRACT: Telework, a new way of working which emerged with globalization, requests the establishment of the legal regime applicable and the solution of problems in case of conflicts of law. Concerning the national legislation, the jurisdiction to resolve them is determined in accordance with the provisions of art. 651 of the CLT. As for transnational disputes, we can elect a forum for the resolution, observing the plurality of criteria of solution, based on an agreement of Rome in 1980 and the Brazilian LICC. The magistrate, to solve them, can choose four possibilities. In all cases, the principles of good faith and worker protection should guide him.
Keywords: Telework. Conflicts of law. Principles.

* Especialista em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas – FGV. Professora da União de ensino Superior de Campina Grande – UNESC e da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB.

1 INTRODUÇÃO

Em que consiste o teletrabalho e qual a sua origem são, sem dúvida nenhuma, as duas mais importantes perguntas que atormentam os juslaboralistas da atualidade, porque a resposta a esses questionamentos demandam a resolução de um outro problema prévio, relativo ao conceito de globalização.

É possível conceituar juridicamente a globalização? Quais as principais conseqüências desse fenômeno no âmbito laboral?

Configurar juridicamente o fenômeno da globalização é algo questionável, porque se trata mais de um fenômeno econômico e decisional do que jurídico, cabendo ao direito operacionalizar soluções nesse cenário de mutações[1]. Trata-se de um fenômeno decisional relacionado com o aumento de decisões autônomas, não fundamentadas em nações, e de conseqüências internacionais[2].

Sob a perspectiva econômica, a globalização acarreta uma mundialização dos mercados, sendo este o aspecto mais sentido desse fenômeno. Todavia, não se pode esquecer que ele apresenta também aspectos tecnológico, político, cultural, social e laboral. As conseqüências internacionais da globalização se refletem, sem dúvida, no âmbito laboral, gerando uma mundialização do mercado laboral, o que acarreta a flexibilização e a diversificação do lugar de trabalho[3], e a utilização de recursos telemáticos durante a execução da atividade laboral.

Sob o aspecto tecnológico, a globalização marca a era da sociedade da informação, que consiste na introdução massiva das tecnologias informáticas no âmbito da vida social[4], cujo uso no entorno laboral acarreta o funcionamento das empresas em rede e a utilização da técnica operacional de descentralização produtiva.

A finalidade da rede de empresas é fragmentar o processo produtivo, já que a produção é realizada a partir de uma estrutura formada por várias empresas, na

1 CASELLA, Paulo Borba. Globalização, direito e estado: introdução. In: **Mercosul**: integração regional e globalização, p. 2.
2 FLORES JR, Renato G. Globalização e o fim do protecionismo. In: **MERCOSUL**: integração regional e globalização, p. 371.
3 OLIVARES, Raquel Serano. Jurisdicción competente y ley aplicable al teletrabajo transnacional. In: **Relaciones Laborales.** p. 106.
4 LAMAS, Juan Rivero. El trabajo en la sociedad de la información. In: **Aranzadi Social**. p. 1038.

qual uma organização produtiva (empresa matriz dominante) reduz serviços ou atividades, reservando-se, a si, a tarefa de realizar atividades básicas e atribuindo a empresas auxiliares, ou filiais, a realização das demais tarefas produtivas, de modo que o produto final que chega ao mercado nada mais é do que a soma da produção de uma pluralidade de empresas e de trabalhadores, muitas vezes autônomos.

As empresas que operam em rede, através da fragmentação do processo produtivo, lançam mão de uma técnica operacional descentralizada, que causa também uma segmentação social dos trabalhadores envolvidos no processo produtivo, os quais passam a ser classificados como trabalhadores auto-programados e trabalhadores genéricos[5]. Na primeira categoria, estão os trabalhadores altamente qualificados e aptos para manejar as novas tecnologias informáticas, o que lhes confere a possibilidade de se adaptarem constantemente às modificações do posto de trabalho que lhes é imposto pela empresa. No segundo grupo, estão os trabalhadores substituíveis, porque destes se pode prescindir quando lhes seja possível a substituição por máquinas.

