

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

CURSO DE DIREITO

Roger Antonio Lamin

**Teletrabalho entre Estados Partes do MERCOSUL e a conciliação dos conflitos de leis trabalhistas no espaço.**

Florianópolis - SC

2022

Roger Antonio Lamin

**Teletrabalho entre Estados Partes do MERCOSUL e a conciliação dos conflitos de leis trabalhistas no espaço.**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora. Doutora. Juliana Wülffing

Florianópolis - SC

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Lamin, Roger Antonio  
Teletrabalho entre Estados Partes do MERCOSUL  
e a conciliação dos conflitos de Leis trabalhistas no  
espaço. / Roger Antonio Lamin ; orientador, Juliana  
Wülfing, 2022.  
P.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências  
Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Teletrabalho. 3. MERCOSUL.  
4. Conflito de Lei Trabalhista. 5. Direito comparado. I.  
Wülfing, Juliana . II. Universidade Federal de Santa  
Catarina. Graduação em Direito. III. Título.

**Teletrabalho entre Estados Partes do MERCOSUL e a conciliação dos conflitos de normas trabalhistas no espaço.**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito

Florianópolis, 1 de maio de 2022.

---

Professor Luiz Henrique Cademartori, Doutor.  
Coordenador do Curso

**Banca Examinadora:**

---

Professora Juliana Wülfing Orientadora, Doutora  
Orientador(a)  
Instituição Universidade Federal de Santa Catarina

---

Professora Aline Beltrame De Moura, Doutora  
Avaliador(a)  
Instituição Universidade Federal de Santa Catarina

---

Professor Eduardo Antonio Temponi Lebre, Doutor  
Avaliador(a)  
Instituição Universidade Federal de Santa Catarina

Este trabalho é dedicado a todos aqueles que lutam por uma sociedade melhor.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Ato contínuo, a Prof<sup>a</sup>. Dra. Juliana Wülfing, por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

Aos meus familiares e amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Por fim, aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

## RESUMO

A presente pesquisa tem como temas o teletrabalho alusivo aos Estados Partes do MERCOSUL, bem como os conflitos de leis trabalhistas no espaço. Nesse contexto, o objetivo geral do trabalho foi compilar a legislação do teletrabalho no MERCOSUL para solucionar os conflitos de leis trabalhistas entre os Estados desse Bloco Econômico. Essa pesquisa se justifica diante ao fato de que apesar de todos os Estados Partes regulamentarem tal tema em seus Ordenamento Jurídicos Internos, não há atualmente um dispositivo legal que verse como conciliar um conflito de lei trabalhista no espaço e que abranja todas as suas particularidades. Assim, com o novo cenário após as consequências do Coronavírus, surgiu a necessidade de solucionar o conflito de leis trabalhistas no espaço, em razão da incidência de leis oriundas de soberanias distintas. Logo, indaga-se será possível solucionar o conflito de leis trabalhistas originado entre teletrabalhadores dos Estados Partes do MERCOSUL? Para a consecução da pesquisa, adotou-se o método de abordagem dedutivo e comparativo, assim como utilizou-se como métodos de procedimentos e técnicas o histórico, o bibliográfico e o documental.

**Palavras-chaves:** Teletrabalho; Estados Partes; MERCOSUL; Conciliação; Conflitos De Leis Trabalhistas No Espaço.

## ABSTRACT

The present research has as its themes teleworking alluding to the MERCOSUR States Parties, as well as the conflicts of labor laws in space. In this context, the general objective of the work was to compile the telework legislation in MERCOSUR to resolve conflicts of labor laws between the States of this Economic Bloc. This research is justified by the fact that although all States Parties regulate this issue in their Internal Legal Orders, there is currently no legal provision that deals with how to reconcile a conflict of labor law in space and that covers all its particularities. With the new scenario after the consequences of the Coronavirus, the need arose to resolve the conflict of labor laws in space, due to the incidence of laws arising from different sovereignties. Therefore, the question is, will it be possible to resolve the conflict of labor laws originated between teleworkers from the MERCOSUR States Parties? To carry out the research, the method of deductive and comparative approach was adopted, as well as historical, bibliographic and documental methods of procedures and techniques.

**Keywords:** telework; States Parties; MERCOSUL; Conciliation; Conflicts of labor laws in space.



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARGENTINA República Argentina

ALADI Associação Latino-Americana de Integração

ACE 35 Acordo de Complementação Econômica nº. 35

ACE 72 Acordo de Complementação Econômica nº. 59

ACE 58 Acordo de Complementação Econômica nº. 59

ACE 59 Acordo de Complementação Econômica nº. 59

ACE 69 Acordo de Complementação Econômica nº. 59

ALBA Aliança Bolivariana para as Américas

ALCA Área de Livre Comércio das Américas

BRASIL República Federativa do Brasil

CNMP Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho

CNJ Conselho Nacional de Justiça

CMPED Centro MERCOSUL de Promoção do Estado de Direito

CMC Conselho do Mercado Comum

CCM Comissão de Comércio do MERCOSUL

CPC Comissão Parlamentar Conjunta

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

COLÔMBIA República da Colômbia

CRFB Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CT-1 Comitê Técnico Tarifas, Nomenclatura e Classificação de Mercadorias

CT-2 Comitê Técnico Assuntos Aduaneiros

CT-3 Comitê Técnico Normas e Disciplinas Comerciais

CT-4 Comitê Técnico Políticas Públicas que Distorcem a Competitividade

CT-5 Comitê Técnico Defesa da Concorrência

CDCS Comitê de Defesa Comercial e Salvaguardas

CT-7 Comitê Técnico Defesa do Consumidor.

COVID 19 Coronavírus e variantes

FCES Foro Consultivo Econômico-Social

FCES Foro Consultivo Econômico-Social

GUIANA Cooperativa da República da Guiana

GMC Grupo Mercado Comum

LCT Lei do Contrato de Trabalho Argentino

MERCOSUL Mercado Comum do Sul

MP Medida Provisória

MTES Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social

OIT Organização Internacional do Trabalho

PARLASUL Parlamento do MERCOSUL

PICE Programa de Integração e Cooperação Econômica

Peru República do Peru

PARAGUAI República do Paraguai

SGT-1 subgrupos de trabalho de Comunicações;

SGT-2 subgrupos de trabalho de Aspectos Institucionais;

SGT-3 subgrupos de trabalho de Regulamentos Técnicos e Avaliação da Conformidade;

SGT-4 subgrupos de trabalho de Assuntos Financeiros;

SGT-5 subgrupos de trabalho de Transportes;

SGT-6 subgrupos de trabalho de Meio Ambiente;

SGT-7 subgrupos de trabalho de Indústria;

SGT-8 subgrupos de trabalho de Agricultura;

SGT-9 subgrupos de trabalho de Energia e mineração;

SGT-10 subgrupos de trabalho de Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social;

SGT-11 subgrupos de trabalho de Saúde;

SGT-12 subgrupos de trabalho de Investimentos;

SGT-13 subgrupos de trabalho de Comércio Eletrônico;

SGT-14 subgrupos de trabalho de Acompanhamento da Conjuntura Econômica e Comercial.

SM Secretaria Administrativa do MERCOSUL

SURINAME República do Suriname

TA Tratado De Assunção

TAH Tribunais Arbitrais *Ad Hoc*

TAL Tribunal Administrativo Trabalhista do MERCOSUL

TIC Tecnologia de Informação e Comunicação

TICD Tratado de Integração, Cooperação e Desenvolvimento

TPR Tribunal Permanente de Revisão

TST Tribunal Superior do Trabalho

TRT Tribunal Regional do Trabalho

URUGUAI República Oriental do Uruguai

VENEZUELA República Bolivariana da Venezuela

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2.</b>	<b>MERCOSUL E A LIVRE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS, DE PRODUTOS E DE SERVIÇOS.....</b>	<b>14</b>
2.1.	MERCOSUL E ESTADOS MEMBROS.....	14
2.2.	A LIVRE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS, DE PRODUTOS DE SERVIÇOS.....	18
2.3.	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E SOLUÇÕES DE CONTROVÉRSIAS.....	20
<b>3.</b>	<b>TELETRABALHO NOS ESTADOS PARTES DO MERCOSUL.....</b>	<b>26</b>
3.1.	UM POUCO DA HISTÓRIA.....	26
3.2.	TELETRABALHO NO MERCOSUL .....	30
3.2.1.	<b>Brasil.....</b>	<b>30</b>
3.2.2.	<b>Argentina .....</b>	<b>32</b>
3.2.3.	<b>Paraguai .....</b>	<b>34</b>
3.2.4.	<b>Uruguai .....</b>	<b>35</b>
<b>4.</b>	<b>DIREITO COMPARADO: TELETRABALHO ENTRE ESTADOS PARTES DO MERCOSUL E A CONCILIAÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS.....</b>	<b>38</b>
4.1.	COMPARAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES DOS ESTADOS.....	38
4.2.	CONCILIAÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS .....	45
<b>5.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>51</b>
<b>6.</b>	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>55</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho tem como temas o teletrabalho alusivo aos Estados Partes do MERCOSUL, bem como os conflitos de leis trabalhistas no espaço. Nesse sentido, o objetivo geral foi o de compilar a legislação do teletrabalho dos Estados Partes no MERCOSUL para solucionar os conflitos de leis trabalhistas entre os Estados desse Bloco Econômico. Assim, visando esse propósito, elaborou-se o seguinte problema: É possível conciliar o conflito de lei trabalhista originado entre teletrabalhadores de Estados Partes do MERCOSUL?

Além do problema proposto, elencou-se como objetivo primário estudar o MERCOSUL e a livre circulação de pessoas, de produtos e de serviços. Quanto ao objetivo secundário propôs-se analisar o teletrabalho nos Estados Partes do MERCOSUL, ou seja, no Brasil, na Argentina, no Uruguai e no Paraguai. Quanto ao terceiro objetivo, tratou-se de verificar os mecanismos legais existentes para conciliar o conflito de leis trabalhistas no espaço.

A importância do problema encontra-se na ideia de que após a eclosão do COVID-19, inúmeras foram as transformações que marcaram categoricamente a forma em que o indivíduo se posiciona perante ao mercado de trabalho mundial. O teletrabalho que antes era uma modalidade incomum passou a ser a realidade de diversos empregados. Aqueles que anteriormente desempenhavam unicamente suas funções no interior físico de uma entidade jurídica, se viram protagonizando o novo êxodo laboral acentuado pela recente pandemia, ou seja, o deslocamento compulsório do trabalho no ambiente empresarial para o núcleo dos lares.

Nessa conjuntura, com a superação do obstáculo da distância para contratar mão de obra oriunda de qualquer país, as empresas estrangeiras acentuaram a admissão de novos colaboradores para prestar serviços à distância. Tal modalidade de trabalho, quando o empregado presta serviços por meio de instrumentos telemáticos e informacionais, a um empregador que se encontra preponderantemente fora das dependências do empregador, é conceitualizado como teletrabalho.

Diante de tal combinação, possível é o conflito de lei no espaço, referente a modalidade de teletrabalho transnacional, em razão da incidência de leis oriundas de soberanias distintas. Logo, indaga-se se é possível solucionar o conflito de lei trabalhista originado entre teletrabalhadores de Estados membros do MERCOSUL.

Ocorre que, no âmbito do MERCOSUL, os Estados Partes já promulgaram legislações internas alusiva a tal lacuna. O Brasil restou pioneiro e, em 13 de julho de 2017, promulgou a Lei nº. 13.467<sup>1</sup>. Por seu turno, vieram, posteriormente, na seguinte ordem: Argentina (Lei nº. 27.555, de 14 de agosto de 2020); <sup>2</sup>Paraguai (Lei nº. 6.738, de 1 de junho de 2021)<sup>3</sup>; Uruguai (Lei nº. 19.978, de 20 de agosto de 2021)<sup>4</sup>.

Todavia, compulsando-se as supramencionadas legislações, infere-se que não houve o apontamento do meio de solução de conflito de lei no espaço, de forma a efetivar os direitos humanos dos teletrabalhadores transnacionais. Na verdade, as aludidas Nações se limitaram a regularizar o tema somente na esfera nacional.

O ineditismo do presente projeto baseia-se no fato de que não fora encontrada nenhuma pesquisa referente ao tema, que tenha como centro de sua investigação o cenário e a realidade jurídica do MERCOSUL. Por fim, este trabalho vem para protagonizar o Bloco econômico medular da região sul da América Latina, bem como ouvir o anseio positivado no Parágrafo único, do art. 4º, da CRFB/1988.

Ao delimitar o problema, buscou-se afastar da pesquisa os Estados Associados do MERCOSUL, ou seja, a Colômbia, o Equador, o Chile, e o Peru. Tal decisão, encontra-se embasada no fato que esses não possuem direitos plenos no Bloco Econômico

No mais, em relação ao estado da arte, os estudos e as análises foram alicerçadas em uma base teórica discutida por autores renomados, que permitiram leituras e aproximações com os assuntos propostos, sendo que entre eles, destacam-se: Maurício Godinho Delgado, Francisco Ortiz Chaparro e Irineu Strenger.

