

Ordenamento jurídico aplicável ao contrato de teletrabalho transnacional

Legal law applicable to the transnational telework contract

Djeymes Amélio de Souza Bazzi*

Submissão: 16 mar. 2023

Aprovação: 28 jun. 2023

Resumo: O presente artigo, através da revisão bibliográfica, busca contribuir para o entendimento hermenêutico na solução de um possível conflito normativo da aplicação de normas trabalhistas quando houver um teletrabalhador brasileiro prestando serviços para uma empresa estrangeira sem sede no Brasil, ou seja, conflito de norma justralhista a ser aplicada num contrato de teletrabalho transnacional. Apesar do instituto do teletrabalho não ser algo novo, destinou-se um capítulo específico na CLT somente a partir da vigência da Lei n. 13.467/2017. Fato é que a globalização também não é algo tão recente e o avanço da chamada indústria 4.0 traz à tona a relevância de se discutir sobre essa forma de contrato de trabalho. Evidencia-se a aplicação no espaço da norma jurídica no plano internacional, para isso, utiliza-se de uma abordagem interdisciplinar de ramos do direito; trabalhista e internacional privado; com o intuito de contribuir na compreensão da correta aplicação normativa. Observar-se-á o conceito de ciberespaço já que a questão conflitante seria justamente por não se saber ao certo onde se está prestando o serviço, se no local do empregado; no local da entrega do serviço (sede do empregador); no servidor que hospeda o sistema, enfim, entre as variáveis, posta-se, ao final, uma conclusão de onde poderá ser baseada a questão territorial e sua conexão como elemento contributivo na resolução da questão proposta, qual seja, em descobrir qual a legislação aplicável para o teletrabalhador brasileiro com contrato transnacional.

Palavras-chave: ciberespaço; contrato transnacional; tecnologias; teletrabalho.

Abstract: *This paper, through literature review, seeks to contribute*

* Advogado. Mestrando em Direito da Empresa e dos Negócios pela UNISINOS/RS. E-mail: djeymes@hotmail.com

to the hermeneutic understanding in the solution of a possible normative conflict the application of labor standards when there is a Brazilian teleworker providing services to a foreign company without head office in Brazil, that is, conflict of just labor standards to be applied in a transnational telework contract. Although the institute of telework is not something new, a specific chapter in the CLT was assigned only after the effectiveness of Law 13.467/2017. The fact is that globalization is not something so recent and the advancement of the so-called Industry 4.0 brings to light the relevance of discussing this form of employment contract. The application in space of the legal norm at the international level is evidenced, for this, it is used an interdisciplinary approach to branches of law, labor and private international, in order to contribute to the understanding of the correct normative application. The concept of cyberspace will be observed since the conflicting issue would be precisely because it is not known exactly where the service is being provided, whether in the employee's location, in the place of delivery of the service (the employer's headquarters), in the server that hosts the system, in short, among the variables, it is posed, in the end, a conclusion of where the territorial issue and its connection can be based as a contributory element in resolving the proposed issue, i.e., in finding out which legislation is applicable to the Brazilian teleworker with a transnational contract.

Keywords: *cyberspace; transnational contract; technologies; telework.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Conceitualização e regulamentação do teletrabalho no Brasil | 3 Ciberespaço e o conflito entre o princípio da igualdade e o princípio da norma mais favorável | 4 Jurisdição competente nas demandas inerentes às relações de trabalho de empresa estrangeira e teletrabalhador brasileiro residente | 5 Considerações finais

1 Introdução

Através da realização de estudo bibliográfico, busca-se a compreensão de um possível conflito de normas jurídicas sobre um contrato de teletrabalho transnacional. Como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aborda de forma rasa o instituto do teletrabalho, vislumbra-se a solução desse conflito com a contribuição interdisciplinar de matérias do direito com o fito de sanar essa omissão, respondendo,

dessa maneira, qual será a legislação aplicável ao brasileiro residente, contratado por empresa estrangeira sem sede no país, para exercer suas atividades na modalidade do teletrabalho.

Utiliza-se da interação interdisciplinar do Direito do Trabalho e do Direito Internacional Privado (DIPr), já que a temática aqui abordada é justamente qual lei será aplicada na relação envolvendo o teletrabalhador residente brasileiro e uma empresa estrangeira sem sede no Brasil. O auxílio do Direito Internacional Privado é satisfatório para a compreensão e resolução da temática de um possível conflito de normas internacionais na aplicação no espaço.