Não obstante, é necessário deixar claro que o funcionamento das empresas em rede, assim como a utilização da técnica operacional de descentralização produtiva, somente é possível graças a uma nova forma de trabalhar, denominada teletrabalho.

Por isso, pretendo, neste artigo, propor um conceito dessa nova forma de trabalhar, assim como fixar alguns critérios para solucionar os problemas relativos à aplicação da lei em caso de conflito de normas, tanto no âmbito da legislação nacional, quanto no âmbito do denominado teletrabalho transnacional, que pode suscitar conflitos de lei na determinação dos direitos trabalhistas do empregado e na determinação da jurisdição competente para dirimir possíveis controvérsias.

2 CARACTERÍSTICAS, CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO

Como dito linhas atrás, conceituar o teletrabalho e estabelecer um regime jurídico aplicável a essa nova maneira de trabalhar é um dos proble-

5 LAMAS, Juan Rivero, op. cit., p. 1049.

mas mais tormentosos da atualidade.

É conveniente, em primeiro lugar, assentar as características dessa nova modalidade de contratação laboral.

O teletrabalho se caracteriza por ser uma atividade prestada fora dos centros de trabalho tradicionais da empresa, podendo portanto, ser realizado no domicílio do trabalhador, nos denominados centros de recurso compartido (telecentro) ou, até mesmo, em qualquer outro lugar, quando o trabalhador dispõe de equipamentos informáticos portáteis, dotados de hardware e software que lhe permitam uma comunicação adequada com a empresa. Portanto, a primeira característica do teletrabalho consiste no fato de que o trabalhador não realiza sua atividade laboral em um centro de trabalho convencional. A essa característica da nova maneira de trabalhar, denominarei "deslocalização do trabalhador", que faz com que o teletrabalho seja considerado uma espécie do gênero do trabalho a distância.

Não obstante, a deslocalização do trabalhador, ainda que apareça como um pressuposto substantivo, não é determinante na caracterização dessa nova maneira de trabalhar.

Para que haja teletrabalho, é necessário também que sejam utilizados meios informáticos e de telecomunicação capazes de permitir que o trabalhador se mantenha em contato com a empresa, e ainda tornam possível o exercício do poder de direção do empresário[6], porque é a utilização das tecnologias informáticas que permite a descentralização da atividade laboral e a diversificação do lugar de trabalho.

No entanto, não é a utilização de qualquer meio informático que caracteriza o teletrabalho. A distinção entre essa nova espécie de trabalho subordinado e as tradicionais requer o uso de meios telemáticos, isto é, meios informáticos que permitam a comunicação do trabalhador com a empresa através do seu computador central, dado que a existência de conexão entre trabalhador e empresa é um dos instrumentos necessários à configuração dessa espécie de trabalho subordinado[7], o que permite o exercício das faculdades empresariais diretivas por meio de uma metodologia de direção por

6 GAETA, Lorenza. **La nozione di telelavoro nel D.P.R 70 del 1999**. Disponível em: <http://www.unicz.it/lavoro/GAETAtelelavoro.htm>. Acesso em: 13 fev. 2004.

7 MÉNDEZ, Lourdes Mella. Sobre una nueva manera de trabajar. In: **Aranzadi Social**, p. 645.

objetivos e superação de mandos intermédios[8].

A principal conseqüência da deslocalização do trabalhador e da utilização de meios telemáticos é a mudança da organização e realização do trabalho, visto que o fato de o trabalhador estar fora do centro de trabalho gera ausência de fiscalização por parte do empresário.

Determinadas as características, é possível dizer que o teletrabalho consiste em uma espécie do gênero trabalho a distância, em que o trabalhador não está diretamente submetido à vigilância do empresário, já que a prestação da atividade laboral é realizada, com a utilização de meios telemáticos que permitem a deslocalização do trabalhador do centro de trabalho.

Essa nova maneira de trabalhar pode ser classificada, levando-se em consideração um critério locativo e outro comunicativo[9].