---

<sup>1</sup><[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/113467.htm)>

<sup>2</sup><<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>>

<sup>3</sup><[www.mtess.gov.py/application/files/6016/2265/4905/Ley\\_N\\_6738-21\\_Modalidad\\_de\\_Teletrabajo\\_en\\_relacion\\_de\\_dependencia.pdf](http://www.mtess.gov.py/application/files/6016/2265/4905/Ley_N_6738-21_Modalidad_de_Teletrabajo_en_relacion_de_dependencia.pdf)>

<sup>4</sup><<https://www.gub.uy/presidencia/institucional/normativa/ley-n-19978-fecha-20082021-se-establecen-Leis-para-promocion-regulacion>>

Por fim, a pesquisa foi desenvolvida em 3 (três) etapas. O primeiro Capítulo tratou do MERCOSUL, se dividindo em outros 3 (três) momentos. Começou a estabelecer os Tratados que o fundaram. Depois elencou a estrutura institucional do Bloco econômico em questão e, por fim, trouxe os meios de solução de controvérsias presentes nos Tratados e Convenções assinados pelos Estados Partes.

Enquanto isso, o segundo Capítulo pretendeu discutir o teletrabalho vigente nos Estados Partes do MERCOSUL, bem como restringir os critérios necessários para constituir esta modalidade de trabalho. Para tanto, dividiu-se o Capítulo em 2 (dois) momentos. No primeiro houve o levantamento histórico do teletrabalho e no segundo, a pesquisa investiga a legislação nacional dos Estados Partes do MERCOSUL, face ao teletrabalho.

Deste modo, o terceiro Capítulo cuidou do direito comparado, em um primeiro momento pretendeu-se comparar os direitos dos teletrabalhadores domiciliados nos Estados Partes, organizando-os os aspectos comuns e particulares presentes em todos os ordenamentos jurídicos. Todavia, no segundo instante consultou-se dos elementos de conexão para solucionar os conflitos das leis trabalhistas no espaço, com fulcro na doutrina atinente ao Direito Internacional Privado.

Diante do exposto, conhecendo a necessidade de escolhas metodológicas para solucionar o problema do presente projeto de pesquisa, elegeu o método de abordagem hipotético-dedutivo, partindo-se de hipóteses formuladas na condição de possíveis respostas aos problemas apresentados, submetendo-as a um processo de verificação, para que sejam aceitas ou refutadas. Ademais, este trabalho se utilizou do método de pesquisa qualitativa, bem como os métodos de procedimentos e técnicas: histórico, bibliográfico, documental e comparativo.

## 2. MERCOSUL E A LIVRE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS, DE PRODUTOS E DE SERVIÇOS

Atualmente, o MERCOSUL é constituído por 5 (cinco) Estados partes (Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai e Venezuela<sup>5</sup>), 6 (seis) Estados Associados (Chile, Colômbia, Equador, Peru, Guiana e Suriname) e 1 (um) em processo de adesão (Bolívia). Contudo, com o transcorrer do tempo, este quadro se alterou conforme as peculiaridades sócio-econômicas da América Latina. Neste contexto, este Capítulo cuida de compreender o aludido Mercado em comum, ao consultar os Tratados e Convenções que o constituíram. Além disso, atenta-se para verificar a Organização Institucional deste Bloco econômico. Por fim, aprofunda-se nos mecanismos de conciliação de conflitos de leis expostos nos Acordos assinados pelos Estados Partes.

### 2.1. MERCOSUL E ESTADOS MEMBROS

O MERCOSUL possui sua gênese após as catástrofes cometidas no período entre a Primeira (28 de julho de 1914 - 11 de novembro de 1918) e a Segunda (1 de set. de 1939 - 2 de set. de 1945) Guerras Mundiais. De modo que, as Nações inclinaram-se a estreitar as suas relações internacionais, com o fim de zelar pela paz mundial. Desta feita, inúmeras Organizações Internacionais, bem como Blocos Econômicos foram criados para suprir os efeitos decorridos dos aludidos eventos.

Na América Latina, tal cenário não restou diferente. Isto porque, a maior parte dos Estados Latinos passaram a adotar planos de integração internacionais, como a ALBA, a ALCA, e o MERCOSUL.

Em especial, ao último supramencionado, assevera Tatiana Prazeres (2008, p. 221-2) que a sua ideia surgiu após a aproximação entre o Brasil e a Argentina, no contexto do fim da Guerra Fria (12 de março de 1947 - 3 de dezembro de 1989), e do restabelecimento dos regimes democráticos nesses.

Observa-se que, as condições econômicas internas, o desenvolvimento técnico-industrial insuficiente, os problemas na política macroeconômica e as restrições derivadas da dívida externa, não eram propícias a uma cooperação econômica mais consistente nestes Estados membros.

---

<sup>5</sup>A República Bolivariana da Venezuela se encontra suspensa de todos os direitos e obrigações inerentes à sua condição de Estado Parte do MERCOSUL, em conformidade com o disposto no segundo parágrafo do art. 5º do Protocolo de Ushuaia.

Assim, em 1985, o presidente do Brasil, o Exmo. Sr. Tancredo Neves visitou o Exmo. Sr. Raúl Alfonsín, presidente da Argentina, e acordaram levar adiante uma aproximação comercial e política entre as duas nações. Sendo que, no dia 30 de novembro do mesmo ano, o Exmo. Sr. Raúl Afonsín e o Exmo. Sr. José Sarney, eleito presidente do Brasil em 15 de março de 1985, firmaram a Declaração do Iguazu<sup>6</sup> (1985).

Já, em julho de 1986 foi assinado a Ata para Integração Brasil-Argentina<sup>7</sup>, criando o PICE<sup>8</sup> e em 1988, a assinatura do TICD<sup>9</sup>, prevendo formação de um espaço econômico em 10 (dez) anos, com eliminação de barreiras alfandegárias e não-alfandegárias. Em julho de 1990, foi assinada a Ata de Buenos Aires<sup>10</sup>, pelo Exmo. Sr. Carlos Meném (8 de julho de 1989 – 10 de dezembro de 1999) e pelo Exmo. Sr. Fernando Collor de Mello (15 de março de 1992 - 29 de dezembro de 1992), estipulando a criação de um Mercado Comum com prazo de 4 (quatro) anos e meio.

A assinatura da Ata de Buenos Aires trouxe a inserção de mais 2 (dois) Estados no processo de integração, o Paraguai e o Uruguai. A criação da PICE estabeleceu a integração de setores específicos da economia, com o objetivo de abrir os mercados nacionais e estimular a economia da Argentina e Brasil.

Enfim, em 26 de março de 1991, a Argentina, o Brasil, o Paraguai e o Uruguai assinaram, na cidade de Assunção (Paraguai), o TA<sup>11</sup> pelo qual se estabelece a base para a criação do MERCOSUL.

O TA divide o MERCOSUL em 2 (dois) distintos grupos, os Estados Partes (Preâmbulo) e os Estados Associados (art. 20). O primeiro trata-se das Nações fundadoras do Bloco, ou seja, os primeiros signatários do referido Tratado. Este é o caso da Argentina, do Brasil, do Paraguai e do Uruguai. Apesar disso, as Nações interessadas em ingressar nos quadros, como Estado Parte, o art. 20, do TA, estabelece os requisitos necessários para tamanho título.

---

<sup>6</sup><[https://web.archive.org/web/20070622045515/http://www2.mre.gov.br/dai/b\\_argt\\_256\\_733.htm](https://web.archive.org/web/20070622045515/http://www2.mre.gov.br/dai/b_argt_256_733.htm)>.

<sup>7</sup><<https://www.abacc.org.br/en/wp-content/uploads/2016/09/Ata-para-integra%C3%A7%C3%A3o-brasileiro-argentina-portugu%C3%AAs-assinada.pdf>>.

<sup>8</sup><<https://wp.ufpel.edu.br/mercosul/pt/mercosul/>>.

<sup>9</sup><<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-mistas/cpcms/publicacoeseventos/livros.html/legislacaotextosbasicos.html/tratadointegracao.html>>.

<sup>10</sup><<https://wp.ufpel.edu.br/mercosul/pt/mercosul/>>.

<sup>11</sup><[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0350.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0350.htm)>.



Com fulcro naquele dispositivo, a Venezuela assinou, em 4 de julho de 2006, o Protocolo de Adesão<sup>12</sup> que o tornou Estado Parte. Contudo, os Chanceleres do MERCOSUL constataram a ruptura da ordem Democrática na Venezuela. Por consequência, nos termos do segundo parágrafo do art. 5º, do Protocolo de Ushuaia (1998)<sup>13</sup>, esse foi suspenso do Bloco.

Quanto a democracia:

[...] O objetivo correto de uma república democrática reside na garantia do cidadão em demandar aos poderes públicos uma solução para a questão controversa, o que se aproxima do diálogo com conteúdo racional, portanto, eficazmente democrático, uma vez que a publicidade que se promove ao ato faz com que toda a sociedade saiba como foi solucionada a questão (LEBRE, 2011)

Quanto aos Estados Associados, além de aderirem ao Protocolo de Ushuaia, sobre Compromisso Democrático (1998) e à Declaração Presidencial Sobre Compromisso Democrático no MERCOSUL (1996)<sup>14</sup>, tal título se destina ao Estado Nação que cumprir umas das duas condições: I) ser membro da ALADI com os quais o MERCOSUL tenha subscrito acordos de livre comércio e que venha solicitar tal condição (essa é a situação atual da Colômbia, do Equador, do Chile, e do Peru); II) Estado Nação que celebre acordo com o MERCOSUL, com amparo do art. 25, do Tratado de Montevideu (1980)<sup>15</sup>, instrumento constitutivo da ALADI (situação da Guiana e do Suriname)

Não obstante, é importante aludir que desde 17 de julho de 2015, o Estado Plurinacional da Bolívia, encontra-se em processo de adesão, por meio da celebração-do Protocolo de Adesão ao MERCOSUL. Tal quadro apenas se modificará após a incorporação desse Protocolo pelos parlamentares nacionais bolivianos, o qual lhe outorgarão a qualidade de Estado Associado.

O primeiro Estado a se associar ao MERCOSUL foi o Chile. Isto ocorreu em 25 de junho de 1996, durante a X Reunião da Cúpula do MERCOSUL, em San Luis (Argentina), por meio da assinatura do ACE 35, de 1996<sup>16</sup>. O Acordo entrou em vigor em 1º de outubro de 1996, nos termos do art. 54, e foi internalizado no Brasil pelo Decreto nº. 2075, de 19 de novembro de 1996.<sup>17</sup>

<sup>12</sup><[http://www.desenvolvimento.gov.br/arquivos/dwnl\\_1377717164.pdf](http://www.desenvolvimento.gov.br/arquivos/dwnl_1377717164.pdf)>.

<sup>13</sup><<https://www.mercosur.int/pt-br/documento/protocolo-de-ushuaia-sobre-compromisso-democratico-no-mercossul-bolivia-e-chile/>>.

<sup>14</sup><[http://www.sice.oas.org/trade/mrcsrs/decisions/DEC2010\\_p.pdf](http://www.sice.oas.org/trade/mrcsrs/decisions/DEC2010_p.pdf)>.

<sup>15</sup><[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/D87054.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D87054.htm)>.

<sup>16</sup><[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/D2075.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D2075.htm)>.

<sup>17</sup><[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/d2075.htm#:~:text=D2075&text=DECRETO%20N%C2%BA%202.075%2C%20DE%2019,30%20de%20setembro%20de%201996](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2075.htm#:~:text=D2075&text=DECRETO%20N%C2%BA%202.075%2C%20DE%2019,30%20de%20setembro%20de%201996)>.

Já em 18 de outubro de 2004, o ACE 59, de 2004<sup>18</sup>, foi firmado entre os Estados Partes do MERCOSUL e a Colômbia, o Equador e a Venezuela. No ordenamento jurídico brasileiro foi incorporado por meio do Decreto nº. 5.361, de 31 de janeiro de 2005<sup>19</sup>.

No entanto, após a conclusão do ACE 72 (MERCOSUL-Colômbia)<sup>20</sup> e do ACE 69 (Brasil-Venezuela)<sup>21</sup>, o ACE 59 passou a ter sua abrangência reduzida. No caso do Brasil, atualmente o ACE 59 regula o comércio com o Equador e, apenas subsidiariamente, o comércio do Brasil com a Colômbia e com a Venezuela.

Posteriormente, o Peru formalizou sua associação ao MERCOSUL em 30 de novembro de 2005, pela assinatura do ACE 58<sup>22</sup>. Este pacto foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº. 5.651, de 29 de dezembro de 2005<sup>23</sup> e entrou em vigor no Brasil e no Peru, em 2 de janeiro de 2006.

Com amparo no ACE 58, atualmente o comércio recíproco entre Brasil e Peru está desgravado (ou seja, livre da cobrança de imposto de importação), exceto por 12 (doze) códigos tarifários referentes ao açúcar, ao álcool, aos pneus e aos artefatos de matérias têxteis, os quais estão excluídos do programa de liberalização comercial (ACE 58, 2005).

Por fim, a Guiana, em 11 de julho 2013, na cidade de Montevidéu (Uruguai), por meio do Acordo de Quadro de Associação entre o MERCOSUL (MERCOSUL/CMC/DEC nº. 12/13)<sup>24</sup>, bem como o Suriname, em 16 de agosto de 2015, na cidade de Brasília, através do (MERCOSUL/CMC/DEC nº. 21/15)<sup>25</sup>, passaram a incorporar os quadros de Associados do MERCOSUL.

---

<sup>18</sup><<https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/relacoes-internacionais/negociacoes-comerciais/brasil-mercosul-1/documentos-mercosul/chile.pdf>>.

<sup>19</sup><[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/D5361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/D5361.htm)>.

<sup>20</sup><<https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/comercio-exterior/regimes-de-origem/certificado-de-origem/regime-de-origem-ace-72-mercosul-colombia>>.

<sup>21</sup>< [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8324.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8324.htm)>.

<sup>22</sup><<https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/mdic/comercio-exterior/acordo-de-complementacao-economica-n-58-ace-58-mercosul-peru>>.

