

UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO
CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO
CURSO DE DIREITO

MARIA THAINÁ TERTULIANO DA SILVA

**A REGULAÇÃO DO TELETRABALHO TRANSNACIONAL NO BRASIL:
UMA ANÁLISE JURÍDICA.**

CAMPINA GRANDE – PB

2025

MARIA THAINÁ TERTULIANO DA SILVA

A REGULAÇÃO DO TELETRABALHO TRANSNACIONAL NO BRASIL:
UMA ANÁLISE JURÍDICA

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Unifacisa – Centro Universitário.
Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientadora: Prof.^a Marcia Cavalcante de Araujo.

Campina Grande - PB

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
(Biblioteca da UniFacisa)

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – A Regulação do Teletrabalho Transnacional no Brasil: Uma Análise Jurídica, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela UniFacisa – Centro Universitário.

APROVADO EM ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a da UniFacisa, Prof.^a Marcia Cavalcante de Araujo, Dra.
Orientadora

Prof.^o da UniFacisa, Nome, Titulação.

Prof.^o da UniFacisa, Nome, Titulação

A REGULAÇÃO DO TELETRABALHO TRANSNACIONAL NO BRASIL: Uma Análise Jurídica

Maria Thainá Tertuliano da Silva¹

Marcia Cavalcante de Araujo²

RESUMO

Este artigo examina a regulação do teletrabalho transnacional no Brasil, diante da crescente prática de prestação de serviços a distância para empresas sediadas no exterior. Observa-se que a legislação brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não disciplina de forma específica essa modalidade, o que gera insegurança jurídica nas relações laborais internacionais. O objetivo é analisar os desafios jurídicos impostos por essa nova realidade e propor caminhos interpretativos que garantam a proteção dos trabalhadores. A metodologia empregada foi a pesquisa qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise de jurisprudência nacional. Constatou-se que, na ausência de normas claras, os tribunais têm recorrido a princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a aplicação da norma mais favorável e a valorização da dignidade da pessoa humana, para solucionar conflitos envolvendo teletrabalho além-fronteiras. Conclui-se pela necessidade urgente de regulamentação específica que harmonize a flexibilização territorial com a preservação dos direitos sociais mínimos, a fim de assegurar maior segurança jurídica e proteção ao trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho; teletrabalho transnacional; proteção do trabalhador.

^{1*} Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito. Endereço eletrônico: maria.tertuliano@maisunifacisa.com.br

^{2**} Professora Orientadora. Graduada em Direito pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Doutora em Direito pela Universidade de Salamanca - Espanha. Docente do Curso Superior em Direito das Disciplinas de Direito Civil, Direito Financeiro e Ética Profissional na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas - UNIFACISA. Endereço eletrônico: marcia.araujo@maisunifacisa.com.br.

ABSTRACT

This article examines the regulation of transnational remote work in Brazil, considering the growing practice of providing services remotely to companies based abroad. It is observed that Brazilian legislation, particularly the Consolidation of Labor Laws (CLT), does not specifically regulate this modality, which results in legal uncertainty in international labor relations. The objective is to analyze the legal challenges posed by this new reality and to propose interpretative approaches that ensure the protection of workers. The methodology adopted was qualitative research, based on a bibliographical review and the analysis of national jurisprudence. The findings indicate that, in the absence of clear regulations, the courts have resorted to fundamental principles of Labor Law, such as the application of the most favorable rule and the safeguarding of human dignity, to resolve conflicts involving cross-border telework. The study concludes that there is an urgent need for specific regulations to harmonize territorial flexibility with the preservation of minimum social rights, thereby ensuring greater legal certainty and protection for workers.

Keywords: Teleworking, Transnational Teleworking, Worker Protection.

1 INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo tem passado por profundas transformações impulsionadas pela globalização e pela revolução tecnológica, o que inevitavelmente impacta os contratos e as relações de trabalho. A partir da década de 1990, com o avanço da globalização e a necessidade crescente de modernização, tornou-se indispensável buscar novos meios de aumentar a produtividade, reduzir custos e gerar benefícios à sociedade.

Dentre as mudanças, ganhou ênfase o teletrabalho como modalidade que proporciona agilidade e redução de custo, tendo alcançado relevância global a partir das décadas de 1980 e 1990, impulsionado pelo avanço das tecnologias da informação. No Brasil, sua consolidação ocorreu especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que incluiu expressamente essa modalidade na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com a regulamentação do teletrabalho no Brasil por meio da Reforma

Trabalhista, observou-se um esforço para adaptar a legislação às exigências da realidade contemporânea. A promulgação da Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças significativas, com impactos na natureza jurídica dessa forma de trabalho, bem como nos direitos e obrigações envolvidos.

Delimita-se, desde já, que, embora existam diversas formas de executar o teletrabalho, este estudo concentra-se especificamente no teletrabalho voltado à modalidade transnacional com o empregado brasileiro, ou seja, quando o vínculo de trabalho ocorre entre partes situadas em jurisdição nacionais distintas.

Essa modalidade permite que profissionais brasileiros prestem serviços a empresas estrangeiras sem deslocamento físico, mas enfrenta lacunas legais significativas. A ausência de regulamentação clara quanto à jurisdição e à aplicabilidade das leis trabalhistas expõe os trabalhadores a riscos e à insegurança jurídica.

Diante desse contexto, tornou-se inevitável discutir a necessidade de atualização da legislação trabalhista. As normas atualmente em vigor foram criadas para atender a uma realidade industrial, marcada por estruturas hierarquizadas e processos produtivos padronizados. No entanto, essa estrutura legal revela-se, em diversos aspectos, inadequada para responder às exigências de uma sociedade da informação, caracterizada por maior dinamismo e flexibilidade.