Segundo o critério locativo, o teletrabalho se divide em:

> teletrabalho a domicílio, que é o prestado no domicílio do trabalhador;
> teletrabalho em centros de trabalho com recursos compartidos ou telecentros, que são centros de trabalho dotados de uma completa infra-estrutura informática para a realização do trabalho, razão pela qual o trabalhador não tem que se dirigir ao centro de trabalho da empresa. Os telecentros muitas vezes são construídos com recursos financeiros de várias empresas e utilizados pelos teletrabalhadores dessas empresas;
> teletrabalho móvel ou intinerante, que se caracteriza pelo fato de que o posto de trabalho não se situa em um lugar determinado e a atividade laboral pode ser realizado em qualquer lugar, porque o trabalhador dispõe de um equipamento telemático que lhe permite realizar o trabalho onde quer que esteja.

Quanto ao critério comunicativo, o teletrabalho pode ser assim dividido:

> teletrabalho *off line* ou desconectado, que se verifica quando o trabalhador desempenha sua atividade sem manter nenhuma vinculação telemática direta com o computador central da empresa, fazendo com que os dados sejam enviados ao

8 BENVINGUT, Sellas. **El régimen jurídico del teletrabajo en España**, p. 49.
9 ARANDA, Javier Thibault. **El teletrabajo:** análisis jurídico-laboral, p. 33-39.

empregador através de correio eletrônico ou correio convencional. Alguns doutrinadores entendem que, nesse caso, não existe teletrabalho, porque o trabalhador não está submetido a uma comunicação telemática com a empresa, que é necessária para a configuração da subordinação inerente à relação laboral. Nessa hipótese, o que existe é um simples trabalho a domicilio, visto que o trabalhador somente utiliza os meios telemáticos para remeter à empresa o produto final da atividade realizada;

teletrabalho *on line* ou conectado, que se realiza quando o trabalhador usa as tecnologias informáticas e de telecomunicações para receber ordens sobre as especificações do trabalho a realizar, como também para enviar o resultado da sua realização. No teletrabalho conectado, a comunicação entre trabalhador e empresário pode ser unidirecional ou bidirecional. No primeiro caso, a conexão existente entre o computador do trabalhador e o da empresa é bastante rudimentar, não havendo a possibilidade de intervenção direta da empresa sobre o terminal externo, enquanto que na segunda hipótese, a conexão bidirecional permite a interação entre o computador da empresa e o do trabalhador, o que faz com que o empregador possa exercer o seu poder de direção sobre o empregado, inclusive, determinando a jornada laboral e os tempos de descanso do trabalhador.

3 A LEI APLICÁVEL AO TELETRABALHO

Partindo do pressuposto de que o teletrabalho é uma espécie de gênero trabalho a distância, não se pode deixar de fazer menção, inicialmente, ao art. 6º da CLT, de acordo com o qual não se estabelecerá distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o prestado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego.

A primeira pergunta que se deve fazer é: o citado artigo se aplica ao teletrabalho?

Como dito linhas atrás, o teletrabalho pode ser realizado no domicílio do empregado, razão pela qual não resta dúvida de que o referido preceito legal é aplicável à espécie.

Sem embargo, é necessário questionar a aplicação do preceito celetista às demais espécies de teletrabalho.

Entendo que o citado dispositivo normativo deve ser aplicado às outras espécies de teletrabalho, atendendo principalmente à função social do Direito. É preciso levar em consideração, ainda, que à época em que o Decreto-Lei n.º 5.452/43 foi promulgado, o trabalho em domicílio era talvez a única forma de trabalho à distância. Por isso, não ponho em dúvida a aplicação do art. 6º, da CLT à nova forma de trabalhar, denominada teletrabalho.

Daqui se segue que ao teletrabalho aplicam-se os mesmos dispositivos normativos aplicáveis às demais formas de trabalho subordinado. Todavia, a própria lei estabelece uma condição à aplicação, ao trabalho a distância, das normas referentes ao trabalho realizado sob a vigilância física do empresário, ou de seus prepostos. Essa condição consiste na prova da relação de emprego.