<sup>23</sup><[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5651.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20so bre%20a%20execu%C3%A7%C3%A3o%20do,Governo%20da%20Rep%C3%BAblica%20do%20Peru](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5651.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20so bre%20a%20execu%C3%A7%C3%A3o%20do,Governo%20da%20Rep%C3%BAblica%20do%20Peru)>.

<sup>24</sup><[http://www.sice.oas.org/trade/mrcsrs/decisions/dec1213\\_p.pdf](http://www.sice.oas.org/trade/mrcsrs/decisions/dec1213_p.pdf)>.

<sup>25</sup><[https://normas.mercosur.int/simfiles/normativas/58037\\_DEC\\_021-2015\\_PT\\_Atribuicoes%20Suriname.pdf](https://normas.mercosur.int/simfiles/normativas/58037_DEC_021-2015_PT_Atribuicoes%20Suriname.pdf)>.

Após percorrer os dispositivos legais que formalizaram a criação do MERCOSUL, bem como compulsar os demais instrumentos legais referente ao tema, passa-se ao subcapítulo destinado a discorrer sobre quais são e/ou foram os objetivos em comum que persuadiram os Estados membros a ingressar nesse Bloco.

## 2.2. A LIVRE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS, DE PRODUTOS E DE SERVIÇOS

O MERCOSUL caracteriza-se por eliminar os entraves ao comércio intra-Bloco, ao permitir aos seus Membros a livre circulação de mercadorias, de pessoas, de serviços e de capital, constituindo mercados semelhantes em um Bloco econômico, dando a mesma chance de desenvolvimento e concorrência para os Estados Partes. A integração dos Estados que o compõem é o alicerce de sua formação.

Um bom caminho para consultar a concepção que encorajou os Estados Partes a fundarem o MERCOSUL é compulsar o preâmbulo do Tratado de Assunção. De modo que este cita, como suas condições fundamentais: o desenvolvimento econômico, a justiça social, a ampliação das atuais dimensões dos mercados nacionais, o desenvolvimento científico e tecnológico dos Estados Partes, a modernização de suas economias para ampliar a oferta e a qualidade dos bens de serviço disponíveis, e melhorar as condições de vida de habitantes.

Parafraseando Oliveira (2000), a livre circulação de bens consiste na derrubada das barreiras alfandegárias e na fiscalização das mercadorias, onde uma pessoa pode comprar um produto em um Estado membro e ingressar no outro, sem ter que declarar na alfândega. Assim, o [...] estabelecimento da livre circulação dos empregados envolve tarefa de grande complexidade. [...] implica no reconhecimento da igualdade de direitos com os nacionais em todos os Estados membros do mercado comum, ou seja, o direito ao exercício de atividade econômica em qualquer um dos países, sem discriminação em função da nacionalidade e de permanecer no local após o término do trabalho.

Já quanto aos propósitos:

[...] O Mercosul nasce com o objetivo principal de reforçar a cooperação econômica entre Estados da América do Sul, interessados em incrementar as suas presenças nos foros da economia internacional. Todavia, a delimitação da atuação apenas no âmbito econômico revelou-se inadequada em relação à intenção de garantir uma melhor qualidade de vida, a eliminação das discriminações e da exclusão social. Emergiu, portanto, a necessidade do estabelecimento de um modelo que levasse em consideração também as instâncias sociais dos povos unidos pelo Tratado de Assunção (MOURA, 2020).

Além do mais, o MERCOSUL integra os mercados dos Estados membros e dá poder de circulação livre de bens, de pessoas, de serviços e de capital, resultando em forte integração entre as partes. Toda essa integração acontece devido ao respeito mútuo e as necessidades das partes.

Além disso, no transcorrer do referido diploma legal há de maneira tanto implícita como explícita a referência de inúmeros Princípios que ajudam a guiar os ideais do MERCOSUL. Em primeiro turno, o Princípio de Reciprocidade (art. 2º) vem dizer que todos os Estados Partes têm direitos e obrigações a serem cumpridas perante o Bloco econômico e devem incentivar as tomadas de decisões em conjunto, podendo acarretar no benefício ou não das Partes.

Ato conínuo, o Princípio da Não-Discriminação (art. 8º, inciso D) prevê que qualquer benefício que o signatário venha a ter ou que concederem a produto durante uma negociação com Estados não membros do MERCOSUL, esses devem se estender a todos aos integrantes do Bloco.

Já o Tratamento Nacional para produtos provenientes de qualquer Estado membro (1991, art. 7º) deve ser igual em questão tributária e entradas pelas fronteiras dos Estados Partes. Além do que, todos os integrantes devem ter transparência (1991, art. 4º) em suas negociações a fim de promover um comércio internacional sem práticas desleais de comércio.

Por fim, o Princípio do *Pacta Sunt Servanda* (Art 8º, incisos a e b) prevê que nenhum Estado membro pode tratar de modo diferente os membros do MERCOSUL, com discriminação ou concessão de diferentes benefícios. Todos os Estados Partes devem se respeitar e não podem afetar as negociações feitas com outros Estados Partes, pois cada um tem sua autonomia e liberdade de negociação.

### 2.3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E SOLUÇÕES DE CONTROVÉRSIAS.

No que se refere ao quadro jurídico-institucional do MERCOSUL, o instrumento normativo encarregado de delimitá-lo foi o Protocolo Adicional ao Tratado de Assunção, também chamado de Protocolo de Ouro Preto<sup>26</sup>, assinado em 17 de dezembro de 1994. Sendo que sua estrutura é composta pelos seguintes órgãos: CMC; GMC; CCM; CPC; FCES; SM; TPR; TAL e o CMPED.

---

<sup>26</sup>< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1901.htm)>.

As instituições do MERCOSUL são caracterizadas pelo consenso decisório e por sua composição intergovernamental e paritária. Em outras palavras, as decisões tomadas devem consensuais e na presença de todos os Estados membros; os funcionários que integram e promovem os órgãos são ligados aos Estados Partes; e, com exceção da Secretaria do MERCOSUL, todas as instituições devem ser compostas pelo mesmo número de representantes de cada Membro pleno.

O CMC é o órgão máximo do Bloco. Sendo este, titular da personalidade jurídica do MERCOSUL, bem como responsável por conduzir a política do processo de integração e de tomar decisões para garantir os objetivos dispostos no Tratado de Assunção. Os Ministros das Relações Exteriores e da Economia integram os quadros desse Órgão Superior e, reúnem-se pelo menos uma vez por semestre, com a presença dos respectivos Presidentes dos Estados Partes.

O GMC, órgão executivo e normativo do Bloco, é composto por representantes dos Ministérios das Relações Exteriores, de Economia e dos Bancos Centrais dos Estados Partes, que se reúnem quantas vezes forem necessárias. Ao Grupo cabe elaborar e propor projetos de Decisão ao CMC e cumprir as Deliberações deste.

Tendo um rol extenso de competência, o GMC foi dividido em subgrupos de trabalho diferenciados por temas, a saber: SGT-1; SGT-2; SGT-3; SGT-4; SGT-5; SGT-6; SGT-7; SGT-8; SGT-9; SGT-10; SGT-11; SGT-12; SGT-13; SGT-14. Foram criados também Grupos Ad Hoc para tratar de temáticas específicas.

A CCM, também constituída por representantes dos Estados membros, é o órgão técnico responsável por auxiliar o GMC e cuidar da aplicação dos instrumentos de política comercial comum do Bloco indispensáveis ao funcionamento da união aduaneira. Essa instituição, reúne-se ao menos uma vez por mês ou sempre que solicitado e se manifesta por meio de Diretrizes ou Proposta. Ato contínuo, a CCM se divide em Comitês Técnicos, tais como: CT-1; CT-2; CT-3; CT-4; CT-5; CDCS; CT-7.

A CPC foi substituída pelo PARLASUL. Criado em 2005 e com sede em Montevideu, o PARLASUL é um órgão unicameral, independente e autônomo. É integrado por parlamentares de cada Estado Parte, representantes eleitos de acordo com a legislação interna de cada membro do Bloco. Este tem por finalidade acelerar os procedimentos internos correspondentes nos respectivos países para a entrada em vigor das normas emanadas dos órgãos do Mercado comum. Ademais, atua em diferentes temáticas por meio de Comissões Permanentes.

O FCES é um órgão de caráter consultivo, representante dos setores econômicos e sociais dos Estados Partes e integrado por igual número de representantes de cada Membro pleno do Bloco. Manifesta-se por Recomendações ao GMC. A Secretaria do MERCOSUL, com sede permanente em Montevideu, é a instituição encarregada de dar suporte técnico e administrativo aos demais órgãos do Bloco.

O MERCOSUL conta ainda com o TPR, órgão criado para dar mais segurança jurídica ao Bloco e incumbido de solucionar as controvérsias entre os membros; o TAL, instância jurisdicional com competência para conhecer e solucionar os conflitos em matéria laboral, que surjam entre o Parlamento e seus funcionários; o CMPED.

Não raras vezes vinculadas ao termo autocomposição, as negociações diretas se caracterizam por ser procedimento pelo qual as partes, sem intervenção de terceiros, negociam entre si em benefício da diluição de desavenças instauradas na esfera regional. Breve e atenta análise dos conflitos que se submeteram a tal mecanismo ratifica o êxito alcançado, relativo à pacificação célere de seus litígios.

Assim, nas palavras de Rodrigues (1997), a negociação direta se conclui diante da desistência ou renúncia, abdicação de uma das partes àquilo que pretendia, pela aquiescência ou submissão, quando se reconhece a legitimidade da pretensão alheia, ou, ainda, por meio da transação, instante em que os atores, reciprocamente, cedem parcelas de suas aspirações.

Consignadas ao longo do Capítulo IV, do Protocolo de Olivos<sup>27</sup>, as negociações diretas não sofreram reformas se comparadas com as provisões do transitório Protocolo de Brasília (1991). O art. 4º daquele primeiro Estatuto estabelece que “[...] os Estados Partes numa controvérsia procurarão resolvê-la, antes de tudo, mediante negociações diretas”, sendo seu art. 5º nítido instrumento de celeridade e depositário da razoável duração do processo, quando “[...] as negociações diretas não poderão, salvo acordo entre as partes [...], exceder um prazo de quinze (15) dias a partir da data em que uma delas comunicou à outra a decisão de iniciar a controvérsia.”

Sua importância se destaca ao permitir que conflitos sejam pacificados de comum acordo, antes do desconforto frequentemente compartilhado com a intervenção de instâncias políticas, e que seus resultados refletem o amadurecimento comungado pelas nações em benefício da integração. Nesse viés, [...] Para além de estabelecer procedimento arbitral que ainda permite algum grau de controle pelos Estados, particularmente na nomeação de árbitros, a possibilidade de decidir questões relativas à integração, fora da esfera política, é fundamental e constitui ponto de inflexão na orientação de todo o processo (SANGUINETTI, 1994).

Compete ressaltar, por fim, a exigência de compromisso entre as partes para a plena efetividade daquilo que pactuado. À semelhança de todo instrumento diplomático vocacionado à pacificação de conflitos, o cumprimento de qualquer solução proposta, nessa fase, depende do acordo mútuo dos litigantes.

No entanto, nem todos os cenários se enquadram ao supracitado. Por isso, não havendo acordo ou, caso exista, seja parcial, inaugura-se a segunda fase delineada para a solução de controvérsias no MERCOSUL. Embora não seja etapa obrigatória, haja vista poder a parte pleitear, diretamente, procedimento arbitral, consubstanciado no Capítulo VI, do Protocolo de Olivos faculta-se aos Estados Partes, de comum acordo, requerer a intervenção do GMC.

---

<sup>27</sup> <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d4982.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d4982.htm)>.

Prevista desde a concepção do TA em seu Anexo III, a imersão do GMC como ator integrante desse processo, ainda que de modo facultativo, permaneceu no Protocolo de Brasília<sup>28</sup>, em seu art. 4º, e se consolida no vigente sistema de controvérsias, ao longo do Capítulo V, do Protocolo de Olivos. Conforme evidencia seu art. 6º, que mediante caso as negociações diretas não entrem em comum acordo, qualquer dos Estados Partes na controvérsia poderá iniciar diretamente o procedimento arbitral.

Assim, cabe ao GMC analisar as razões por meio das quais os Estados Partes fundamentam seu pleito e, em 30 (trinta) dias, emitir recomendações que dêem fim pacífico à lide. De forma análoga às negociações diretas, a celeridade também é mantida nessa esfera e respeita o primado que se impõe com a duração razoável do processo, estabelecendo prazos rígidos aos pronunciamentos e demais intervenções.

A possibilidade de se requerer auxílio de especialistas, consoante detalha o art. 43 do Protocolo de Olivos, é prerrogativa que se estende ao GMC sob a justificativa de que seu provimento seja apurado em suas linhas, capaz de acomodar as demandas que lhe são adjudicadas, sempre em respeito à materialidade dos fatos e à eficácia de seus resultados.

Conforme esclarece aquele dispositivo, os peritos serão retirados de uma lista composta por 24 (vinte e quatro) profissionais, divididos em número paritário entre nacionais dos Estados membros, também invocados em caso de denúncia formulada por particulares. Além disso, suas despesas deverão ser custeadas proporcionalmente pelos integrantes da controvérsia ou em parcelas determinadas pelo GMC, consoante dispõe o estatuto regional.

Por se tratar de recomendação e o GMC não atuar com poderes judicantes, haja vista ser terceiro à lide incumbido de auxiliar as partes em priorizar consensos, suas conclusões não são impositivas aos integrantes do litígio. Ainda, as recomendações formuladas pelo GMC devem ser aceitas por consenso sob pena de ensejar procedimento arbitral.