O intuito é conhecer qual norma aplicável ao caso em apreço, se nacional ou estrangeira, é nessa questão que o DIPr contribui. Pois, ele não buscará resolver o mérito da questão posta em discussão no Poder Judiciário, apenas indicará a norma substancial aplicável para a solução do caso concreto.

Daí as normas do DIPr serem indicativas ou indiretas, eis que apenas 'localizam' espacialmente qual das normas, se a nacional ou a estrangeira, há de ser aplicada no caso concreto para resolver a questão jurídica posta perante o juiz. (MAZZUOLI, 2021, p. 43).

Quando um trabalhador brasileiro é contratado por uma empresa estrangeira na modalidade de teletrabalho emergem as seguintes questões: qual será o foro para processamento de eventuais controvérsias inerentes ao contrato de trabalho? Será aplicável a legislação trabalhista brasileira? A questão da jurisdição, quando se fala em direito trabalhista, é mais bem vinculada ao quesito territorial, contudo, quando se fala em teletrabalho é um tanto quando difícil estipular onde se presta o serviço, pois a empresa pode não ter sede no Brasil e o trabalhador não necessariamente sairá do território brasileiro. E se o trabalho for desempenhado em ambiente virtual?

A modalidade do teletrabalho é uma forma flexível de contrato de trabalho e essa flexibilização traz inúmeras dúvidas quanto a legislação aplicável nessas situações. Haveria, em tese, a possibilidade de aplicação de múltiplos regramentos, de Estados e sistemas jurídicos diversos.

2 Conceitualização e regulamentação do teletrabalho no Brasil

Utiliza-se do quadro abaixo, elaborado por Leite, Lemos e Schneider (2019), desenvolvido a partir de uma revisão integrativa da

literatura internacional sobre o tema do teletrabalho. Percebe-se que nas diferentes conceituações de teletrabalho há a caracterização do local de trabalho, do tempo de trabalho (integral ou parcial) além do uso de tecnologias da informação e comunicação, veja-se:

Quadro 1 – Um olhar conceitual sobre teletrabalho

Autores Ano	Conceituação de Teletrabalho
Nilles (1988)	Teletrabalho é um termo cunhado pelo autor em 1973 para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.
Van Sell e Jacobs (1994)	É caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
Illegems e Verbeke (2004)	Definimos o teletrabalho como trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfield e de Alves (2011)	Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com utilização de TICs

Fonte: Leite, Lemos e Schneider (2019, p. 190)

O conceito legal do teletrabalho consta no art. 75-B, da CLT, considerando-se “teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador”, preponderantemente ou não, “com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”.

A pandemia mundial aqueceu ainda mais o instituto do teletrabalho, percebida principalmente através das inúmeras modificações legislativas ocorridas no período vivido. Esse fato foi constatado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacando que o aumento substancial do trabalho em domicílio decorreu da pandemia de Covid-19, que antes da proliferação e agravamento da pandemia se estimava em 260 milhões os números dos teletrabalhadores. Afirmando, ainda, que este número deverá continuar aumentando (OIT, 2021).

Sabe-se que a globalização é um fenômeno antigo e que o teletrabalho é uma realidade há muito tempo, não sendo, portanto, uma novidade. No Brasil, apesar de já ter observância quanto a prestação do serviço não presencial, somente houve a inserção da expressão “teletrabalho” em 2017, através da Lei n. 13.467, passando a constar um capítulo dedicado ao tema, nos arts. 75-A à 75-F. Contudo,

a regulamentação não se aprofundou no assunto, resultando diversas omissões, dentre elas, a problemática enfrentada no presente artigo. Delgado (2019, p. 1.070) observou que se tratando do teletrabalho, a “CLT ainda não enfrentou temas cadentes [...] abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídica nesse novo segmento jurídico laborativo”.

3 Ciberespaço e o conflito entre o princípio da igualdade e o princípio da norma mais favorável

O trabalho realizado à distância, utilizando-se de instrumentos telemáticos e informacionais a um empregador que se encontra sediado em outro país, denomina-se como sendo o teletrabalho transnacional. Importante que se faça tal definição, pois o teletrabalho transnacional gera possibilidade de ocorrência de mais de uma lei sobre o contrato: a lei do local onde se deu a contratação; a lei do local no qual o contrato vai ser executado; a lei do local onde os resultados laborais estão sendo recebidos (sede do empregador), dentre outras, emergindo, assim, um conflito de leis trabalhistas no espaço. É através do “Direito Internacional Privado que se determina a norma competente na hipótese de serem potencialmente aplicáveis duas normas diferentes à mesma situação jurídica” (FINCATO; BITENCOURT, 2015).