Como provar a relação de emprego nos casos de teletrabalho?

O art. 6º da CLT, ainda que não expressamente, reconhece uma presunção *iuris tantum* em favor do trabalhador que realiza sua atividade laboral sob a fiscalização do empregador, porque essa fiscalização, que é levada a cabo mediante uma certa vigilância física efetuada pelo empresário, ou pelos seus prepostos, gera, de certa forma, um grau de dependência entre trabalhador e empregador, o que é um dos pressupostos necessários a que determinada pessoa seja considerada empregado. Em outras palavras, o fato de estar o trabalhador sob a vigilância física do empresário faz supor a existência de dependência hierárquica entre ambos.

O problema que surge com relação ao teletrabalho é que, como não há essa vigilância física, a presunção relativa desaparece, e se o trabalhador não possui carteira assinada, ou não conta com outro meio de prova escrita, terá, consoante estabelece o art. 456 da CLT, que aportar outros meios supletórios de prova.

Quais seriam esses meios supletórios de prova com relação ao teletrabalho?

Podem funcionar como meios probatórios da relação de emprego o fato de que o computador ou o celular tenham dispositivos capazes de restringir o uso, pelo trabalhador, de acordo com um número de horas, o que é

possível mediante a celebração de um convênio entre empregador e empresa concessionária da linha telefônica, ou com o provedor de acesso à internet[10], já que esses fatos demonstram o exercício, pelo empresário, do seu poder de direção, para conformar a atividade laboral do empregado às necessidades empresariais, manifestadas sob a forma de controle da jornada laboral.

Pode funcionar também como prova da relação de emprego a conexão existente entre o computador do trabalhador e o terminal da empresa, a fim de permitir o acesso à rede interna de comunicação (intranet).

Outro fato que demonstra a existência de relação de emprego é o envio de mensagens para o celular ou e-mail do empregado, com pautas indicativas de como realizar a atividade pactuada. Além disso, vale ter em consideração, também, o indício fático de concessão, pela parte da empresa, de uma quota de e-mail ao empregado e, ainda, o monitoramento desse e-mail. Todos esses fatos indicam a existência de relação de emprego, porque demonstram o exercício do poder de direção pelo empregador, e a dependência do empregado.

O teletrabalho pode suscitar problemas no que concerne à determinação do foro competente para dirimir os conflitos trabalhistas.

No entanto, a CLT deixa claro, no art. 651, que a competência das Varas trabalhistas é determinada de acordo com o local onde os serviços são prestados.

O problema relativo à aplicação da lei surge quando se verifica teletrabalho off shore ou transnacional, que ocorre quando a empresa, situada em um determinado país, contrata trabalhador de um outro país, para realizar as atividades laborais, a partir do seu país de origem, por meio da utilização de recursos telemáticos. Se o trabalhador contratado cumpre, pela via telemática, sua atividade laboral no Brasil, claro está que será aplicada a lei brasileira no que concerne à resolução de conflitos, a menos que as partes elejam outra lei.

Outro problema pode surgir na hipótese de que uma empresa brasileira contrate trabalhador estrangeiro para cumprir a atividade laboral por meios telemáticos, a partir do seu país de origem, porque não existe, até a esta parte, tratado internacional disciplinando o assunto, e já que o referido

10 COUTINHO, Sérgio. **A prova da relação de emprego**, p. 5.

preceito legal afasta a competência da jurisdição brasileira em dirimir os conflitos suscitados.

Neste ponto, torna-se imprescindível formular dois questionamentos: as partes contratantes podem eleger a jurisdição brasileira como jurisdição competente para dirimir a controvérsia? A lei brasileira pode ser escolhida, pelas partes, para determinar os direitos trabalhistas do teletrabalhador?