As nações signatárias do Tratado de Assunção não estão solitárias no sistema destinado à solução de controvérsias no MERCOSUL, uma vez que o mecanismo comporta, simultaneamente, a participação de particulares como parte legítima e ativa do processo pacificador. Tal previsão foi inserida ao longo do Capítulo V, do extinto Protocolo de Brasília e ocupa espaço no Capítulo XI, do vigente diploma.

---

<sup>28</sup> <<https://cbar.org.br/site/legislacao-internacional/protocolo-de-brasilia/>>.



Tal possibilidade ocorre “[..] em caso de sanção ou aplicação, por qualquer dos Estados Partes, de medidas legais ou administrativas de efeito restritivo ou discriminatório ou de concorrência desleal em violação às normas do MERCOSUL”. Assim, sentindo-se o particular, pessoa física ou jurídica, depreciado diante de ações semelhantes adotadas pelos Estados membros, poderá instaurar o procedimento previsto no art. 39 e seguintes do Protocolo de Olivos.

Importante exigência prevista nesse Estatuto diz respeito ao fornecimento, pelo particular, à Seção Nacional do GMC, de elementos que permitam determinar a veracidade da violação e a existência ou ameaça de prejuízo. O cumprimento de tal requisito se constitui em condição *sine qua non*, para que a reclamação seja admitida pela Seção Nacional e, eventualmente, avaliada tanto pelo GMC, quanto pelo grupo de especialistas, consoante art. 40, daquele diploma.

Com efeito, superada a fase não obrigatória de mediação da Comissão de Comércio do MERCOSUL, elencada no art. 21, do Protocolo de Ouro Preto, vencidas as consultas desempenhadas pelas Seções Nacionais do GMC dos Estados Partes, constantes no art. 41, do Protocolo de Olivos, e a sucessiva ponderação exercida pelos analistas do Grupo Mercado Comum, presente nos Arts. 43 e 44, do mesmo diploma, observa-se a perda de legitimidade dos particulares em postular seus interesses perante as cortes arbitrais do Bloco, fase reservada às nações que o compõem.

Cumprido ressaltar que a manifestação emitida pelo grupo de especialistas deverá pautar-se na regra da unanimidade, declarando: a) a procedência da reclamação, instante em que qualquer Estado Parte poderá exigir a adoção de medidas corretivas ou a anulação da conduta questionada; b) improcedência do pleito, cabendo ao GMC concluir o procedimento; c) se inviável a tomada de decisão pela unanimidade, caberá ao Grupo considerar finalizada a reclamação.

Isso não implica em coibir, entretanto, que nos dois últimos casos o Estado Parte reclamante faça uso das prerrogativas que lhe são próprias e inicie os procedimentos previstos nos Capítulos IV a VI do Protocolo de Olivos, relativos à instauração do TAH ou, mesmo, socorrer-se do TPR, respectivamente.

Embora o aludido diploma seja silente quanto à possibilidade de particulares instaurarem procedimentos arbitrais, figurando, apenas, no pólo passivo dessas instâncias, o direito daqueles de pleitear o amparo às suas pretensões nos tribunais domésticos não resta prejudicado. A seu favor, o Protocolo de Cooperação e Assistência Jurisdicional em Matéria Civil, Comercial, Trabalhista e Administrativa, conhecido como Protocolo de *Las Leñas*<sup>29</sup>, reconhece a execução de sentenças e laudos arbitrais estrangeiros, assim como estabelece normas de cooperação interjurisdicional em questões processuais. O objetivo não é outro senão possibilitar livre acesso à Justiça e a igualdade de tratamento entre residentes dos Estados membros do MERCOSUL.

Com a averiguação dos instrumentos legais que constituem e organizam o MERCOSUL, importante passar a investigar as leis vigentes referente ao teletrabalho, no Estados Partes desse Mercado comum, para assim checar os mecanismos de conciliação de conflito de lei trabalhista.

---

<sup>29</sup><<https://cbar.org.br/site/legislacao-internacional/protocolo-de-las-lenas/>>

### 3. TELETRABALHO NOS ESTADO PARTES DO MERCOSUL

Com a eclosão do COVID-19 em todo o globo, inúmeras foram as transformações na forma em que o indivíduo se posiciona perante ao mercado de trabalho mundial. Diversos empregados, que antes desempenhavam unicamente suas funções no interior físico de uma entidade jurídica, deslocaram-se compulsoriamente dos seus locais de trabalho para o núcleo dos seus lares. Logo, surgiu a necessidade de regulamentar tal modalidade nos Estados Nações que ainda não o fizeram.

Nesse contexto, os Estado Partes do MERCOSUL, que antes não tinham uma lei própria para solucionar os problemas jurídicos oriundos do teletrabalho, a regulamentaram por meio da Lei nº. 27.555/2020<sup>30</sup>; da Lei nº. 13.467/2017<sup>31</sup>; da Lei nº. 6.738/2021<sup>32</sup>, e da Lei nº. 19.978/2021<sup>33</sup>, respectivamente em cada Estado.

Deste modo, este Capítulo tem como finalidade limitar os requisitos do teletrabalho, bem como referir os principais aspectos que o constituíram no passar do tempo, e ainda compilar os relevantes pontos presentes nas aludidas leis em cada Estado.

#### 3.1 UM POUCO DA HISTÓRIA

As transformações ocorridas no movimento Pós-Modernismo (1939-1945) revelaram novos modos de interação entre as pessoas, incrementando a dinâmica social. De fato, nesta época, percebeu o processo de modernização e de aperfeiçoamento das técnicas de gestão empresarial, onde houve a substituição de procedimentos arcaicos por novas formas de trabalho. Entre os novos métodos, o teletrabalho, em meados do Século XX, emerge como um dos mais difundidos, graças à difusão dos modernos meios de comunicação e da popularização do acesso à tecnologia da informação.

---

<sup>30</sup><<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814> >.

<sup>31</sup><[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/113467.htm)>.

<sup>32</sup><[https://www.mtess.gov.py/application/files/6016/2265/4905/Ley\\_N\\_6738-21\\_Modalidad\\_de\\_Teletrabajo\\_en\\_relacion\\_de\\_dependencia.pdf](https://www.mtess.gov.py/application/files/6016/2265/4905/Ley_N_6738-21_Modalidad_de_Teletrabajo_en_relacion_de_dependencia.pdf)>.

<sup>33</sup><<https://www.gub.uy/presidencia/institucional/normativa/ley-n-19978-fecha-20082021-se-establecen-normas-para-promocion-regulacion>>.

Em 1950, o trabalho à distância, nome dado primeiramente ao teletrabalho, é mencionado nos trabalhos de Norbert Wiener, considerado o pai da cibernética e da virtualidade. Em sua obra intitulada: O Uso Humano de Seres Humanos - Cibernética e Sociedade<sup>34</sup> (tradução nossa), inova ao comentar a possibilidade de um arquiteto que morava na Europa e que conseguia supervisionar a distância, mediante o uso de um *fac-simile*<sup>35</sup>, a construção de um imóvel nos Estados Unidos da América.

Adiante, em 1970, como consequência da crise do petróleo, acendeu o alerta para a necessidade de racionar energia, especialmente, para a redução dos deslocamentos casa-trabalho-casa pelos trabalhadores. Assim, surge o gérmen do conceito de teletrabalho, para o qual o americano Jack Nilles (1972), defendeu o conceito de *telecommuting*<sup>36</sup>, que pressupõe a substituição do transporte físico dos trabalhadores pela telecomunicação da informação.

Na mesma década presencia-se o início da produção massiva de computadores para a população no geral, o que trouxe a definição de telemática<sup>37</sup>, termo criado em 1978 por Simon Nora e Alain Minc (NUNES, 2010), que combinava as tecnologias de informação e as de telecomunicações. Nesse contexto, desenvolveram-se várias experiências que procuraram adaptar esses novos conceitos às práticas de trabalho vigentes nas sociedades ocidentais, pressionado pelo crescimento dos custos energéticos, com consequentes impactos nas economias mais evoluídas.

Neste primeiro conceito de teletrabalho, era dada grande destaque às TIC na organização do trabalho, reforçando a importância do binômio distância-tempo, criada pela Relação Empregador-Empregado, marcado pela maneira como o indivíduo se desenvolve com a empresa.

---

<sup>34</sup> The Human Use of Human Being – Cybernetics and Society (WIENER, 1950).

<sup>35</sup> Fac-simile é um latinismo aportuguesado como fac-símile, com o sentido de cópia fotomecânica de texto ou gravura (SILVA, 2021).

<sup>36</sup> O telecommuting é redefinir o tradicional entendimento sobre espaço de trabalho. Atualmente, as organizações estão se focando em novos valores, tais como inovações, satisfação, responsabilidades, resultados e ambiente de trabalho familiar (NILLES, 1972).

<sup>37</sup> Telemática vem a ser a comunicação à distância, por meio de um conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de comunicações. É fruto da junção entre os recursos de telecomunicações (telefonia, satélite, cabo, fibras ópticas etc.) e da informática como computadores, periféricos, *softwares* e sistemas de rede (NUNES, 2010).

Nas décadas seguintes, tendo em vista a evolução e a popularização dos meios de telecomunicações, aumentou-se a escolha do teletrabalho. Vera Regina Loureiro Winter (2005) cita, nos anais do I Congresso Internacional de Direito do Paraná, um prognóstico sobre como seria a situação do mercado de trabalho no futuro, com a chegada do teletrabalho no Brasil. Para a Jurista, com a combinação dos usos tecnológicos com a nova modalidade, o cenário fático dos empregados mudará drasticamente para todas as classes, na verdade [o trabalho em domicílio, na nova era que se apresenta, tende a se firmar ou se reafirmar não mais como apenas o trabalho da costureira, do marceneiro, mas de outros tipos de profissão].

Já por volta do ano de 2001, o teletrabalho se tornou uma modalidade de trabalho conhecida e utilizada nas empresas, por causa do barateamento dos custos operacionais. O acesso aos computadores se popularizou e ocorreu a diminuição das tarifas de telecomunicações, o que proporcionou um maior acesso aos serviços de telefonia e *internet*.

Concomitantemente, graças ao crescimento da indústria da informática e da telecomunicações as TIC adotaram o conceito de portabilidade e miniaturização, possibilitando que a população tivesse disponível a sua disposição, grande variedade de funções em um só aparelho, já que os eletrônicos se tornaram mais leve e compacto, e por um preço competitivo. Nesse cenário, as empresas de telecomunicação e telefônicas começaram a fornecer mais serviços, como comunicação por voz, imagem, acesso à *internet* de alta velocidade, redes sociais, transmissão de dados e até posicionamento global por meio de GPS (NUNES, 2010).

Atualmente, o teletrabalho reúne vantagens para ambos os lados. Para o empregador o fato de não ter o empregado em suas sedes físicas faz com que os custos inerentes para tê-lo presencialmente sejam reduzidos, ou repassados ao empregado. Para este, a vantagem de não dispor inúmeras horas para se locomover a tal ambiente provido pelo empregador, resulta com que o sujeito possa desfrutar esse tempo em outras atividades.

Quanto ao requisito do teletrabalho, a doutrina traz diversas teses a respeito. De maneira elementar, Olson (1999) defende que há o teletrabalho quando o empregado encontra-se fora da expansão da organização do trabalho empregatício mediante a tecnologia do escritório. Todavia, a V. Ex.<sup>a</sup> Brenton (1994), Ministro do Interior da França amadurece tal tese ao incorporar 3 (três) características básicas para caracterizá-lo.

A primeira traz que o trabalho deve ser efetuado a distância, ou seja, fora dos acessos imediatos do lugar onde o resultado deste trabalho é esperado; o segundo é relacionado ao meio em que o empregador fiscaliza o trabalho, o qual não pode fisicamente fiscalizar a execução do trabalho. Por fim, o trabalho deve ser efetuado por meio de computadores ou por aparelhos de telecomunicação.

Por fim, é possível, para caracterizar o teletrabalho a existência do:

[...] Elemento espacial: considera a prestação de trabalho realizada em lugar diverso da habitual (na empresa). Há uma clara dispersão espacial. Ressalte-se que não há necessidade da presença do empresário ou de algum de seus representantes no lugar do trabalho, o que não implica que não haja meios de controle da prestação trabalhista. O teletrabalhador tem plena liberdade de escolha do local do trabalho, decorrente de um pacto comum ou de convenção coletiva acordada;

Elemento qualitativo: prestação trabalhista por meio de equipamentos tecnológicos e de telecomunicação (computadores, correio eletrônico, celulares ou fax). Esta prestação pode ser feita de duas maneiras: por meio de uma empresa *off-line* – sem conexão informática constante com a empresa matriz ainda que exista outro tipo de comunicação, como linha telefônica ou correio convencional (não havendo controle efetivo com maior autonomia do trabalhador, levando quase à categoria de trabalhador autônomo); ou por meio *on line* – vínculo unidirecional em que o teletrabalhador presta seus serviços com seu computador, através de uma conexão com os serviços informáticos centrais da empresa, e os dados fornecidos são passados diretamente àquela, sem ainda haver controle direto ou contínuo sobre suas atividades (envolvendo a própria tutela do direito à intimidade e os próprios meios de controles informáticos);

Elemento quantitativo definido o *quantum* da prestação para poder falar-se de teletrabalho (RODRIGUES, 2001).