Para tanto, o ordenamento jurídico brasileiro ainda apresenta fragilidades quanto à regulação específica do teletrabalho transnacional, especialmente no tocante à garantia dos direitos dos trabalhadores que prestam serviços a empregadores estrangeiros. Esse contexto suscita a seguinte indagação: quais são as principais lacunas jurídicas que precisam ser enfrentadas para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores brasileiros?

Diante disso, este artigo tem como objetivo analisar como a legislação brasileira regula o teletrabalho transnacional e quais lacunas jurídicas precisam ser enfrentadas para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores brasileiros que atuam para empresas estrangeiras. Busca-se, também, propor reflexões sobre possíveis caminhos de adaptação da legislação brasileira diante dessa nova realidade.

A metodologia utilizada neste artigo é de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, baseada em pesquisa bibliográfica e documental. Foram analisadas legislações nacionais, tratados internacionais, jurisprudência e doutrina

especializada sobre o tema. O método científico adotado é o dedutivo, permitindo uma abordagem estruturada para avaliar as implicações jurídicas e os desafios regulatórios do teletrabalho transnacional.

A presente pesquisa se mostra essencial tanto do ponto de vista social quanto acadêmico. No âmbito social, a relevância desse estudo reside na importância de entender as lacunas jurídicas que surgem quando a tecnologia avança mais rapidamente que a legislação, expondo o trabalhador a riscos como de precarização, insegurança jurídica e exclusão previdenciária.

No campo acadêmico, a discussão sobre o teletrabalho internacional envolve debates interdisciplinares que abrangem a interface entre o Direito trabalho, do Direito internacional e da tecnologia.

Torna-se imprescindível avaliar como a legislação trabalhista brasileira pode se modernizar para acompanhar as novas dinâmicas impostas pelo teletrabalho transnacional. A ausência de regulamentação específica compromete tanto a segurança jurídica quanto os direitos dos trabalhadores, que podem ser submetidos a condições precárias sem a devida proteção legal.

O equilíbrio entre a atração de investimentos internacionais e a proteção dos direitos trabalhistas é fundamental para garantir a inserção do país na nova economia digital global sem comprometer a dignidade e a integridade dos trabalhadores.

Este artigo se estrutura em três partes principais. Inicialmente, aborda-se conceitualmente o teletrabalho e os desafios do teletrabalho transnacional. Em seguida, discute-se direitos dos trabalhadores remotos transnacionais e responsabilidades dos empregadores, além de promover um debate doutrinário entre o princípio da territorialidade e a proteção ao trabalhador. Por fim, analisam-se as alterações na legislação brasileira necessárias para garantir maior segurança jurídica e proteção dos direitos dos trabalhadores no contexto do teletrabalho transnacional, bem como a jurisprudência nacional sobre o tema.

2 O TELETRABALHO NO BRASIL E OS DESAFIOS DO TELETRABALHO TRANSNACIONAL

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que permite a execução de atividades profissionais fora das dependências tradicionais da empresa, por meio da utilização de tecnologias da informação e comunicação, que garantem a conexão

entre empregador e empregado. Surgiu como uma alternativa para atender às necessidades de flexibilidade no mercado de trabalho, impulsionado pelas inovações tecnológicas e pela busca por maior autonomia, tanto por parte dos empregadores quanto dos trabalhadores.

Segundo o doutrinador clássico Sérgio Pinto Martins (2023), o teletrabalho é definido como uma forma de trabalho realizada total ou parcialmente fora das dependências da empresa, com uso de meios telemáticos, como sistemas de comunicação e informática.

Para o autor o teletrabalho caracteriza-se pela prestação de serviços fora do ambiente físico da empresa, com o uso de meios telemáticos, como sistemas de comunicação e informática, o que o diferencia do trabalho em domicílio tradicional. (MARTINS, 2023).

O conceito de teletrabalho proposto por Martins reflete as transformações ocorridas no mercado de trabalho, que, ao incorporar tecnologias de comunicação e informação, permitem que as atividades laborais sejam desempenhadas em qualquer lugar, sem a limitação do espaço físico da empresa. Essa flexibilidade, no entanto, também suscita questionamentos quanto à proteção dos direitos dos trabalhadores e à adequação da legislação trabalhista frente às novas formas de trabalho.

A doutrina jurídica diferencia o teletrabalho do “*home office*” com base em critérios como regularidade, formalização e local da prestação de serviços. Segundo Delgado (2011), o home office caracteriza-se por maior flexibilidade e menor rigidez formal, sendo frequentemente utilizado de forma temporária ou ocasional. Assim, conforme Martins (2023), o teletrabalho se diferencia do *Home Office* por permitir a descentralização da produção, sem exigir uma base fixa ou tradicional, sendo viabilizado por ferramentas tecnológicas que conectam o trabalhador à empresa de forma remota.

Outra modalidade que se diferencia do teletrabalho, é o *Anywhere Office*, uma tendência contemporânea, que valoriza a mobilidade e a autonomia do trabalhador, possibilitando o exercício de suas atividades a partir de qualquer lugar do mundo. Embora ainda não regulamentado expressamente pela legislação trabalhista brasileira, essa modalidade insere-se no contexto das transformações contemporâneas nas relações de trabalho, exigindo reinterpretação dos institutos clássicos da subordinação, jornada e fiscalização (Panke; Barros, 2022).