Em princípio, e de acordo com o disposto no art. 651, da CLT, não se aplicará a lei brasileira a nenhuma das duas hipóteses, sempre e quando o teletrabalhador cumpra a atividade laboral a partir de seu país de origem que não seja o Brasil.. No entanto, cabe indagar acerca da extraterritorialidade da lei brasileira, tanto no que concerne à determinação da jurisdição competente quanto no que tange à determinação dos direitos laborais.

Quanto à jurisdição competente para dirimir o litígio, nada obsta que as partes elejam um foro, desde que o contrato seja celebrado por escrito (art. 78, do Código Civil). É importante destacar, todavia, que a Lei de Introdução ao Código Civil (LICC) estabelece um limite ao exercício da jurisdição brasileira, uma vez que dispõe que a autoridade brasileira só será competente quando o réu for domiciliado no Brasil, ou a obrigação tiver que ser cumprida no território nacional. Isto significa que, no âmbito laboral, as partes podem eleger a jurisdição brasileira, mas a controvérsia só será resolvida pela autoridade nacional se a empresa brasileira contratante do teletrabalhador estrangeiro for a parte passiva da demanda.

De qualquer maneira, a autonomia da vontade para a determinação da jurisdição competente se encontra limitada, no âmbito laboral, pelo princípio da boa-fé (art. 422, do Código Civil) que deve reger as relações contratuais e pelo princípio da proteção do trabalhador, parte hipossuficiente na relação de emprego.

No que atine à lei aplicável para determinar os direitos do trabalhador em uma relação de emprego transnacional, é importante destacar que boa parte das normas laborais que determinam os direitos do trabalhador tem caráter imperativo, o que significa dizer que se trata de normas que podem ser melhoradas, tanto pela autonomia individual quanto pela autonomia coletiva, mas que não podem ser afastadas nem suprimidas pela

vontade das partes contratantes.

Assim sendo, em caso de dúvida quanto à lei que determinará os direitos laborais do trabalhador, deve-se tê-la em conta sempre na hora de delimitar a ela o princípio da proteção do trabalhador, embora as partes possam eleger uma lei que irá reger as relações laborais estabelecidas. Em outras palavras, vigora o princípio da autonomia da vontade quanto à determinação da lei que será aplicada para delimitar os direitos laborais do teletrabalhador. Todavia, esse princípio se encontra limitado por dois outros, o da boa-fé e o da proteção do trabalhador.

Nesse sentido, no âmbito da União Européia, o Convênio de Roma, de 19 de junho de 1980, que dispõe sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, privilegia o princípio da autonomia da vontade (art. 3). No entanto, deixa claro, no art. 6.1, que trata, especificamente, do contrato de trabalho em que a eleição, pelas partes, de uma lei aplicável não poderá ser feita para privar o trabalhador da proteção dispensada pelas normas imperativas da lei que seria aplicada em caso de não eleição, o que demonstra a aplicação, no âmbito do direito comunitário europeu, à relação de trabalho transnacional do princípio da proteção do trabalhador, que deve nortear a eleição, pelas partes, da lei aplicável a essa espécie de relação jurídica.

O art. 6.2 do mencionado Convênio estabelece, ainda, que, em caso de não eleição de uma lei, será aplicável a lei do país em que o trabalhador habitualmente realiza o trabalho ou, nas hipóteses em que um trabalhador não realiza habitualmente seu trabalho em um mesmo país, aplica-se a lei do país em que se encontra o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que, do conjunto das circunstâncias, derive que o contrato de trabalho mantém vínculos mais estreitos com outro país, caso em que será aplicável a lei desse outro país.

No âmbito do Mercosul, as partes poderão eleger um foro para dirimir os conflitos de natureza trabalhista. Porém, quanto à determinação dos direitos laborais a que fará *jus* o empregado, entendo que deverá prevalecer, na hipótese de conflito de lei, o princípio da proteção do trabalhador. Impõe-se destacar, ainda, que nada obsta que as partes acordem que a controvérsia deverá ser dirimida por um Tribunal Arbitral, caso em que

a atividade do referido Tribunal deverá ter como norte o citado princípio.