A aplicação de leis nacionais aos contratos celebrados em um Estado fundamenta sua compulsoriedade nos limites territoriais desse país, sendo as fronteiras com outros países o limite do âmbito de sua aplicação. Contudo, há exceções, pois existem relações jurídicas que ultrapassam as barreiras de um Estado, como é o caso do teletrabalho transnacional, ocorrendo a possibilidade de aplicação de outro ordenamento jurídico ao contrato. Justamente pelo fato de o contrato de teletrabalho transnacional estar submetido a diferentes ordenamentos jurídicos, que se faz necessário a compreensão do elemento de conexão, ou seja, definir o critério que determinará a lei que será aplicada ao contrato para solucionar, assim, o problema jurídico. A problemática, em se tratando de teletrabalho, é que não se sabe qual é efetivamente o local da prestação de serviço, já que o trabalho, especialmente no teletrabalho online, é realizado no ciberespaço (FINCATO; BITENCOURT, 2015).

Primeiramente, importa ressaltar que o local da prestação dos serviços no teletrabalho é, corriqueiramente, o ciberespaço (ou seja, um local não físico). Ao observar a percepção clássica de local como componente

atrelado a limites geográficos, pode-se expressar que o teletrabalho é exemplo de trabalho desterritorializado. Com base nisso, é importante estudar o ciberespaço, singularmente quando se pretende defini-lo como local da efetiva prestação laboral (FINCATO; BITENCOURT, 2015).

O ciberespaço, projetado como um anexo da vida humana, tem se modificado progressivamente em uma cena complexa de representações, envolvendo vários traços da vida corriqueira, incluindo aí o trabalho (BARBOSA; FERREIRA, 2022).

Pode-se dizer que a desterritorialização reposiciona a aplicação do direito no espaço, ao ponto em que não se está defronte de um local de prestação de serviços tradicional. Nessa linha, a dificuldade emerge justamente por não se conseguir precisar qual é de fato o local da prestação de serviço, este local definiria o elemento de conexão apto a solucionar o conflito de leis trabalhistas. Nota-se, portanto, que o ciberespaço é um mundo virtual, capaz de circundar todas as informações existentes no planeta, interagidas pelo usuário, já que através do ciberespaço é possível comunicar e trocar informações com um número indeterminado de usuários, de e para qualquer lugar do mundo. Diante desse contexto, pode-se afirmar que o mundo virtual é um mundo real, devendo o direito regulamentar os desdobramentos ocorridos nesse meio (FINCATO; BITENCOURT, 2015).

A importância em saber onde se dá a prestação de serviços decorre da necessidade em defini-lo como elemento de conexão atinente ao critério da territorialidade, para, assim, entender qual ordenamento será o efetivamente aplicado. Ocorre que no teletrabalho transnacional enseja a reinterpretação do local da prestação dos serviços frente a virtualidade na prestação da atividade laboral. Pois, esse local pode ser estendido àquele para onde as informações são enviadas, qual seja, a sede do empregador. Pode ser também aquele em que o teletrabalhador se encontra fisicamente, ou, ainda, o local onde está situado o provedor de *internet* utilizado como meio de comunicação na relação laboral (FINCATO; BITENCOURT, 2015).

Apontados os elementos de conexão mais estreitamente aplicáveis à relação jurídica de teletrabalho transnacional, verifica-se qual critério deve ser o escolhido para reger a relação jurídica. Evidencia-se que os elementos aplicáveis deverão ser o da norma mais favorável ao trabalhador. Ao ponto dessa aplicação poder levar desigualdades entre os trabalhadores que estão no mesmo espaço físico-geográfico, ocasionando conflito com o princípio da igualdade (FINCATO; BITENCOURT, 2015).

O direito do trabalho elege como elemento de conexão, para

solucionar a questão da lei aplicável, os princípios da igualdade, através do critério da territorialidade, e o da norma mais favorável. Tal elemento existe para solucionar o conflito de leis no espaço na hipótese de teletrabalho transnacional, especialmente, os dois princípios (igualdade e da norma mais favorável). Princípios estes que não necessariamente se excluem, ou seja, pode-se aplicar, concomitantemente, ambos os princípios no caso concreto. Será, portanto, possível a aplicação dos dois princípios: igualdade e proteção (norma mais favorável), devendo ser analisados no caso concreto e prevalecendo um deles sob o critério da ponderação. Dessa forma, justifica-se a hierarquização axiológica dos princípios enquanto se tem valores fundamentais colidentes. Assim, objetiva-se encontrar uma solução correta, ponderando, *in casus*, o princípio de maior peso, sem necessariamente excluir a aplicação daquele de menor peso (FINCATO; BITENCOURT, 2015).