O teletrabalho surgiu como forma de flexibilizar as relações laborais, permitindo que empregador e empregado tenham maior liberdade na definição das condições contratuais. Essa flexibilidade busca responder aos desafios contemporâneos enfrentados pelo Direito do Trabalho diante das inovações tecnológicas e das transformações nas formas de produção.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil foi introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio da inclusão dos artigos 75-A ao 75-D na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses dispositivos estabeleceram diretrizes sobre a prestação de serviços remotos, conceituando o teletrabalho, exigindo sua formalização contratual e disciplinando questões como a transição entre regimes presencial e remoto, bem como a responsabilidade pela infraestrutura necessária à execução das atividades.

No entanto, observa-se que esse conjunto normativo limita-se a regular o teletrabalho em território nacional, sem trazer qualquer previsão específica sobre o teletrabalho transnacional, isto é, aquele prestado por empregado residente no exterior. Tal omissão legislativa gera incertezas quanto à legislação aplicável, ao recolhimento de encargos sociais e previdenciários, à competência jurisdicional em caso de litígios e à validade de cláusulas contratuais transnacionais. Essa lacuna revela a necessidade de aprimoramento normativo capaz de contemplar os desafios impostos pelas novas formas de organização do trabalho em um cenário globalizado.

Segundo Martins (2023), o teletrabalho, inicialmente considerado uma exceção, passou a constituir um fenômeno crescente, especialmente diante dos avanços tecnológicos. Sua regulamentação, no entanto, apresenta desafios específicos, como o controle da jornada de trabalho e a garantia dos direitos dos trabalhadores em um ambiente descentralizado e, muitas vezes, fora do alcance direto da fiscalização.

A inclusão do teletrabalho na CLT, embora represente um avanço, ainda não resolve todas as questões práticas. A legislação brasileira não especifica com clareza como as obrigações trabalhistas devem ser aplicadas quando o trabalho é prestado remotamente, especialmente em casos internacionais. Assim, surgem desafios significativos de fiscalização, definição de competências legais e aplicação de normas.

Essas questões tornam-se ainda mais complexas no contexto do teletrabalho transnacional, em que o trabalhador presta serviços a uma empresa sediada no

exterior. Nesse caso, há um evidente conflito entre legislações de diferentes países, o que pode gerar insegurança jurídica tanto para o trabalhador quanto para a empresa.

Conforme Maurício Godinho Delgado (2019), o teletrabalho, em suas diversas formas – inclusive o transnacional –, impõe desafios adicionais à regulação trabalhista, por envolver múltiplos ordenamentos jurídicos e demandar novas formas de proteção aos direitos do trabalhador em um contexto globalizado.

Além disso, Barbosa Junior (2019), com base no conceito de “trabalho líquido” desenvolvido por Jorge Castelo, argumenta que, embora o teletrabalho ofereça uma aparente liberdade ao trabalhador, há um elevado grau de controle e monitoramento das atividades, o que pode comprometer sua autonomia. O autor observa que essa descentralização do poder, viabilizada pela informatização das empresas, não necessariamente resulta em maior liberdade para o trabalhador.

O conceito de “flexitempo” mencionado por Barbosa Junior (2019) ilustra bem essa realidade, pois, ao contrário da ideia de liberdade no trabalho, muitas vezes o empregado se vê submetido a horários rígidos e a uma supervisão mais intensa, o que pode agravar a precariedade das condições de trabalho, especialmente no contexto do teletrabalho transnacional, onde a fiscalização se torna ainda mais desafiadora.

O pesquisador alerta para o fato de que a distância física entre empregador e empregado, ao ultrapassar as fronteiras nacionais, amplia a necessidade de uma regulamentação que atenda às especificidades dessas relações, evitando abusos e garantindo a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Essa reflexão sobre a flexibilização do trabalho no contexto do teletrabalho transnacional evidencia a complexidade das novas formas de relações laborais, especialmente no que diz respeito ao equilíbrio entre a autonomia do trabalhador e a vigilância das empresas. Ao mesmo tempo, destaca a urgência de uma atualização legislativa que possa garantir a segurança jurídica para todas as partes envolvidas, preservando a liberdade e os direitos dos trabalhadores.

Diante desse cenário, o Brasil enfrenta o desafio de adaptar sua legislação trabalhista, de modo a garantir a proteção dos trabalhadores no contexto do teletrabalho, sem criar obstáculos à competitividade e à inserção dos profissionais brasileiros no mercado global. A regulamentação do teletrabalho transnacional, embora essencial, deve ser cuidadosamente planejada e elaborada, considerando a dinâmica do mercado internacional e a proteção aos direitos trabalhistas.

Neste sentido, o próximo passo consiste em analisar os direitos dos trabalhadores remotos transnacionais e as responsabilidades dos empregadores, visando garantir que as relações de trabalho à distância sejam não apenas viáveis, mas também seguras e justas para todos os envolvidos.

3 DIREITOS DOS TRABALHADORES REMOTOS TRANSNACIONAIS E RESPONSABILIDADES DOS EMPREGADORES

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como uma forma de prestação de serviços realizada fora das dependências físicas do empregador, de maneira preponderante ou integral, utilizando tecnologias de informação e comunicação para a execução das atividades laborais (OIT, 2020).

O crescimento das relações de trabalho mediadas por tecnologia e da prestação de serviços a distância, impulsionado pela globalização e, mais recentemente, pela pandemia da Covid-19, evidenciou a viabilidade do teletrabalho como modelo produtivo. Mesmo antes da pandemia, já existiam relações de trabalho transfronteiriças, mas o isolamento social intensificou a adoção do teletrabalho, inclusive entre empresas estrangeiras e trabalhadores brasileiros (Bezerra; Medeiros, 2021; JORDÃO, 2020).