Ainda com relação à solução de controvérsias oriundas do contrato de trabalho transnacional, vale salientar que a Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-Lei n.º 4..657/42), disciplina, no art. 9º, *caput,* que, para qualificar e reger as obrigações, se aplica a lei do país em que elas foram constituídas.

Acrescenta o § 2º que a obrigação resultante do contrato considera-se constituída no lugar em que reside o proponente. Assim, se o contrato de teletrabalho foi firmado no Brasil, aplica-se, de acordo com a LICC, a lei brasileira. Se firmado em outro país, aplica-se a lei do país onde foi firmado.

O problema está no fato de que, muitas vezes, o contrato de teletrabalho é um contrato celebrado entre ausentes, de maneira que, nesse caso, deverá ser aplicada, segundo a LICC, a regra do § 2º, de acordo com a qual a obrigação se considera constituída no lugar em que reside o proponente, que, via de regra, é a empresa.

No caso de teletrabalho nacional realizado no domicílio do empregado, não há dúvida de que será competente para dirimir o litígio a Vara trabalhista do lugar onde o trabalhador se encontra domiciliado, porque é nessa localidade em que o serviço é prestado.

Na hipótese de teletrabalho realizado em telecentros ou centros de recursos informáticos compartidos por várias empresas, será competente, para dirimir conflitos trabalhistas, a Vara trabalhista do lugar onde estiver situado o telecentro, visto que o que determina a competência é o local onde o trabalho é realizado.

No suposto de teletrabalho móvel ou intinerante, deve-se aplicar a regra do § 2º, do art. 651, consoante a qual, quando o trabalhador é agente ou viajante comercial, será competente para dirimir os dissídios entre empregador e empregado a Vara do lugar onde a empresa tenha agência, ou filial, a que está subordinado o trabalhador, ou a Vara do lugar onde o empregado tenha domicílio, ou a da localidade mais próxima. É imprescindível levar em consideração que, numa interpretação restrita do citado preceito legal, chega-se à conclusão de que o empregador somente poderá reclamar seus direitos trabalhistas na Vara da localidade em que tenha domicílio, se na localidade da agencia ou filial a que está subordinado não houver Vara trabalhista. Não

resta dúvida de que o dispositivo analisado se aplica ao teletrabalho móvel ou intinerante, uma vez que os agentes ou viajantes comerciais, da mesma maneira que os teletrabalhadores móveis, desempenham sua atividade laboral fora do centro de trabalho convencional da empresa, pelo que se lhes aplica também a característica da deslocalização espacial.

Vale salientar, ainda, que o § 3º do art. 651 estabelece uma faculdade em favor do empregado, segundo a qual se assegura ao trabalhador a faculdade de eleger entre o foro da celebração do contrato e o da prestação dos serviços respectivos, sempre que o empregado desempenhe atividades fora do lugar em que o contrato de trabalho foi firmado[11].

O mencionado dispositivo celetista aplica-se às hipóteses de teletrabalho, inclusive, o teletrabalho transnacional, sempre e quando o empregado desempenhar as atividades em uma localidade distinta daquela em que o contrato de trabalho foi firmado, do que se abre passo para que o teletrabalhador eleja entre o foro em que o contrato foi firmado ou o foro em que as atividades laborais são realizadas.

4 CONCLUSÃO

Com relação ao teletrabalho, é possível observar que o conflito de leis se verifica em dois planos distintos. O primeiro, relativo à determinação da jurisdição competente para dirimir os conflitos trabalhistas. O segundo, suscitado especificamente no âmbito do teletrabalho transnacional, diz respeito à determinação da lei aplicável para delimitar os direitos laborais a que faz *jus* o trabalhador.

Nas hipóteses de teletrabalho nacional, a competência para dirimir conflitos trabalhistas é determinada de acordo com o disposto no art. 651, da CLT. Nos casos em que se verifica teletrabalho transnacional, nada obsta que as partes elejam um foro para a resolução das controvérsias suscitadas pelo contrato de trabalho.