4 Jurisdição competente nas demandas inerentes às relações de trabalho de empresa estrangeira e teletrabalhador brasileiro residente

O trabalho realizado em mais de um país é considerado uma relação internacional de trabalho, já que ultrapassa as barreiras físicas de um único Estado, proliferando-se causas e efeitos em diversos territórios. Ao fato de que se houver um estrangeiro num país não configura uma relação internacional de trabalho, pois a relação de trabalho está presente somente em um Estado, vinculando esse estrangeiro às normas do país da prestação do trabalho, em decorrência do princípio da territorialidade. Dessa forma, ao se tratar do teletrabalho transnacional, no qual é um contrato internacional de trabalho e confere-se numa problemática jurídica de análise e solução complexas (FINCATO; BITENCOURT, 2015).

Pode-se justificar a competência da Justiça do Trabalho brasileira para julgar as demandas envolvendo trabalhadores brasileiros e empresas estrangeiras no art. 651, § 3º, da CLT, a qual anuncia que

[...] se tratando de empregador que promova a realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços. (BRASIL, 1943).

Ao se observar o Código de Processo Civil (CPC/2015) vigente,

no art. 21, III, a competência será da justiça brasileira quando o “fundamento seja fato ocorrido ou ato praticado no Brasil” (BRASIL, 2015). Dessa forma, entende-se que o contrato foi firmado no Brasil, por mais que o meio de contato entre as partes tenha sido realizado de maneira telemática ou virtual.

Seria necessária uma interpretação analógica e, para isso, utiliza-se do ensinamento de Mazzuoli (2022) quando apresentou a situação de aplicabilidade da legislação aos tripulantes brasileiros contratados para trabalhar em cruzeiros marítimos em águas internacionais, onde o autor compreende que a contratação ocorre no Brasil, mesmo que para exercer atividades fora do local do contrato, devendo ser interpretada como “fato ocorrido no Brasil” ou como “ato aqui praticado”, incidindo a regra do CPC, na qual fixa a competência da Justiça do Trabalho para o deslinde da questão.

Nessa linha compreende a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao dizer que se tratando

de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços,

concluindo que

contratado o autor no Brasil, a relação de trabalho mantida entre as partes deve ser regida pela legislação brasileira, em homenagem ao princípio da norma mais favorável ao empregado” (TST, 2015).

Se a contratação, a entrevista e aprovação dos selecionados, o treinamento e negociação das condições de trabalho e de remuneração deram-se no Brasil, aqui se concebe a obrigação jurídica entre as partes. É imprescindível a compreensão dessa questão jurídica para a percepção do tema. Na celebração dos contratos, indiferente sobre o local da prestação do serviço, a lei a ser aplicada no caso concreto será a brasileira, não restando dúvidas, portanto, da jurisdição da Justiça do Trabalho para julgar tais demandas. Caso restar dúvida onde o contrato de trabalho foi celebrado, observa-se o disposto no art. 435 do Código Civil brasileiro (CC/2002), o qual disciplina que “reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto”. Havendo provas de que o contrato proposto foi realizado no Brasil, não restará dúvida de que

o contrato ou pré-contrato de trabalho foi no Brasil efetivamente celebrado (MAZZUOLI, 2022, p. 151).

Ainda, tratando-se de normas laborais, estas possuem aplicação imediata no Brasil, possuindo clareza hialina após leitura do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982, que regula a situação dos trabalhadores contratados ou transferidos para o exterior, estabelecendo que a

empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços (...) 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. (MAZZUOLI, 2022, p. 151).

Sendo a lei brasileira mais benéfica aos trabalhadores não há hesitação que deverá prevalecer sobre as normas estrangeiras e, até mesmo, sobre tratados internacionais de que o Brasil é parte, dado que

o princípio da primazia da norma mais favorável é axiologicamente superior a quaisquer outros que indicam outras leis ou normas internas ou internacionais (menos benéficas) ao caso concreto. (MAZZUOLI, 2022, p. 151).

Havia, até 2012, a vigência da Súmula n. 207, do TST, a qual enunciava que a relação jurídica trabalhista era regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Assim, passou a discussão na análise da aplicação da norma mais benéfica, possibilitando a aplicação da legislação brasileira ao contrato de empregado que teve seu serviço executado no estrangeiro (GÓES, 2021).