Contudo, o teletrabalho transnacional desafia a lógica tradicional da legislação trabalhista. Isso porque a definição do local da prestação dos serviços — fator essencial para a escolha da legislação aplicável — torna-se ambígua. Conforme Fincato e Bitencourt (2015), esse local pode ser:

- a) Onde o trabalhador se encontra fisicamente;
- b) A sede do empregador, onde são recebidas as informações; ou
- c) o local do provedor de internet que possibilita a comunicação entre as partes.

Essa incerteza compromete a efetiva proteção dos direitos do trabalhador, uma vez que a CLT, embora trate do teletrabalho de forma geral, não prevê normas específicas para relações transnacionais. Assim, surgem lacunas quanto à aplicabilidade de direitos como férias, FGTS, 13º salário, horas extras e contribuições previdenciárias.

Além disso, a tributação sobre a remuneração do trabalhador remoto transnacional varia conforme a sua residência fiscal. Em muitos casos, trabalhadores brasileiros contratados por empresas estrangeiras enfrentam incertezas sobre onde e

como devem recolher tributos, o que pode resultar em obrigações tributárias duplicadas ou na ausência de contribuição para a seguridade social, afetando diretamente os direitos previdenciários e de saúde do trabalhador. A falta de clareza nas regras fiscais e tributárias também compromete a segurança jurídica dessas relações.

Os interesses empresariais ultrapassam o mero aspecto funcional do teletrabalho. Como bem aponta Manuel Martín Pino Estrada (2022), “as razões para explicar a ida ao teletrabalho transfronteiriço são diversas, desde a procura de um perfil determinado, até a possibilidade de entrar em outros mercados sem a necessidade de criar filiais nem de deslocar trabalhadores”. O autor ressalta que, além disso, o principal objetivo desse modelo é a obtenção de vantagens competitivas, sobretudo com base em diferenças salariais e tributárias entre países, além de permitir a operação ininterrupta das empresas, aproveitando os fusos horários distintos.

Outro desafio relevante é a fiscalização. A legislação brasileira impõe ao empregador a obrigação de fornecer os meios para o teletrabalho (equipamentos, suporte técnico, segurança da informação etc.). Contudo, quando o empregador está localizado fora do país, essas obrigações tornam-se de difícil exigibilidade, e os trabalhadores muitas vezes arcam com seus próprios custos de estrutura e operação.

A problemática do direito à desconexão revela-se de maneira acentuada no teletrabalho transnacional. A Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, ao alterar o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparou, em seu parágrafo único, o trabalho realizado por meios telemáticos e informatizados àquele prestado presencialmente, para fins de subordinação e controle da jornada.

No entanto, a norma não regulamentou expressamente o direito à desconexão, deixando lacunas que impactam especialmente relações de trabalho marcadas pela diferença de fusos horários e pela expectativa de disponibilidade contínua. Tal situação favorece a extrapolação dos limites da jornada laboral, implicando riscos à saúde física e mental do empregado, em afronta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

A ausência de uma regulamentação específica compromete também a atuação dos órgãos de fiscalização brasileiros, como o Ministério do Trabalho e Emprego, que enfrentam barreiras para aplicar e fiscalizar o cumprimento da legislação nacional em contratos firmados com empregadores estrangeiros. (Grant

Thornton, 2023; Pontes, 2020; Migalhas, 2022).

Dessa forma, torna-se urgente a criação de um marco normativo capaz de estabelecer, com clareza, os direitos dos trabalhadores remotos transnacionais, as responsabilidades dos empregadores e os meios adequados de fiscalização. A harmonização com tratados e convenções internacionais também deve ser considerada, afim de oferecer segurança jurídica tanto para empresas quanto para trabalhadores, garantindo condições laborais dignas em um cenário cada vez mais globalizado e digital.

3.1 DEBATE DOUTRINÁRIO: PRINCÍPIO DA TERRITORIALIDADE VERSUS PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Um dos principais entraves jurídicos no teletrabalho transnacional está no conflito entre o princípio da territorialidade e a proteção ao trabalhador. Tradicionalmente, o Direito do Trabalho adota o critério da territorialidade, segundo o qual se aplica a legislação do local onde o trabalho é executado.

No teletrabalho transnacional, é possível a incidência de leis oriundas de soberanias distintas, considerando fatores como a origem do trabalhador, o país sede da empresa e o local de execução dos serviços, o que pode gerar conflitos de leis trabalhistas no espaço. Nesses casos, torna-se necessária uma análise que privilegie a norma mais favorável ao trabalhador (Bazzi, 2023; Bitencout, 2022; Lara et al., 2020).

No entanto, o local de execução do trabalho torna-se difuso e difícil de delimitar, o que compromete a aplicação direta da legislação nacional. Surge, então, a necessidade de interpretar o ordenamento jurídico de forma a assegurar a máxima proteção ao trabalhador, ainda que ele esteja prestando serviços para uma empresa sediada em outro país.

Para Cecilia Perez Martinez (2015) é necessária uma análise minuciosa dos países de origem e de acolhimento para determinar questões básicas como: (i) Tribunal de qual país pode ouvir as controvérsias que surgem entre as partes, (ii) qual é a lei aplicável, (iii) de que país é o sistema de previdência social que protege o empregado, ou (iv) como um julgamento obtido em um país será aplicado em outro. (Martinez, 2015).