Em 2000, com o intuito de codificar a definição do teletrabalho, de maneira clara e concisa, a OIT estabeleceu 2 (dois) requisitos. O primeiro requer que o trabalho seja prestado longe dos escritórios ou oficinas centrais. Já o segundo impõe que o empregado não mantenha um contato pessoal e presencial com seus colegas de trabalho. Na verdade, tal comunicação deve se dar por meio de TIC.

Tal conceito perpetuou a elaboração da Carta Europeia Para o Teletrabalho (2002), ao definir [...] é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político (GBEZO, 1995).

Por fim, o art. 233 do Código de Trabalho Português de 2003, define o teletrabalho quando há prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

### 3.2. TELETRABALHO NO MERCOSUL

#### 3.2.1. Brasil

O teletrabalho em âmbito brasileiro inicia-se com a Lei nº. 12.551/2011 que aperfeiçoou o art. 6º, da CLT, ao equiparar o trabalho prestado no estabelecimento do Empregador ao realizado no domicílio do Empregado, desde que estejam caracterizados os pressupostos da Relação de Emprego.

Para tanto, em seu Parágrafo único inovou ao dispor que os meios telemáticos e informatizados, representados, dentre outros, pelo *E-mail* corporativo, como *WhatsApp*, *Skype*, *Zoom* e *Microsoft Teams*, possibilitam o comando, controle e a supervisão do trabalho pelo empregador e se equipararam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho pelo empregador nas dependências da empresa.

Posteriormente, influenciado por tal inovação jurídica, em junho de 2016, o CNJ utilizou explicitamente o termo teletrabalho na elaboração da Resolução nº. 227, não sendo mais fruto de interpretação normativa como antes. O definiu como sendo uma modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. Da mesma maneira, o CNMP trouxe o mesmo conceito com por meio da Resolução nº. 157, em janeiro de 2017.

Apesar disso, tais instrumentos não restaram suficientes ao definir se essa modalidade deveria constar expressamente no contrato de trabalho e quem deveria arcar com os custos dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a prestação dos serviços.

Na tentativa de adaptar a legislação trabalhista à nova realidade da Era da Informação, bem como suprir as aludidas lacunas, o Congresso Nacional decretou a Lei nº. 13.467/2017<sup>38</sup> (Reforma Trabalhista), a qual criou o Capítulo II-A, na CLT, que compreende desde o art. 75-A até ao art. 75-E.

---

<sup>38</sup>O Poder Executivo, em 25 de março de 2020, editou a MP nº 1.108/2022, a qual altera o teletrabalho brasileiro no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, caso o Congresso Nacional não a aprove.

*A priori*, a primeira alteração jurídica ocorreu com a nova definição legal do teletrabalho (art. 75-B, *caput*). Agora passa-se a considerar como teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização TIC que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Nota-se que o novo conceito traz a possibilidade de que o empregado trabalhe esporadicamente dentro das dependências do empregador, sem que a modalidade do teletrabalho seja suprimida. Na verdade, o Parágrafo único, do art. 75-B corrobora tal tese de modo que aduz que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

O art.75-C, por sua vez, exige a obrigatoriedade de formalização desta modalidade no contrato de trabalho, proibindo a contratação tácita desta modalidade. Já os parágrafos primeiro e segundo se preocupam em definir como ocorrerá a alteração do regime presencial para o teletrabalho, ou vice-versa. Para tanto traz que a alteração entre regime presencial para o teletrabalho só poderá ocorrer caso haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (art. 75-C, § 1º). Todavia, a alteração em sentido inverso, poderá ser por ordem do Empregador, desde que seja respeitado o período mínimo de 15 (quinze) dias para a modificação (art. 75-C, § 2º).

Quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, o art. 75-D deixa aberto quem deve arcar com tal ônus. Isto porque, tal dispositivo apenas cita que tais custos serão previstos em contrato escrito, sem especificar o sujeito responsável. Na verdade, o Parágrafo único do art. 75-D valida tal lacuna, pois transcreve que caso haja o reembolso de tais custos, tais utilidades não integrarão a remuneração do empregado.



Com relação à saúde do empregado, por força do art. 75-E, cabe ao empregador apenas informar aos empregados submetidos à modalidade de teletrabalho, quanto aos cuidados necessários a fim de evitar problemas de saúde e acidentes de trabalho. Ademais, deve ainda exigir que o empregado assine um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas, podendo a recusa injustificada ser considerada ato de indisciplina e insubordinação. Dessa forma, o referido dispositivo não restou claro que um acidente de trabalho que ocorra dentro do domicílio do empregado se enquadraria como acidente de trabalho, bem como não descreveu as demais responsabilidades do empregador frente ao bem estar do trabalhador.

### **3.2.2. Argentina**

A Argentina foi o último país do MERCOSUL a regulamentar o teletrabalho, e o fez por meio da Lei nº. 27.555/2020. Tal regulamentação veio modificar a LCT nº. 20.744, e incorpora disposições desta nova modalidade contratual por meio do art. 102 da LCT, ao definir que haverá teletrabalho quando houver a realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, , por meio do uso de TIC, em local diferente do estabelecimento do empregador.

A regulamentação também prevê que quem trabalha à distância terá os mesmos direitos e obrigações que quem trabalha pessoalmente, equiparando esta modalidade à forma tradicional ou típica de prestação de trabalho (art. 3º, LCT).

O art. 4º estabelece que a jornada deve ser ajustada por escrito, respeitados os limites legais, mesmo se a remuneração for apurada por produção. Determina, ainda, que as plataformas ou softwares utilizados no teletrabalho devem funcionar apenas nos horários de expediente.

Ato contínuo, quanto aos Arts. 5º e 6º estes se enquadram como vanguardista uma vez que o primeiro prevê expressamente o direito à desconexão digital, de modo que o empregado não apenas deixa de trabalhar em sobrejornada, como proíbe o empregador de acessá-lo, mesmo por mensagens.

Já o segundo inova ao trazer que quando os empregados em teletrabalho tiverem sob sua responsabilidade, exclusiva ou não, o dever de cuidar de menores de 13 anos, de pessoas com alguma incapacidade ou de adultos que exijam assistência especial, farão jus a horários compatíveis com tais atribuições, inclusive a interrupções no curso da jornada.

O art. 7º estabelece a obrigatoriedade do contrato seja escrito, não permitindo a contratação tácita por esta modalidade. Além disso, o art. 8º assegura o direito do trabalhador de mudar de regime presencial para teletrabalho, a qualquer tempo. Quando tal manifestação ocorrer, o empregador deverá promover o retorno ao posto antigo de trabalho e, em sua falta, ao mais próximo do domicílio do trabalhador, exceto quando absolutamente impossível.

Já os arts. 9º e 10º impõem ao empregador o dever de fornecer equipamentos e ferramentas para o teletrabalhador, inclusive o suporte necessário ao desempenho das atividades. Imputa aos empregadores o dever de assumirem os custos de instalação, manutenção e conserto de equipamentos e ferramentas. Em contrapartida, ficam os trabalhadores responsáveis pelo uso exclusivo do maquinário, não respondendo por desgaste e depreciação comuns. Acaso ocorra a desatualização ou a avaria dos instrumentos de trabalho, deve o empregador promover o reparo e a atualização, fazendo jus o empregado à remuneração integral, mesmo na impossibilidade de trabalhar pelo tempo de espera.

Por fim, o art. 14 trata das medidas de higiene e de segurança no trabalho, pelo reconhecimento da autoridade competente a regulamentar o teletrabalho. O controle sobre a observância das disposições deve contar, ainda, com a participação dos sindicatos de trabalhadores. Doenças causadas pelo teletrabalho serão incluídas em lista pela referida autoridade, presumindo-se do trabalho acidentes ocorridos no local da prestação de serviços.

Em suma, a regulamentação argentina salvaguarda expressamente os direitos coletivos dos teletrabalhadores, atribuindo à negociação coletiva a regulamentação das disposições da lei em reiteradas ocasiões (art. 12, LCT).

### **3.2.3. Paraguai**

Devido a situação emergencial ocorrida frente ao COVID-19 no âmbito das medidas emergenciais ordenadas pelo governo nacional paraguaio para reduzir o impacto da pandemia, o MTES emitiu uma Resolução que regulamentou o art. 20, da Lei nº. 6.524/2020, que declarou o estado de emergência e estabeleceu as condições mínimas para as Relações de Emprego no setor privado, a serem desenvolvidas em caráter excepcional e temporário, por meio da modalidade de teletrabalho.

Todavia, tal cenário estabilizou-se e o Poder Executivo Paraguaio promulgou a Lei nº. 6.738/2021 a qual tem como foco regulamentar permanentemente a figura do teletrabalho, bem como promover a modernização, reduzir custos e aumentar a produtividade através das TIC 's.

Refira-se, em primeiro lugar, que esta nova lei regulamenta o teletrabalho tanto para as Relações de Empregos nos setores público como privado, de forma a promover a modernização, redução de custos e aumento da produtividade (art. 1º, da Lei nº. 6.738/2021).

Principalmente, a lei regula os aspectos relativos às formas de teletrabalho, os princípios que o regem, a organização do tempo de trabalho, os direitos e obrigações do teletrabalhador e do empregador, os sistemas de controlo e comunicação, o regime dos equipamentos informáticos, e a Autoridade de Aplicação, entre outras (art. 8º, da Lei nº. 6.738/2021).

O teletrabalho pode ser adotado na descrição inicial do trabalho ou posteriormente, desde que o empregador forneça ao trabalhador uma descrição por escrito das suas funções, condições de trabalho, remuneração, relatórios que devem ser apresentados e todos os requisitos necessários para o desempenho de suas tarefas (art. 14, da Lei nº. 6.738/2021).

Da mesma forma, é importante observar que o teletrabalho é reversível, ou seja, você pode retornar ao trabalho nas dependências da empresa. As modalidades dessa reversibilidade serão estabelecidas de comum acordo entre as partes, a pedido do trabalhador ou empregador. Caso a modalidade de teletrabalho tenha sido adotada após o início da Relação de Emprego, tanto o trabalhador quanto o empregador que deseja retornar à modalidade de trabalho presencial devem comunicar sua decisão por escrito com 15 (quinze) dias de antecedência, justificando suas razões (art.3º, da Lei nº.6.738/2021).

Sem dúvida, um dos pontos mais significativos dessa Lei é o reconhecimento do direito à desconexão do trabalhador e do direito à privacidade (art.8º, da Lei nº. 6.738/2021). Neste sentido, o teletrabalhador tem o direito de se desligar durante pelo menos 12 horas contínuas por dia, o que implica que não é obrigado a responder a comunicações, ordens ou outros requisitos neste período de desligamento digital, nem é obrigado a fazê-lo .em dias de folga, licenças ou feriados. A vida privada do trabalhador, os seus tempos de descanso e descanso da família devem ser respeitados pelo empregador.

Relativamente aos sistemas de controlo e comunicação na modalidade de teletrabalho, quando o teletrabalho é efetuado no domicílio do teletrabalhador, o empregador pode efectuar visitas durante a jornada de trabalho, de forma a controlar o cumprimento das normas de segurança e saúde ocupacional, bem como a manutenção de informática equipamento, notificação prévia e horário acordado com o trabalhador (art.16, da Lei nº. 6.738/2021).

Da mesma forma, questões relacionadas à responsabilidade e custos com equipamentos de trabalho de informática devem ser claramente definidas antes de iniciar a modalidade de teletrabalho. Dessa forma, observa-se que o ônus dos aludidos custos encontram-se em aberto. Ademais, nos casos em que o teletrabalhador contribua com equipamentos e/ou infraestrutura próprios, o empregador poderá ressarcir a totalidade das despesas (art.18, da Lei nº. 6.738/2021).

Nesse sentido, quando o equipamento informático utilizado for propriedade do teletrabalhador, o empregador terá livre acesso às informações de que dispõe, quer durante a Relação de Emprego, quer no final da mesma. O referido acesso à informação deve ser facultado a todo o momento, na presença do empregado, respeitando o seu direito à informação (art. 21, da Lei nº. 6.738/2021).

#### **3.2.4. Uruguai**

Através do Decreto nº. 93 de 13 de março de 2020, é declarado o Estado de Emergência Nacional Sanitária como consequência da pandemia causada pelo vírus COVID-19. A partir desta declaração, e para adequar à nova realidade, começam a promulgar uma grande quantidade de leis e decretos que regulamentam diferentes aspectos do trabalho. A última ao regulamentar o teletrabalho é a Lei nº. 19.978/2021.

A lei começa por definir o conceito de teletrabalho como sendo a prestação de trabalho, total ou parcial, temporário ou permanente, realizado fora do ambiente físico fornecido pelo empregado e mediante o uso exclusivo ou predominante de TIC (art. 1º, Lei nº. 19.978/2021)

O art. 3º estabelece os Princípios orientadores que devem ser considerados na aplicação da lei da seguinte maneira:

- a) Voluntário. O teletrabalho é voluntário, devendo ser obtido o consentimento do trabalhador, que deve ser por escrito.
- b) Reversibilidade. A modalidade de teletrabalho é reversível, acordada entre o trabalhador e o empregador.
- c) Igualdade. Os teletrabalhadores gozam dos mesmos direitos e acesso às mesmas condições de trabalho que os trabalhadores presenciais, salvo as inerentes à prestação de trabalho presencial. Em particular, seu direito ao descanso, privacidade, segurança e higiene ocupacional e liberdade de associação serão respeitados.
- d) Não discriminação. A modalidade de teletrabalho não será meio de distinção, exclusão ou restrição, seja por nacionalidade, etnia racial, sexo, idade, orientação sexual ou identidade de gênero, estado civil, religião, situação econômica, social, cultural, de deficiência, local de residência ou outros fatores, que tenham por objetivo prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais.
- e) Promoção do emprego. O teletrabalho é reconhecido como uma modalidade necessária para a geração de emprego e, em particular, para o acesso ao emprego de pessoas com responsabilidades familiares, pessoas com deficiência ou de quem dependam ou a quem estejam a cargo (Tradução nossa).