Frisa-se que o Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto n. 18.871/1929, mostra, em seu art. 198, regramento singular sobre os contratos de trabalho, ao disciplinar que a legislação aplicada será baseada na questão territorial se tratando sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador.

Ressalta-se que embora esteja disposto no Código de Bustamante regulando quanto a observação do quesito territorial, ele só pode ser aplicado em caso de interesse e participação de nacionais dos Estados Americanos que o ratificaram. Mazzuoli (2022) alerta para

as constantes aplicações errôneas do Código de Bustamante pelos tribunais superiores brasileiros aos países não signatários, em clara violação ao art. 2º da Introdução do respectivo código.

O enfrentamento da questão passa a confrontar um enorme desafio proporcionado sobre regular o espaço cibernético ou ciberespaço, especialmente o que emerge da *internet*, em decorrência do ser humano tornar-se onipresente, via pensamento, vontade e ação, que podem superar a sua regionalidade territorial, para poder estar em qualquer canto do mundo (BELANDRO, 2015).

5 Considerações finais

Percebe-se, através da apresentação do quadro de conceito desenvolvido por Leite, Lemos e Schneider (2019), que essa modalidade de trabalho não é um fenômeno recente, apenas ficando mais evidenciado nos últimos anos com nítida contribuição da proliferação da pandemia da Covid-19.

Entretanto, o avanço tecnológico e a industrialização 4.0 corroboraram com a flexibilização da realização do trabalho, na medida em que a própria tecnologia passou a centralizar os afazeres e o tratamento dos dados em todo o mundo. Com isso, a proposição do tema do presente artigo tornou-se significativo, já que a globalização proporciona a relação entre as pessoas de quaisquer partes do globo, facilitando a troca de informação e realização de negócios.

É nesse contexto que surgem os teletrabalhadores transnacionais e a problemática trabalhada sobre a questão territorial de exercício efetivo das atividades laborais por esses trabalhadores.

A compreensão da aplicação da norma correta propicia-se na utilização de diversas normas jurídicas, como a CLT, o CPC, decretos (dentre eles os que ratificam tratados internacionais), ou seja, um real e iminente estudo interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito internacional privado. Dessa maneira, pensa-se como correto o entendimento de aplicação da norma jurídica brasileira, isto é, atraindo para o judiciário brasileiro a competência de julgamento das demandas envolvendo os casos específicos.

Baseia-se esta conclusão no fundamento principiológico da aplicação da norma mais benéfica e no quesito territorial do oferecimento do contrato. Esse entendimento começou a ser construído a partir do cancelamento da Súmula n. 207 do TST, esta que transmutou o entendimento do local da prestação do serviço para

o local da contratação, ficando mais bem evidenciado essa questão territorial.

Referências

BARBOSA, Felipe Perdigão; FERREIRA, Alvaro. O labor e as redes: o trabalho e suas "novas espacialidades". *Ateliê Geográfico*, Goiânia, v. 16, n. 1, p. 86-100, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/atelie/article/view/71592>. Acesso em: 8 jan. 2023.

BELANDRO, Ruben Santos. Los actores en el derecho internacional privado del siglo XXI. *Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 299-349, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/rqi.2015.15360>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. *Decreto n. 18.871, de 13 de agosto de 1929*. Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. Rio de Janeiro, 1929. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacao-original-64246-pe.html>. Acesso em: 8 jan. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Lex: coletânea de legislação: edição federal*, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL. *Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Agravo de Instrumento no Recurso de Revista n. 130333-56.2013.5.13.0015*. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 13 de maio de 2005. DEJT, Brasília, DF, 22 mai. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 207*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Brasília, DF: TST, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. *Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4 (especial), p. 2237-2263, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/rqi.2015.20954>. Acesso em: 8 jan. 2023.

GÓES, Maurício de Carvalho. Teletrabalho transnacional: desafios além-mar. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 5 jul. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-05/mauricio-goes-teletrabalho-transnacional-desafios-alem-mar>. Acesso em: 5 jan. 2023.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Danyela da Cunha; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 186-209, set./dez. 2019. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/42743>. Acesso em: 8 jan. 2023.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Lei aplicável aos contratos de trabalho de tripulantes de navios de cruzeiros marítimos. *Revista LTr*, São Paulo, a. 86, t. I, n. 2, p. 148-163, fev. 2022.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional privado*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio*. OIT, Brasília, DF, 13 jan. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm. Acesso em: 7 jan. 2023.