Doutrinadores como Maurício Godinho Delgado (2019) defendem que, diante de um conflito normativo, deve prevalecer a norma mais favorável ao trabalhador, especialmente quando estão em jogo direitos fundamentais: “Na hipótese de conflito de normas no espaço, em se tratando de relação de trabalho, deverá prevalecer aquela que garantir melhores condições ao trabalhador, em observância à sua dignidade e à função social do trabalho.” (DELGADO, 2019, p. 305).

De modo semelhante, Arnaldo Süssekind (2007) também destaca o caráter protetivo do Direito do Trabalho, ressaltando que a aplicação da lei mais benéfica ao trabalhador deve levar em consideração não apenas o local da prestação dos serviços, mas, sobretudo, a finalidade de proteção da parte hipossuficiente na relação. Nesse sentido, afirma o autor: “A aplicação da lei mais benéfica ao trabalhador deve ser orientada não apenas pelo local da execução do trabalho, mas principalmente pela natureza da relação jurídica e pelos princípios protetivos que regem o Direito do Trabalho.” (SÜSSEKIND, 2007, p. 412).

A crescente adoção do teletrabalho transnacional evidencia a necessidade de adaptação do ordenamento jurídico brasileiro às novas dinâmicas laborais. Diante da natureza protetiva do Direito do Trabalho, como ressaltado por Süssekind, é imprescindível que a legislação evolua para contemplar as particularidades desse novo cenário, no qual a prestação de serviços ultrapassa fronteiras territoriais.

Apesar da ausência de regulamentação específica e abrangente para o teletrabalho transnacional, é importante destacar que a Lei nº 14.442, de 2022, trouxe um avanço pontual ao dispor, em seu artigo 8º, que “para o empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira”. Essa disposição legal reforça o princípio da proteção do trabalhador, assegurando a aplicação da legislação trabalhista brasileira mesmo quando o serviço é prestado fora do país.

No entanto, a norma ainda deixa lacunas, pois não abrange todas as situações possíveis, como as relações estabelecidas diretamente com empregadores estrangeiros sem vínculo anterior no Brasil. Assim, embora represente um passo relevante, a Lei nº 14.442/2022 não resolve integralmente as complexidades jurídicas do teletrabalho transnacional, o que reforça a necessidade de novas regulamentações específicas para cobrir todas as nuances dessa modalidade.

A ausência de regulamentação específica gera incertezas quanto à aplicação das normas trabalhistas e à efetiva proteção dos direitos sociais, fragilizando a posição

do trabalhador em relação ao empregador. Assim, faz-se necessária a implementação de alterações legislativas que assegurem maior segurança jurídica às relações de teletrabalho transnacional, promovendo a harmonização entre a flexibilização territorial e a preservação da dignidade do trabalhador.

4 ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PARA GARANTIR MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA E PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO CONTEXTO DO TELETRABALHO TRANSNACIONAL

A crescente demanda por teletrabalho tem levado empresas multinacionais a buscar mão de obra em países cuja legislação trabalhista apresenta maior flexibilidade como é o caso do Brasil. Diante das lacunas normativas que envolvem o teletrabalho em regime transnacional, o país torna-se um cenário atrativo para essas contratações.

Entretanto, essa realidade levanta sérias preocupações quanto à proteção dos direitos dos trabalhadores brasileiros, que, muitas vezes, enfrentam condições menos favoráveis e carecem de mecanismos legais eficazes para garantir a aplicação das normas nacionais. Para o autor Barbosa Junior:

A demanda por metamorfose do direito laboral atinge diretamente os teletrabalhadores, notadamente transnacionais. Com a ausência de regulamentação clara e abrangente, este mercado tende a autorregular-se, impondo sérios riscos à segurança dos trabalhadores vias meios telemáticos internacionais, os quais passarão a suportar os riscos da atividade econômica das empresas, ficando à mercê dos ditames do mercado, apenas laborando e gozando de algum direito quando este for favorável ao contratante patronal. (Barbosa Junior, 2019, P. 86)

Atualmente, o ordenamento jurídico brasileiro não possui regulamentação específica acerca da aplicação das normas trabalhistas, da responsabilidade tributária, da cobertura previdenciária e da proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores no âmbito do teletrabalho transfronteiriço.

Essa omissão legislativa acarreta insegurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, sobretudo quando comparada à proteção conferida ao trabalho presencial ou ao teletrabalho doméstico, já regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como alternativa, outras nações e blocos econômicos, a exemplo da União Europeia, vêm promovendo a criação de marcos regulatórios voltados à harmonização das normas aplicáveis ao teletrabalho transnacional, buscando equilibrar competitividade econômica com a preservação de direitos sociais mínimos.

Nesse contexto destaca-se o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, celebrado em 2002, que estabeleceu princípios fundamentais, como a voluntariedade do teletrabalho, a igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais, e a proteção da saúde e segurança no trabalho. Países membros como Espanha, França e Itália incorporaram esses princípios em suas legislações nacionais, criando normas específicas para regulamentar o teletrabalho e assegurar a proteção dos trabalhadores em atividades transnacionais.

No Brasil, porém, a legislação ainda carece de mecanismos claros e eficazes para lidar com as especificidades dessa modalidade contratual. Em razão dessa lacuna, torna-se comum a necessidade de recorrer ao direito internacional privado ou mesmo à celebração de acordos individuais entre as partes — os quais nem sempre asseguram a proteção integral dos direitos dos trabalhadores.

Assim, embora a CLT, desde a Reforma Trabalhista de 2017, disponha sobre o teletrabalho em território nacional, permanece omissa quanto às situações em que a prestação de serviços ultrapassa as fronteiras do país.