O art. 8º, por sua vez, permite aos teletrabalhadores flexibilizar o seu horário de trabalho, mantendo apenas o limite semanal legal, de 48 (quarenta e oito) horas semanais, consoante o setor de atividade a que pertence o seu Empregador o limite convencional estipulado entre as partes na Relação de Emprego. Contudo, deve haver uma desconexão mínima de 8 (oito) horas contínuas entre um dia e outro. Ademais, o teletrabalhador poderá distribuir livremente o seu dia nos horários que melhor se adequem às suas necessidades.

Quantas a excesso de trabalho diário, o supramencionado dispositivo cita que a jornada de trabalho legal ou contratual, não constituirá trabalho extraordinário e, portanto, não dará lugar ao pagamento de horas extraordinárias. As horas efetivamente trabalhadas que ultrapassarem o limite diário legal ou convencional serão compensadas com horas não trabalhadas em outros dias da mesma semana. As horas que excedam a carga horária máxima semanal aplicável à atividade ou as horas semanais convencionalmente convencionadas serão pagas com uma sobretaxa de 100% (cem por cento) sobre o valor horário dos dias úteis.

A modalidade de teletrabalho deve ser acordada por escrito no início da Relação de Emprego ou mesmo durante a vigência do mesmo. Em ambos os casos, deve ser acrescentado no contrato ou em anexo ao mesmo. Quanto ao local onde será prestado o teletrabalho, é concedida liberdade quanto à possibilidade de pactuá-lo entre as partes ou conceder livre escolha ao teletrabalhador. De modo que o Empregado não pode exigir que o Empregador forneça um lugar para teletrabalhar.

Quanto às ferramentas e equipamentos para teletrabalho, a lei deixa uma ampla margem de negociação entre as partes na Relação de Emprego. O art. 12, da Lei nº. 19.978/2021, é vago ao trazer que as partes acordarão a forma de disponibilização das TIC necessárias para o trabalhador realizar o teletrabalho, que deverá ser devidamente indicada no contrato de trabalho. Na verdade, tal dispositivo auxilia o empregador uma vez que resta claro ao definir que referidos equipamentos e custos não serão considerados parte do salário.

Por fim, o art. 14 trata de outro aspecto inovador que a lei introduz, o chamado Direito ao desligamento. Trata-se de um novo conceito introduzido por esta lei, uma vez que todo trabalhador terá o direito de desconectar (tradução nossa). Este novo direito implica que o trabalhador tenha a possibilidade de se desconectar dos dispositivos digitais e o uso de tecnologias. Também abrange o direito de não ser contactado pelo seu empregador para garantir o seu descanso (desconexão mínima acima mencionada de 8 horas contínuas entre um dia e outro).

#### **4. DIREITO COMPARADO: TELETRABALHO ENTRE ESTADOS PARTES DO MERCOSUL E A CONCILIAÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS**

Com a superação do obstáculo da distância para contratar mão de obra, graças aos avanços das TICs, empresas estrangeiras acentuaram a admissão de novos colaboradores, para prestar serviços à distância, através da modalidade do teletrabalho.

Os Estados Partes do MERCOSUL, com o intuito de regulamentar tal modalidade, já promulgaram a legislação alusiva. O Brasil restou pioneiro e promulgou a Lei nº. 13.467/2017. Por seu turno, vieram, posteriormente, na seguinte ordem: Argentina (Lei nº. 27.555/2020); Paraguai (Lei nº. 6.738/2021); Uruguai (Lei nº. 19.978/2021).

Todavia, compulsando-se as supramencionadas legislações, infere-se que não houve o apontamento do meio de solução perante um conflito de leis no espaço, de forma a efetivar os direitos humanos dos teletrabalhadores. Na verdade, os supramencionados Estados Partes se limitaram a regularizar o tema somente na esfera nacional de cada nação. Logo, a lacuna restou incorrupta.

Dessa forma, este Capítulo tem como intuito primeiro comparar os Direitos dos teletrabalhadores domiciliados nos Estados Partes do Mercosul, para inferir os aspectos comuns e peculiares presentes em cada ordenamentos jurídicos, das aludidas nações; e segundo, por meio do Direito Internacional Privado, verificar quais os elementos de conexão mais aceitos para solucionar um conflito de leis no espaço.

##### **4.1. COMPARAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES DOS ESTADOS**

A princípio é importante adentrar aos requisitos comuns do teletrabalho presente em cada ordenamento jurídico dos Estados Partes do MERCOSUL. Todos estes reconhecem que o teletrabalho é uma modalidade na qual o empregado presta um serviço através de uma TIC, dentro de seu domicílio ou em lugar distinto do estabelecimento do empregador (art. 2º, da Lei nº. 27.555/2020; art. 75-B, Lei nº. 13.467/2017; art. 6º, da Lei nº. 6.738/2021; art. 1º, da Lei nº. 19.978/2021).

Contudo, tendo em vista os supramencionados dispositivos, pode-se inferir que a frequência em que o empregado presta seu trabalho é descrita de maneira igualitária nas legislações de quase todos os Estados Partes, com exceção do Paraguai.

Para este a lei não resta clara para definir qual a periodicidade necessária para preencher os requisitos do teletrabalho. Todavia, nos demais, os legisladores taxam que tanto os empregados que prestam serviços parciais ou totais estão enquadrados como teletrabalhadores.

Quanto ao ponto específico em cada legislação, o Brasil é o único a resguardar 2 (dois) cenários frente a esse tópico. O primeiro exclui a qualidade de teletrabalho para os empregados que se enquadram como empregados externos (art. 75-B, da Lei nº. 13.467/2017). O segundo, não se descaracteriza a modalidade para aqueles que comparecem às dependências do empregador em caráter excepcional (art. 75-B, Parágrafo Único, da Lei nº. 13.467/2017).

No tocante aos princípios do teletrabalho, Paraguai e Uruguai são os únicos a abordar esse tema de maneira tácita. O primeiro Estado Parte, cita em seu diploma legal, o princípio da igualdade (art. 8º, a, da Lei nº. 6.738/2021), da voluntariedade (art. 7º, b, da Lei nº. 6.738/2021), da reversibilidade (art. 7º, c, da Lei nº. 6.738/2021), da desconexão (art. 7º, d, da Lei nº. 6.738/2021) e, da privacidade (art. 7º, e, da Lei nº. 6.738/2021). O Uruguai, ao seu respeito, também traz o princípio da voluntariedade (art. 3º, a, da Lei nº. 19.978/2021), da reversibilidade (art. 3º, b, da Lei nº. 19.978/2021) e da igualdade (art. 3º, c, da Lei nº. 19.978/2021).

Contudo, se distingue em traçar o princípio da não discriminação<sup>39</sup> (art. 3º, d, da Lei nº. 19.978/2021) e o do fomento ao trabalho (art. 3º, e, da Lei nº. 19.978/2021), a qual reconhece o teletrabalho como necessário para a geração de emprego e, em particular, para o acesso a empregos de pessoas com responsabilidades familiares, pessoas com deficiência ou de quem dependem ou sob os cuidados de quem estão.

---

<sup>39</sup>O princípio da não discriminação, tal como se emprega no Pacto, deve entender-se como referindo-se a Toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseie em determinados motivos, como a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião, a opinião política ou outro tipo de opinião, a origem nacional ou social, a propriedade, o estatuto de nascimento ou qualquer outra situação, e que tenha por objectivo ou por resultado anular ou comprometer o reconhecimento, a satisfação ou o exercício por parte de todas as pessoas, em condições de igualdade, de todos os direitos e liberdades (COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS DA ONU, art. 7º).



A respeito da igualdade dos trabalhadores, os Estados Partes do MERCOSUL, com exceção do Brasil, os concretizam em sua legislação específica. Assim, a Argentina define que as pessoas que trabalham nessa modalidade não poderão ter remuneração inferior ao que recebem ou receberam na modalidade presencial (art. 3º, da Lei nº. 27.555/2020). Outrossim, o Paraguai e o Uruguai demarcam ser este um princípio explícito do teletrabalho (art. 8º, a, da Lei nº. 6.738/2021; art. 3º, da Lei nº. 19.978/2021).

Em relação à necessidade de ter um contrato expresso ou tácito, para eleger a modalidade de teletrabalho, tanto Brasil como Uruguai exigem a compactuação por meio de um documento formal expresso (art. 75-C, da Lei nº. 13.467/2017; art. 5º, da Lei nº. 19.978/2021). Os demais Estados Partes não elucidaram tal cenário em seus ordenamentos.

Frente a jornada de trabalho, apenas o Brasil não tratou expressamente tal tema. Os demais Estados Partes tanto a especificam, como também apresentam um instituto jurídico chamado de Desconexão Digital (art. 5º, da Lei nº. 27.555/2020; art. 9º, da Lei nº. 6.738/2021; art. 8º, da Lei nº. 19.978/2021).

Quanto ao tema jornada de trabalho, a Argentina requer que o expediente de trabalho seja pactuado anteriormente de seu início e dentro das conformidade legais (art. 4º, da Lei nº. 27.555/2020). Por seus turnos, Uruguai e Paraguai também exigem que o período de trabalho seja acordado anteriormente e dentro das exigências legais. Contudo, inovam ao permitirem um sistema de banco de dados para as horas extraordinárias (art. 9º, da Lei nº. 6.738/2021; art. 8º e 9º, da Lei nº. 19.978/2021). Sendo que o Uruguai exige um aumento no pagamento de 100% (cem por cento) da hora do empregado, quando houver hora extra (art. 8º, da Lei nº. 19.978/2021).

No tocante a Desconexão Digital<sup>40</sup>, os supramencionados Estados modernizam ao trazer esse instituto aos seus sistemas normativos. De modo que aqueles garantem ao teletrabalhador o direito de não ser contatado por meio das TIC's fora de sua jornada de trabalho. (art. 5, da Lei nº. 27.555/2020; art. 8º, d; art. 9º, da Lei nº. 6.738/2021; art. 8º, da Lei nº. 19.978/2021).

---

<sup>40</sup> Este novo mundo do trabalho contraditório traz para o jurista o desafio de encontrar estas respostas, que se destinam, também, à preservação da saúde da sociedade. Nesta medida é que o direito a se desconectar do trabalho, como dito inicialmente, não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família. (MAIOR, 2003).

Todavia, importante elencar que a Argentina não indica um lapso temporal de desconexão explícito, diferente do que ocorre na legislação do - Uruguai e do Paraguai - Assim, O primeiro impõe um descanso mínimo de 8 (oito) horas (Art, 8º, da Lei nº. 19.978/2021), enquanto o segundo exige um descanso de 12 (doze) horas em cada jornada (art. 8º, d, da Lei nº. 19.978/2021).

Acerca do ônus da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, apenas a Argentina diverge dos demais. Para esse o ônus cabe exclusivamente ao empregador (art. 9º, da Lei nº. 27.555/2020). Além disso, garante que os custos provenientes da *internet* e afins serão custeados pelo empregador (art. 10, da Lei nº. 27.555/2020). No entanto, em caráter antagônico, os demais Estados Partes transferem o ônus para o sujeito acordado no Contrato de Emprego (art. 75-D, da Lei nº. 13.467/2017; art. 21, da Lei nº. 6.738/2021; art. 12, da Lei nº. 19.978/2021). Na verdade, Brasil e Uruguai favorecem o empregador ao definir que os custos das TIC 's não integram o salário do empregado (art. 75-D, parágrafo único, da Lei nº. 13.467/2017; art. 12, da Lei nº. 19.978/2021). O Paraguai, por sua vez, contempla ao empregado, que use seu próprio equipamento, o direito de compensar seus gastos com este (art. 21, da Lei nº. 6.738/2021).

Com relação à proteção de dados da TIC, tanto a Argentina como o Paraguai são os únicos que tratam objetivamente sobre o tema. Assim, para a Argentina o empregador deverá tomar as medidas necessárias para garantir a proteção dos dados utilizados pelo teletrabalhador, sem violar a sua intimidade (art. 16, da Lei nº. 27.555/2020). No mesmo viés, o segundo determina que os sistemas de controle destinados à proteção dos dados e das informações de propriedade exclusiva do empregador deverão proteger os direitos à intimidade e a privacidade dos teletrabalhadores (art. 18, da Lei nº. 6.738/2021).

No que tange a proteção e saúde do empregado, cada Estado Parte traz uma legislação específica. O Brasil exige que o empregador apenas instrua seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E, da Lei nº. 13.467/2017). Dessa forma, não contempla o acidente durante a jornada do teletrabalhador como sendo um acidente de trabalho. Além do mais, indica que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E, Parágrafo único, da Lei nº. 13.467/2017).

O Paraguai, por seu turno, também requer que o empregador instrua seus empregados sobre os meios necessários para trabalhar em um meio de trabalho seguro (art. 15, da Lei nº. 6.738/2021). Porém, diferente do primeiro Estado, esse impõe a responsabilidade de saúde e de segurança ao empregador (art. 16, da Lei nº. 6.738/2021). Para concretizar tal cenário, garante a empresa contratante o direito de visitar o empregado, bem como solicitar às autoridades competentes a fiscalização do domicílio do teletrabalhador, para avaliar as condições do seu trabalho (art. 16, da Lei nº. 6.738/2021).