No entanto, no que atine à determinação da lei que será aplicada para fixar os direitos a que o trabalhador faz *jus*, observa-se que há uma pluralidade de critérios, dado o caráter imperativo das normas laborais, que, via

11 Nesse sentido ver a recente decisão do TST de 20 de maio de 2003, prolatada no Conflito de Competência nº 76039-2003, publicada no Diário da Justiça de 6 de junho de 2003.

de regra, estabelecem mínimos que podem ser melhorados pelas partes contratantes ou pela autonomia coletiva, sem que, contudo, possam ser suprimidos. Tais critérios podem, baseando-se no Convênio de Roma de 1980, que regulou a matéria no âmbito do direito europeu, e na própria Lei de Introdução ao Código Civil brasileiro, ser resumidos da seguinte maneira:

> Eleição de uma lei pelas partes para determinar os direitos laborais do empregado contratado em regime de teletrabalho. Nesse caso, a eleição fica limitada pelo princípio da proteção do trabalhador e da boa-fé;
> Em caso de não eleição, há a possibilidade de aplicação da lei do país em que o trabalho é habitualmente realizado;
> Quando o trabalho é realizado com habitualidade em mais de um país, a lei do lugar onde se encontra localizado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que do conjunto das circunstâncias derive que o contrato de trabalho mantém vínculos mais estreitos com outro país, em cujo caso será aplicável a lei desse outro país;
> Aplicação da lei do país em que as obrigações foram constituídas (art. 9º, § 2º, da LICC e art. 651,§ 3º, da CLT). No caso de contrato entre ausentes, a obrigação reputa-se constituída no lugar em que reside o proponente.

Foram elencadas quatro possibilidades, de maneira que se impõe indagar, por qual delas deverá optar o magistrado na hora de decidir o caso concreto, na hipótese em que haja conflito de lei, porque se trata, indubitavelmente, de uma questão de casuística.

Dois princípios básicos devem orientar a adoção de um dos critérios enumerados. O princípio da boa-fé (art. 422, do Código Civil), que deve reger tanto a execução quanto a finalização das relações contratuais, e o princípio da proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente na relação laboral.

REFERÊNCIAS

ARANDA, Javier Thibualt. **El teletrabajo:** análisis jurídico-laboral. Madrid: Consejo Econômico y Social, 2000.

BENVIGUT, Sellas. **El régimen jurídico del teletrabajo en España**. Navarra: Aranzadi, 2001.

BRITO, Fernando de Azevedo Alves. **A Possibilidade de Adoção por Casais Homossexuais no Brasil Atual**. Disponível em: <www.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2180>. Acesso em: 13 fev. 2004.

CASELLA, Paulo Borba. **Globalização, direito e estado:** introdução. In: MERCOSUL: integração regional e globalização./ Coordenador: Paulo Borba Casella. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

COUTINHO, Sérgio. **A prova da relação de emprego**. Disponível em: <http://www.jusnavigandi.com.br>. Acesso em: 13 fev. 2004.

FLORES JUNIOR, Renato G.. **Globalização e o fim do protecionismo**. In: MERCOSUL: Integração Regional e Globalização./ Coordenador: Paulo Borba Casella. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

GAETA, Lorenza. **La nozione di telelavoro nel D.P.R 70 del 1999**. Disponível em: <http://www.unicz.it/lavoro/GAETAtelelavoro.htm>. Acesso em: 13 fev. 2004.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas**: Problemas Práticos na Atuação Diária. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LLAMAS, Juan Rivero. **El trabajo en la sociedad de la información**. Aranzadi Social. Navarra, n. 5, p.1037-1062, 2001.

MÉNDEZ, Lourdes Mella. **Sobre una nueva maneira de trabajar**. Aranzadi Social. Navarra, n. 5, p. 641-666, 1998.

OLLIVARES, Raquel Serrano. Jurisdicción competente y ley aplicable al teletrabajo transnacional. **Relaciones Laborales**, Madrid, n. 23, p. 105-143, 2001.