Dessa forma, o desafio central reside em como o Brasil pode e deve aprimorar sua legislação trabalhista para garantir segurança jurídica, atrair investimentos internacionais e, simultaneamente, assegurar os direitos dos trabalhadores em um cenário globalizado e digital.

A implementação de normas específicas sobre o teletrabalho transnacional é fundamental para preencher essas lacunas e consolidar a proteção jurídica nesse novo panorama das relações laborais.

Entretanto, é necessário ponderar que a criação de uma regulamentação demasiadamente rígida pode representar um obstáculo à contratação de trabalhadores brasileiros por empresas estrangeiras. Antônio Álvares da Silva (2022) adverte que a regulamentação trabalhista deve ser construída com prudência, pois a imposição de encargos excessivos pode desestimular a criação de novas relações de trabalho, afetando negativamente a inclusão dos trabalhadores no mercado.

A imposição de requisitos excessivos pode tornar menos atrativa a contratação de profissionais localizados no Brasil, gerando impactos negativos para a inserção do

país no mercado global. Assim, a regulamentação deve ser construída de forma equilibrada, conciliando a proteção dos direitos trabalhistas com a preservação da competitividade e da atratividade do trabalhador brasileiro no contexto internacional.

4.1 E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL NACIONAL SOBRE O TELETRABALHO TRANSNACIONAL.

A análise da jurisprudência nacional revela que o Poder Judiciário brasileiro ainda enfrenta desafios a acerca do teletrabalho transnacional. Embora a legislação nacional, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), aborde de forma genérica o teletrabalho, não há disciplina específica para os casos em que a prestação de serviços ocorre em outro país (DELGADO, 2019).

As decisões judiciais, quando existentes, têm adotado critérios baseados na proteção do trabalhador, na análise do local da prestação dos serviços e na aplicação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como o princípio da norma mais favorável e o princípio da proteção.

Em situações concretas, os tribunais têm se orientado pela prevalência da legislação brasileira sempre que se verifica a existência de vínculo empregatício com empresa sediada no Brasil e a manutenção da subordinação direta.

Exemplo disso é o julgamento do **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000900-97.2022.5.17.0006**, no qual se reconheceu a aplicação da legislação brasileira a trabalhador que, mesmo executando suas funções fora do território nacional, mantinha vínculo empregatício com empresa estabelecida no Brasil. Na oportunidade, a Corte consignou que:

A relação de emprego é regida pela legislação do local da contratação e da execução do trabalho, salvo disposição em contrário, observando-se, sobretudo, o princípio da proteção do trabalhador, de modo que, ainda que o labor se dê no exterior, subsistindo os elementos fáticos do vínculo empregatício, é legítima a aplicação da legislação brasileira.

O Tribunal também ressaltou a necessidade de assegurar a proteção do trabalhador, aplicando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal de 1988),

reforçando a orientação de que, em caso de dúvida, deve prevalecer a norma mais favorável ao empregado (DELGADO, 2019).

Em sentido semelhante, o **Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, ao julgar o Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000162-85.2023.5.08.0019**, reafirmou a aplicação da legislação trabalhista brasileira mesmo em situações em que o trabalho é prestado fora do país. A decisão enfatizou que, estando a empresa sediada no Brasil e havendo subordinação direta, os direitos trabalhistas previstos na CLT devem ser respeitados, evidenciando o compromisso do Judiciário com a proteção da parte hipossuficiente na relação de trabalho (TRT-8, 2023).

Apesar desses avanços pontuais, observa-se uma carência de jurisprudência consolidada e de diretrizes específicas para o teletrabalho em contexto transnacional, o que gera insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empregadores. A necessidade de regulamentação específica torna-se, portanto, ainda mais evidente diante da crescente adoção desse modelo de prestação de serviços (Bazzi, 2023).

O **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no Recurso Ordinário nº 0000795-89.2013.5.04.0009**, também enfrentou a temática do teletrabalho transnacional. No caso, embora o empregado executasse suas funções para empresa do exterior, a Corte aplicou exclusivamente a legislação brasileira para analisar a existência do vínculo empregatício, observando os requisitos tradicionais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A decisão reforçou que, persistindo elementos como subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade, é legítima a incidência do ordenamento jurídico brasileiro, mesmo diante da prestação de serviços fora do território nacional (TRT-4, 2013). Essa orientação corrobora a preocupação dos tribunais em assegurar a proteção trabalhista prevista na Constituição Federal, priorizando a dignidade do trabalhador e a função social do trabalho, ainda que em ambiente transnacional.

Diante do exposto, nota-se que, embora a jurisprudência nacional tenha buscado assegurar a proteção do trabalhador no contexto do teletrabalho transnacional, aplicando princípios fundamentais do Direito do Trabalho e reconhecendo a incidência da legislação brasileira quando presentes elementos como subordinação e vínculo com empresa sediada no país, ainda persiste uma lacuna normativa relevante.

A virgência da Lei nº 14.442, de 5 de outubro de 2022 é importante pois demonstra uma preocupação específica sobre a modalidade de teletrabalho

transnacional. No entanto conforme Glitz (2022), a regulação do contrato internacional de teletrabalho em comparação com a regulamentação anterior pode trazer varias fragilidades, como as situações em que o trabalhador é transferido para o exterior por iniciativa do empregador, limitando-se a casos em que a mudança decorre de escolha pessoal do empregado — o que a torna excessivamente focada na figura do nômade digital.