Em contrapartida, a Argentina estipula que cabe à autoridade específica ditar as normas relativas à higiene e segurança do trabalho, com o objetivo de proteger o teletrabalhador (art. 14, da Lei nº. 27.555/2020). Na verdade, essa garante que os acidentes ocorridos dentro da jornada de trabalho sejam considerados como acidentes de trabalho, assim como os de um empregado comum (art. 14, da Lei nº. 27.555/2020). Por fim, Uruguai simplifica ao enquadrar que serão aplicados os mesmos direitos de segurança profissional e acidente de trabalho aos teletrabalhadores (art. 16, da Lei nº. 19.978/2021).

Por fim, no que diz respeito à voluntariedade do teletrabalho, apenas o Brasil não deixa claro o tema. A Argentina garante ao empregado a escolha de trabalhar telepresencialmente, ou não (art. 7º, da Lei nº. 27.555/2020). Uruguai e Paraguai respaldam que se caracteriza como um princípio expresso da Lei do teletrabalho (art. 3º, da Lei nº. 19.978/2021; art. 7º, da Lei nº. 6.738/2021). De outro modo, frente à alteração da modalidade de teletrabalho para o presencial, assim como vice-versa, todos os 4 (quatro) Estados Partes pronunciaram sobre o tema.

Logo, o Brasil concebe que poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (art. 75-C, § 1º, da Lei nº. 13.467/2017). Além disso, garante que poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por vontade do empregador, garantido ao empregado o período de 15 (quinze) dias de transição mínima (art. 75-C, § 2º, da Lei nº. 13.467/2017).

Quanto à Argentina, esta protege o trabalhador ao prescrever que o empregado poderá, pôr próprio consentimento, voltar à modalidade presencial, caso assim desejar. Nesse ponto, o empregador deve conceder-lhe tarefas no estabelecimento em que as tenha prestado anteriormente ou, na falta deste, no mais próximo do domicílio do dependente, em que possam ser prestadas - salvo justificativa plausível que impeça tal alteração (art. 8º, da Lei nº. 27.555/2020).

O Paraguai, em seu turno, descreve que a modificação permanente da modalidade de trabalho presencial para a de teletrabalho e do teletrabalho para presencial, deve ser acordada entre as partes por documento escrito. Para isso estipula que se o teletrabalho é acordado após trabalhar presencialmente, tanto o teletrabalhador como o empregador terão o direito de retornar à modalidade presencial dentro do prazo de 90 (noventa dias), com aviso prévio à outra parte não menos de 7 (sete dias). Caso o teletrabalho tenha sido a modalidade originalmente adotada pelas partes, será exigido o consentimento de ambos - obtido por escrito para adotar a modalidade presencial (art. 7º, da Lei nº. 6.738/2021).

De maneira sistemática, segue tabela compilando os principais pontos aqui levantados:

	<b>Brasil</b>	<b>Argentina</b>	<b>Uruguai</b>	<b>Paraguai</b>
<b>DEFINIÇÃO LEGAL TELETRABALHO</b>	Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.	Haverá contrato de teletrabalho quando a realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, que não o estabelecimento ou estabelecimentos do empregador, mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação.	Qualquer pessoa que trabalhe, total ou parcialmente, fora do ambiente físico fornecido pelo empregador, utilizando predominantemente as TIC e comunicação, de forma interativa ou não(online-offline).	Consiste na realização de uma atividade, produção de um produto ou na prestação de um serviço à distância, sem exigir a presença física do trabalhador, através da utilização das TIC, realizado no domicílio do trabalhador ou em estabelecimento diferente do local de trabalho do empregador, sob regime de controle e fiscalização do seu trabalho mediante recurso a meios tecnológicos.
<b>PERIODICIDADE PARA CARACTERIZAR TELETRABALHO</b>	Parcial Ou Total	Parcial Ou Total	Parcial Ou Total	Sem Indicação
<b>PERMITE-SE EMPREGADO EXTERNO</b>	Não	Sem Indicação	Sem Indicação	Sem Indicação

<b>COMPARECER A SEDE ESPORADICAMENTE</b>	Não se descaracteriza a modalidade para aqueles que comparecem às dependências do empregador em caráter excepcional	Sem Indicação	Sem Indicação	Sem Indicação
<b>PRINCÍPIOS TÁCITOS</b>	Sem Indicação	Igualdade	Voluntariedade, Reversibilidade, Igualdade, Não Discriminação E Do Fomento Ao Trabalho	Igualdade, Voluntariedade, Reversibilidade, Desconexão E Da Privacidade.
<b>NECESSIDADE DE CONTRATO EXPRESSO</b>	Exige	Sem Indicação	Exige	Sem Indicação
<b>DESCONEXÃO DIGITAL</b>	Sem Indicação	Garante	Garante	Garante
<b>ÔNUS DA AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS</b>	Para O Sujeito Acordado No Contrato De Emprego	Exclusivamente Ao Empregador	Para O Sujeito Acordado No Contrato De Emprego	Para O Sujeito Acordado No Contrato De Emprego
<b>REVERSIBILIDADE E PARA PRESENCIAL</b>	Mútuo Acordo Entre As Partes	Empregado Escolhe A Modalidade	Mútuo Acordo Entre As Partes	Mútuo Acordo Entre As Partes

A seguir, por não haver uma legislação de teletrabalho comum entre os Estados Partes do MERCOSUL, passa-se a apurar a problemática no sentido de qual lei será aplicada a este tipo de relação, quando o teletrabalhador estiver presencialmente em um Estado prestando serviço a outro, do mesmo Bloco econômico.

#### 4.2. CONCILIAÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS

Cada Estado Nação possui um ordenamento jurídico aplicável dentro de suas fronteiras, porém, essa limitação não é absoluta, na medida em que há relações que extrapolam os seus limites. Pode-se dizer que essas relações geram o chamado conflito de leis no espaço, cuja solução é tarefa precípua do Direito Internacional Privado. Assim, compete à Ciência do Direito Internacional Privado<sup>41</sup> resolver os conflitos de leis no espaço na hipótese de ocorrer a incidência de mais de uma norma, advindas de ordenamentos jurídicos diferentes, sobre a mesma relação jurídica (STRENGER, 1995).

<sup>41</sup>O Direito Internacional Privado tem como um de seus objetos a solução dos conflitos de Leis no espaço, ou seja, a finalidade deste, enquanto ciência é sistematizar as regras destinadas a resolver os problemas onde mais de uma Lei, em virtude de alguns de seus elementos, é potencialmente capaz de ser aplicada à relação concreta. Assim, Compete ao Direito Internacional Privado, no caso de uma colisão de Leis no espaço, determinar a Lei aplicável ao caso (STRENGER, 1995).

A solução desses conflitos de leis está na ideia de escolha o Estado Nação s cujo ordenamento jurídico incidirá sobre a relação, com exclusão de todos os demais. Através de seu direito interno, cada um destes o elege um elemento de conexão que estabelece qual será o ordenamento jurídico que regerà toda a vínculo (CUNHA, 2006).

Essa foi a preocupação lançada pela OIT no Fórum de Diálogo Global sobre os Desafios e Oportunidades do Teletrabalho para os Trabalhadores e Empregadores nos Serviços de Tecnologia da Informação e da Comunicação e Setores de serviços financeiros (GENEVA, 2016). O documento foi preparado pelo Escritório do Trabalho Internacional e abordou que graças às TIC 's os teletrabalhadores podem prestar seus serviços em seu domicílio para qualquer empresa fora de sua residência. Dessa forma, as fronteiras que antes dificultavam a contratação de mão de obra internacional se romperam. Esse viés expôs a problemática: qual lei trabalhista deve ser aplicada, a do Estado Nação em que o empregador está localizado, ou a de residência do teletrabalhador.

Nesse contexto, enverga ao Direito Internacional Privado, no momento caracterizado pela falta de uma legislação em comum acerca da matéria, solucionar um possível conflito de leis no espaço, no caso, trabalhistas. Ressalta-se que elementos de conexão previstos em Convenções Internacionais e no direito interno de cada Estado Nação devem ser levados em consideração para a solução do caso concreto.

Enunciados tradicionalmente em latim, os elementos de conexão mais conhecidos são:

- [...] a) *Lex patriae*: Lei da nacionalidade da pessoa física;
- b) *Lex domicilii*: Lei do domicílio;
- c) *Lex loci actus e locus regit actus*: Lei do local da realização do ato jurídico;
- d) *Lex loci contractus*: Lei da celebração do contrato;
- e) *Lex loci solutionis*: Lei do local onde a obrigação ou o contrato deve ser cumprido;
- f) *Lex voluntatis*: Lei de escolha dos contratantes;
- g) *Lex loci delicti*: Lei do lugar onde o ato ilícito foi cometido;
- h) *Lex rei sitae*: Lei do local em que a coisa se encontra;
- i) *Mobilia sequuntur personam*: Lei do local onde se encontra o proprietário (para bens móveis);
- j) *Lex loci celebrationis*: a Lei do local da celebração rege as formalidades do casamento;
- k) *Lex monetae*: Lei do local em cuja moeda a dívida está expressa;
- l) *Lex loci executionis*: Lei do local onde se procede à execução forçada de uma obrigação (DOLINGER, 1993).

Estes elementos são utilizados pelos Estados Nações da maneira que melhor lhes convém e variam conforme cada ordenamento jurídico, por isso, não se tem uma solução uniforme e universal sobre os conflitos de lei no espaço. Contudo, apesar de existirem vários elementos de conexão, os mais utilizados, segundo DALLEGRAVE NETO (2000), são: a nacionalidade do empregado; a *lex rei sitae* (aplica-se a lei de situação da coisa) e a *lex loci regit actum* (a lei do local da realização do ato é que será aplicável), conforme previsto no art. 9º, da LINDB ou Decreto-Lei nº. 4.657/1942.

Além do exposto, propõe o critério da territorialidade (local de prestação de serviços) e o critério da autonomia de vontade das partes, que condiciona as próprias partes a escolha da lei aplicável ao seu contrato. Tal elemento de conexão encontra-se no Direito do Trabalho brasileiro por meio do art. 444, da CLT.

Ademais, no direito brasileiro a regra a ser aplicada aos casos de conflito de leis trabalhistas no espaço é a da *lex loci laboris*, ou seja, a lei do lugar da execução do contrato de trabalho ou a lei do país de prestação dos serviços pelo empregado, pois não se concebe a ideia de se aplicarem ordenamentos jurídicos diversos a empregados de um mesmo território (MAGANO, 1987).

Frente a esse elemento de conexão, a Convenção Interamericana de Direito Internacional Privado, também denominado Código de Bustamante ou Convenção de Havana, de 1928<sup>42</sup>, padronizou o Direito Internacional Privado da América Latina, de modo a haver elementos de conexão comuns utilizados por todos os Estados membros<sup>43</sup>.

Está previsto no art. 198, do Código de Bustamante, ser territorial a legislação da proteção social do empregado regendo, assim, a lei do local do trabalho, não podendo prevalecer a autonomia da vontade. Esse entendimento foi por longo tempo aplicado e resguardado pela Súmula 207, do TST, porém, esse documento foi cancelado no ano de 2012. No entanto, mesmo com o cancelamento, manteve-se a aplicação do art. 198, do Código de Bustamante, no sentido de que a Relação de Emprego deve ser pautada pela lei do local da prestação do serviço (GARCIA, 2012).

---

<sup>42</sup><<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18956-22-outubro-1929-549004-publicacaooriginal-64267-pe.html>>.

<sup>43</sup> O Brasil ratificou o Código de Bustamante por meio do Decreto nº. 18.871/1929.

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

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

Adiante, a tendência universal de se assegurar igualdade de direitos aos nacionais e estrangeiros que prestam serviços, como empregados, em determinado país e a circunstância de ser a legislação do trabalho constituída, em parte, de normas de Direito Público e, em parte, de normas de Direito Privado que, no entanto, possuem, geralmente, o caráter de ordem pública, fundamentam o generalizado apelo à lei de lugar da prestação do trabalho (SUSSEKIND, 2005).

Entretanto, no Direito do Trabalho brasileiro, há o entendimento de que deve ser aplicada a norma mais favorável ao empregador. A este, tem que ser garantido um mínimo de direitos possíveis, na medida em que o Estado Democrático de Direito deve assegurar aos empregados a eficácia dos Direitos Sociais (art. 6º ao art. 11, da CRFB/1988), cláusulas pétreas, razão pela qual a CRFB/1988 prevê, no *caput* do art. 7º, a melhoria da condição social dos trabalhadores, elevando em nível constitucional, o princípio da norma mais favorável.

Para corroborar tal linha, Amauri Mascaro Nascimento (2005) invocou como fundamento legal do princípio da norma mais favorável o art. 7º, *caput*, da CRFB/88, o qual, ao estabelecer as diretrizes fundamentais dos direitos dos trabalhadores, o faz como garantias mínimas. Mauricio Godinho Delgado (2010) diz que o princípio da norma mais favorável encontra-se claramente assumido pela CRFB/1988, no Capítulo II, do Título II da Carta Magna (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), isso é, no art. 7º, *caput*.