Além disso, trabalhadores brasileiros que prestam serviços para empresas estrangeiras a partir do Brasil, frequentemente contratados como pessoas jurídicas sob contratos internacionais com cláusulas de eleição de foro e direito estrangeiro, não são alcançados pela nova lei. Soma-se a isso a polêmica introduzida pela possibilidade de escolha do direito aplicável ao contrato, prevista no §8º do artigo 75-B da CLT, que pode fragilizar ainda mais os vínculos de emprego, ao permitir que normas trabalhistas de ordem pública sejam afastadas por acordo entre as partes.

Conforme Costa e Almeida (2023) O estabelecimento de um patamar mínimo civilizatório para o teletrabalho se torna uma exigência fundamental, delimitando as margens do excesso. Isso envolve a implementação de diretrizes que assegurem condições dignas de trabalho, especialmente no que diz respeito ao controle da jornada e ao direito à desconexão.

A ausência de regulamentação específica sobre o tema dificulta a uniformização das decisões judiciais e gera insegurança jurídica, evidenciando a necessidade de intervenção legislativa que contemple as particularidades do teletrabalho além das fronteiras nacionais, especialmente diante da consolidação dessa modalidade no cenário pós-pandêmico e da crescente internacionalização das relações laborais.

Portanto Costa e Almeida (2023) reforça que, a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas no contexto do teletrabalho é imprescindível para assegurar a dignidade e a justiça social. Apenas por meio de uma regulamentação que promova o trabalho digno, respeitando os limites constitucionais e protegendo o trabalhador contra práticas abusivas, será possível frear a precarização desse modelo laboral e contribuir para a melhoria das condições de vida da classe trabalhadora, assegurando um patamar mínimo civilizatório³.

³ O patamar civilizatório mínimo é o conjunto de normas cogentes e imperativas estatais (de ordem pública) sem os quais o trabalhador estaria em condições precarizantes em âmbito laboral e social. Tal conjunto normativo abrange as normas constitucionais, tratados e

Ao enfatizarem a necessidade de condições dignas de trabalho, como o controle de jornada e o direito à desconexão, os autores reforçam que a efetivação dos direitos fundamentais deve nortear qualquer esforço regulatório, a fim de evitar a precarização das relações laborais e a fragilização dos vínculos empregatícios. Essa perspectiva dialoga com os princípios constitucionais do trabalho digno, da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, servindo como base para uma regulamentação que promova segurança jurídica sem abrir mão da justiça social.

Diante do exposto, constata-se que, embora a jurisprudência brasileira venha apresentando esforços pontuais no sentido de aplicar a legislação trabalhista nacional ao teletrabalho transnacional, ainda persiste um vácuo normativo que compromete a uniformidade das decisões e a efetiva proteção dos trabalhadores.

A lacuna legislativa, somada à flexibilização introduzida pela Reforma Trabalhista e pela Lei nº 14.442/2022, revela uma tendência preocupante de desproteção, sobretudo quando contratos são firmados com base em normas estrangeiras e cláusulas que excluem o ordenamento jurídico brasileiro.

Assim, torna-se imprescindível que o legislador promova uma regulação clara, abrangente e equilibrada, que assegure os direitos fundamentais dos trabalhadores, respeite os princípios do Direito do Trabalho e responda às dinâmicas de um mercado globalizado. Apenas com esse avanço será possível garantir condições laborais justas e compatíveis com os valores constitucionais, contribuindo para um modelo de teletrabalho transnacional que seja ao mesmo tempo eficiente, competitivo e socialmente responsável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A globalização e o avanço tecnológico têm gerado novas configurações no mercado de trabalho, sendo o teletrabalho transnacional um reflexo direto dessa transformação. A análise das lacunas jurídicas existentes na legislação brasileira revela a necessidade urgente de uma modernização normativa para atender a essa nova realidade.

convenções internacionais ratificados e leis infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania.

O teletrabalho transnacional, especialmente o praticado por trabalhadores brasileiros para empresas estrangeiras, expõe o sistema jurídico atual às suas fragilidades, em especial no que tange à proteção dos direitos trabalhistas, à segurança jurídica e à adequação das normas trabalhistas às exigências do contexto digital global.

Conforme abordado ao longo deste estudo, a legislação brasileira, embora tenha avançado com a Reforma Trabalhista de 2017, não é suficiente para regulamentar adequadamente o teletrabalho transnacional. A ausência de uma regulamentação clara sobre a jurisdição aplicável e a proteção social dos trabalhadores dessa modalidade coloca em risco os direitos desses profissionais, que muitas vezes se veem em uma situação de vulnerabilidade jurídica, sem a garantia de benefícios e proteções trabalhistas fundamentais.

A Lei nº 14.442, de 2022, trouxe um avanço pontual ao dispor, em seu artigo 8º, sobre a regulamentação do teletrabalho transnacional, mas ainda assim, há uma lacuna considerável em termos de aplicação prática e abrangência, principalmente no que se refere à responsabilidade do empregador e à proteção social do trabalhador em relação a benefícios previdenciários e trabalhistas.

A revisão da legislação trabalhista brasileira, com foco no teletrabalho transnacional, é imprescindível para assegurar que o Brasil não apenas atraia investimentos internacionais, mas também garanta a dignidade, a integridade e os direitos dos trabalhadores. A proposta de adaptações legais, incluindo a regulamentação clara sobre jurisdição, responsabilidade dos empregadores e proteção social, é uma medida necessária para promover um equilíbrio entre a inovação no mercado de trabalho e a proteção dos direitos trabalhistas.

É fundamental que o país avance para uma legislação mais flexível e dinâmica, capaz de acompanhar as transformações econômicas e sociais que a revolução tecnológica impõe, sem comprometer a segurança jurídica e o bem-estar dos trabalhadores. O fortalecimento da proteção ao trabalhador no contexto transnacional será determinante para o Brasil se posicionar de maneira competitiva na nova economia digital, garantindo uma inserção responsável e justa no mercado global.

Portanto, as propostas de atualização da legislação trabalhista, aliadas a um esforço conjunto de órgãos governamentais, empregadores e sindicatos, poderão garantir que o teletrabalho transnacional seja uma realidade benéfica tanto para os

trabalhadores quanto para as empresas, respeitando os direitos fundamentais e promovendo uma economia digital inclusiva e justa.

REFERÊNCIAS

ALVES, R.V. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. In: **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**. v. 35: 385-394, 2007.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. O Direito do Trabalho Líquido e o Teletrabalho Transnacional: demanda por regulamentação efetiva. In: BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Teletrabalho Transnacional**. São Paulo: LTr, 2020.

Brasil. (1943). Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Atualizada pela Lei nº 13.467/2017.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 5 de outubro de 2022. Dispõe sobre o teletrabalho e outros temas. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0000795-89.2013.5.04.0009. Relatora: Desembargadora Tânia Rosa Maciel Andrade. Julgado em 22 jun. 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/consulta-rapida>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000162-85.2023.5.08.0019. Relator: Des. Marcus Vinicius Gouveia de Oliveira. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000900-97.2022.5.17.0006. Relator: Des. Cláudio Armando Couce de Menezes. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BAZZI, Luiza Helena Silva. **A relação de trabalho no teletrabalho transnacional: entre o direito aplicável e a proteção do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2023.

BEZERRA, Angelica Luiza Silva; MEDEIROS, Milena Gomes de. O teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19. **Argumentum**, v. 14, n. 3, 2021. Disponível em: <https://publicacoes.ufes.br/argumentum/article/view/36941>. Acesso em: 21 abr. 2025. Publicações UFES

COSTA, Rair Alves; ALMEIDA, Stephanny Priscilla Peixoto Bento de. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: desafios inerentes à jornada de trabalho e necessidade de garantia de um patamar mínimo civilizatório. In: SILVA, João; PEREIRA, Maria (Orgs.). **Direito do Trabalho Contemporâneo: desafios e perspectivas**. São Paulo: Editora Científica, 2023. Disponível em: <https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/a-regulamentacao-do-teletrabalho-no-brasil-desafios-inerentes-a-jornada-de-trabalho-e-necessidade-de->

garantia-de-um-patamar-minimo-civilizatorio. Acesso em: 10 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Deslocalização do trabalho e teletrabalho transnacional. Migalhas, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-trabalhista-nos-negocios/361957/deslocalizacao-do-trabalho-e-teletrabalho-transnacional>. Acesso em: 21/04/2025.

GLITZ, Laura. O teletrabalho transnacional e a Lei nº 14.442/2022: avanços e limitações. Revista de Direito Contemporâneo, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p.16, 2022.

GÓES, Maurício. **Teletrabalho transnacional**: desafios além-mar. Disponível em: Consultor Jurídico. Acesso em: [23/11/2024].

GRANT THORNTON. Nômades digitais – os desafios tributários da mobilidade global. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

JÚNIOR, Francisco de Assis; NASCIMENTO, Fábio Severiano (org.). Diálogos do Direito Hodierno: estudos em homenagem ao I Congresso Internacional Europeu Brasileiro de Direito do Trabalho de Campina Grande. Campina Grande: EDUEPB, 2019. p. 73-95.

LARA, Ana Paula; SOUSA, Roberta; MATTOS, João. O desafio do teletrabalho internacional: aspectos jurídicos e conflitos de normas. **Revista de Direito Comparado**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, p. 18, 2020.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; DELGADO, Mauricio Godinho. A ressignificação do patamar civilizatório mínimo para a compreensão devida da indisponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 89, n. 2, p. 59-78, abr./jun. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.stf.jus.br/handle/20.500.12178/230120>. Acesso em: 10 maio 2025.

MACIEL, Amanda Gisele; CARRARO, Nilton César; SOUSA, Marco Aurélio Batista de; SANCHES, Arthur Caldeira. Análise do teletrabalho no Brasil. **Revista Acadêmica**, Três Lagoas: UFMS, 2017.

MARQUES, Crislaine Merens; PINTO, Lucas Baffi Ferreira. Globalização e a influência nas relações laborais: o teletrabalho e a Lei 13.467 de 2017. **Revista UNIFESO – Caderno de Direito**, v. 3, n. 1, 2021, Teresópolis. ISSN 2526-8600.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MARTINEZ, Cecilia Perez. O contrato de trabalho internacional e os conflitos de leis. **Revista Latino-Americana de Direito**, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 27, 2015

.

MIGALHAS. Apesar das modificações, Lei 7.064 é ineficaz na prática. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

PANKE, Luciana Paula; BARROS, Pedro. Anywhere office: os impactos da flexibilização do espaço de trabalho. Curitiba: PUCPR, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-trabalhista-nos-negocios/361957/deslocalizacao-do-trabalho-e-teletrabalho-transnacional>. Acesso em: 21/04/2025.

PONTES, Dhyego. As obrigações do empregador e os custos no home office. Consultor Jurídico, 13 nov. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

RODRIGUES JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 2, p. 123–140, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/385>. Acesso em: 21 abr. 2025. Revista TRT 10

SILVA, Antônio Álvares da. Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2007.

UNIÃO EUROPEIA. Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho. Bruxelas, 2002. Disponível em: <https://www.etuc.org/en/document/european-framework-agreement-telework>. Acesso em: 18/04/2025.