Ainda, Dallegrave Neto (2000) comunga da mesma corrente quando afirma que não é ocioso lembrar que o princípio da norma mais benéfica está estampado no *caput* do art. 7º, da CRFB/1988. Em nível infraconstitucional, tem-se o art. 3º, II, da Lei nº. 7.064/1982, como fundamento legal do princípio da norma mais favorável. Já a Lei nº. 7.064/1982 regula a situação de empregados contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

Sobre o elemento de conexão da norma mais favorável ao empregado, conforme se verifica pela expressa dicção do art. 3º, II, da Lei nº.7.064/1982, a teoria adotada é a da Incindibilidade dos Institutos Jurídicos que, por sua vez, difere-se da Teoria da Cumulação e da Teoria do Conglobamento. As 3 (três) Teorias diferenciam-se pela forma de considerar a aplicação da norma mais benéfica. Porém, a Teoria da Cumulação propugna pela reunião de todas as vantagens conferidas ao empregado, fracionando as diversas fontes normativas, em verdadeira colcha de retalhos, enquanto que a Teoria da Incindibilidade defende a acumulação dos diplomas legais, limitando-os ao conjunto de normas por matéria. Finalmente, a Teoria do Conglobamento sustenta que a opção deve recair sobre o conjunto global de uma determinada fonte formal em desprezo de outra: ou se considera integralmente a fonte formal “x” ou integralmente a Lei “y” (DALLEGRAVE NETO, 2000).

Além disso, depreende-se do art. 3º, II, da Lei nº. 7.064/1982 que esta adota a Teoria da Incindibilidade dos institutos jurídicos, que sustenta a aplicação acumulada dos ordenamentos jurídicos com limitação ao conjunto de normas por matéria, ou seja, se em determinada matéria for mais favorável a legislação do território brasileiro, aplica-se o ordenamento brasileiro; em oposição, se em outra matéria for mais favorável o diploma estrangeiro, aplica-se este.

O princípio da norma mais favorável também é adotado pela LCT, no art. 9º, que proclama que em caso de dúvida sobre a aplicação de normas legais ou convencionais, prevalecerá a mais favorável ao empregado, considerando-se a norma ou conjunto de normas que disciplinam cada uma das instituições do Direito do Trabalho.

De acordo com o parágrafo 2º, do art. 5º, da CRFB/1988 e o inciso VIII, do art. 19, da Constituição da OIT, Dallegrave Neto (2000), com base também nas ideias de Maria Helena Diniz, diz que a antiga Súmula 207 do TST não passa de uma regra geral. Assim, deve-se primar pela proteção do empregado mesmo contra o critério da territorialidade. Em se tratando de ciberespaço, existe uma dificuldade em identificar o local da prestação de serviços, visto a sua localização virtual.

Por último, é importante confrontar o aludido resultado com os verificados nos Capítulos prévios. Isto porque, o Protocolo de Olivos disponibiliza um mecanismo institucional para conciliar os conflitos de lei no espaço, da seguinte forma: 1) Negociação Direta (preferencialmente); 2) Negociação indireta por meio de intervenção da GMC (com poderes meramente recomendatórias); 3) Arbitragem. Dessa forma, apesar do Direito Internacional Privado propor o uso de elementos de conexão, para solucionar o conflito aqui debatido, há que se considerar também os meios concretizados pelo próprio MERCOSUL.

Nesse contexto, através da escolha de umas das formas supramencionadas, o aplicador do direito deve interpretar a caso de forma a aplicar a norma mais favorável ao fato concreto. Diz-se, ainda, que a interpretação em um sentido mais estreito, por sua vez, consiste em interpretar apenas quando se está em uma situação de dúvida quanto ao sentido, devendo resolver a dúvida de forma a extinguir o conflito existente, por meio de uma decisão com relação ao sentido que se mostra mais razoável no contexto.

Frisa-se que tal forma é conveniente, pois apesar de os Estados Partes terem legislação específica sobre o teletrabalho; Lei nº. 27.555/2020 (Argentina), Lei nº. 13.467/2017 (Brasil), Lei nº. 6.738/2021 (Paraguai) e Lei nº. 19.978/2021 (Uruguai); não foi constatado um dispositivo legal que verse especificamente para conciliar um conflito de lei trabalhista no espaço e/ou abranja todas as suas particularidades.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido aos efeitos do COVID-19, culminado com a globalização e a democratização ao acesso das TIC, as Relações de Emprego na América Latina se aperfeiçoaram. Nessa conjuntura, a presente pesquisa, por intermédio do método de abordagem hipotético-dedutivo, pretendeu estudar o teletrabalho vigente nos Estados Partes do Mercosul, para responder o seguinte problema: É possível conciliar o conflito de lei trabalhista entre os Estados do MERCOSUL?

Para atingir tal compreensão, foi preciso consultar os Tratados e Instrumentos pertinentes que constituíram aquele Bloco econômico. Ao averiguar tais materiais, 3 (três) pontos importantes se destacaram. O primeiro refere-se ao mecanismo de negociação direta criado pelos Estados, para conciliar os conflitos de leis no espaço e/ou qualquer outro de natureza análoga presente no Bloco. Meios esses que comportam, simultaneamente, a participação de particulares como parte legítima e ativa desse processo pacificador. Logo dentro desta, uma empresa multinacional pode ser parte para requerer a solução de uma lide.

Nesse contexto, o Protocolo de Olivos, de 2004, foi categórico ao prever que os Estados Partes numa controvérsia procurarão resolvê-la, primeiramente, mediante negociações diretas, não excedendo o prazo de 15 (quinze) dias a partir da data em que uma delas comunicou à outra a decisão de iniciar a controvérsia. Dito isto, pois prioriza uma negociação ampla, direta e consensual ao invés de uma imposição indireta.

Sua importância se destaca ao permitir que conflitos sejam pacificados de comum acordo, antes do desconforto frequentemente compartilhado com a intervenção de instâncias políticas, e que seus resultados refletem o amadurecimento comungado pelas Nações em benefício da integração. Ou seja, tal procedimento se caracteriza por não ter intervenção de terceiros em suas negociações através de pacificação célere de seus litígios.

Compete ressaltar, face a esse procedimento, a exigência de compromisso entre as partes para a plena efetividade do pactuado. À semelhança de todo instrumento diplomático vocacionado à pacificação de conflitos, o cumprimento de qualquer solução proposta, depende do acordo mútuo dos litigantes.

Além desse método sem intervenção de terceiros, observou-se mais 2 (dois), em uso: a Arbitragem e a Intervenção do GMC. A arbitragem segue seu rito próprio conforme a Doutrina tradicional. Contudo, o último, com fulcro no Protocolo de Olivos, é um meio de conciliação onde é facultado aos Estados membros, de comum acordo, requerer a intervenção do GMC, para analisar as razões e, em 30 (trinta) dias, emitir recomendações que dêem fim pacífico à lide.

Em resumo, sucedeu-se que institucionalmente, o MERCOSUL permite conciliar os seus conflitos de lei no espaço da seguinte forma: 1) Negociação Direta (preferencialmente); 2) Negociação indireta por meio de intervenção da GMC (com poderes meramente recomendatórias); 3) Arbitragem. De igual modo, tais meios são apenas concretizados graças ao TPR, órgão criado para dar mais segurança jurídica ao Bloco e incumbido de solucionar as controvérsias entre os todos os membros do Bloco; o TAL, instância jurisdicional com competência para conhecer e solucionar os conflitos em trabalhista que surjam entre o Parlamento e seus funcionários; o CMPED.

Em um segundo momento, ao compulsar as Legislações referente ao teletrabalho em cada Estado Parte do MERCOSUL, inferiu-se que, apesar de todos regulamentaram tal tema em seus Ordenamento Jurídicos Internos; por meio da Lei nº. 27.555/2020 (Argentina); da Lei nº. 13.467/2017 (Brasil); da Lei nº. 6.738/2021 (Paraguai) e da Lei nº. 19.978/2021 (Uruguai); não há atualmente um dispositivo legal que verse como conciliar um conflito de lei trabalhista no espaço e que abranja todas as suas particularidades.

Em um último instante, ao examinar o Direito Internacional Privado averiguou-se que os elementos de conexão previstos em Convenções Internacionais e no direito interno de cada Nação devem ser levados em consideração para a solução do caso concreto, no momento caracterizado pela falta de uma legislação em comum acerca da matéria.

Dentre as soluções trazidas pela Doutrina para solucionar o conflito de leis no espaço decorrentes do teletrabalho transnacional, assinalou-se a primeira corrente que aplica o critério da territorialidade (*lex loci laboris ou lex loci executionis*), importando, o local em que o empregado efetivamente presta seus serviços, sendo-lhe aplicável a respectiva regra jurídica daquele local. No Brasil era fundamentada pela Súmula 207 do TST, ocorre que, a mesma foi cancelada no ano de 2012.

Por outro lado, notou-se uma segunda corrente que soluciona um conflito de leis com base na legislação do Estado em que está localizada a sede da empresa. Esse posicionamento baseia-se no argumento de que, o teletrabalho não é realizado em local físico, mas sim em local virtual, sendo competente, neste caso, a lei que recebe o seu emprego, que adquire as informações por ele emitidas, aplicando-se assim, a lei do Estado em que se encontra localizada a sede da empresa, para a qual o teletrabalhador presta seus serviços.

Não obstante, a terceira e mais adequada corrente, assim entendido após a pesquisa realizada, vai em desencontro com critério de conexão da territorialidade e do local de recebimento dos serviços, aplicando-se, segundo este posicionamento, da norma mais favorável ao empregado, o que tomou ainda mais força com o cancelamento definitivo da Súmula 207, do TST, firmando o entendimento pleno de que o princípio da norma mais favorável seria a solução para este tema jurídico. De modo que esse defende os Direitos Constitucionais garantidos, na medida em que o Estado Democrático de Direito, que tem como uma de suas fases o Estado Social, deve assegurar aos empregados uma máxima eficácia do Direito Social à prestação, razão pela qual a CRFB/88 prevê, no *caput* do art. 7º., a melhoria da condição social dos trabalhadores, elevando em nível constitucional, o princípio da norma mais favorável ao empregado.

Perante ao narrado, a hipótese básica desta pesquisa, que afirmava ser possível conciliar o conflito de lei trabalhista alusivo ao teletrabalho dos Estados Partes do MERCOSUL, se confirmou por existir inúmeros instrumentos jurídicos passíveis para tanto. Na verdade, entendeu-se que o princípio da norma mais favorável ao empregado é o meio mais adequado para solucionar o conflito de leis trabalhistas no espaço, já que a norma trabalhista deve ser compreendida no seu sentido tutelar.

A situação de inferioridade do empregado é circunstância que é levada em conta para sustentar a aplicação do princípio da norma mais favorável ao empregado como forma de proteger o empregado diante da relação desproporcional que este estabelece com o empregador. Além disso, trata-se de um princípio universal e informador do Direito do Trabalho que constitui sua própria essência e, diante de um conflito de leis trabalhistas no espaço, aplica-se a lei que for mais vantajosa ao empregado em nome da dignidade da pessoa humana bem como da efetividade da tutela jurídica devida ao obreiro.

À vista disso, pode-se dizer que existindo conflito espacial de regras trabalhistas, a aplicação do critério da norma mais favorável ao empregado, mostra-se mais congruente e adequado para solucionar esta questão, pelo fato de primar pela proteção deste, na Relação de Emprego. E isso, justifica-se, por tudo o que foi relatado no presente estudo, desde as humilhações e explorações pelas quais os empregados foram obrigados a suportar ao longo de muitos anos, bem como, pelo reconhecimento por todas as lutas e manifestações em que foram protagonistas, com o intuito de conseguir ver reconhecida uma proteção quanto às condições de trabalho, de garantia dos direitos individuais e sócia, dentro da Relação de Emprego, bem como, pelo respeito à dignidade destes.

Por fim, em pesquisas futuras, aconselha-se esboçar novos instrumentos legais aptos para conciliar o conflito da lei trabalhista, como Tratados ou Convenções. Dito isto, pois esta pesquisa constatou que os meios utilizados atualmente para os solucioná-los são genéricos. Uma vez que utilizam fundamentação jurídica idêntica a temas de diversas áreas do direito, como Civil, Trabalhista, Tributário e Constitucional. Constatou-se que não há um Tratado específico capaz de estipular os comandos legais necessários para solucionar os conflitos entre os Estados Partes do MERCOSUL e/ou por sujeitos privados, como empregadores de Transnacionais domiciliados na América Latina. Ademais, preconiza-se a necessidade de aprofundar as correntes doutrinárias frente aos elementos de conexão, uma vez que o próprio TST, e demais Tribunais dos Estados Partes, não acordaram entre qual Elemento (territorial ou norma mais favorável ao empregado) eleger em tal cenário.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCIOLY, Elizabeth. **MERCOSUL e União Européia**: Estrutura Jurídico Institucional. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

ACORDO de Complementação Econômica n.º 35. 1996. Disponível em: <<http://200.198.192.20/comercio-exterior/negociacoes-internacionais/132-acordos-dos-quais-o-brasil-e-parte/1820-acordos-mercosul-chile-ace-35>>.. Acesso em: 22 jan. 2022.

ACORDO de Complementação Econômica n.º 59. 2004. Disponível em: <[http://www.spchamber.com.br/arquivos/Acordo\\_Ace59.pdf](http://www.spchamber.com.br/arquivos/Acordo_Ace59.pdf)>. Acesso em: 05 fev. 2022.

ACORDO de Complementação Econômica n.º. 72 2017. Disponível em: <<https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/comercio-exterior/regimes-de-origem/certificado-de-origem/regime-de-origem-ace-72-mercosul-colombia>>. Acesso em: 01 fev. 2022.

ACORDO de Complementação Econômica n.º.: ACORDO de Complementação Econômica n.º 69. ACORDO de Complementação Econômica n.º.69. 2014. Disponível em: <<https://www.gov.br/siscomex/pt-br/acordos-comerciais/brasil-venezuela-ace-69>>. Acesso em: 19 fev. 2022.

ACORDO de Complementação Econômica n.º 58,. 2005. Disponível em: <<https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/comercio-exterior/regimes-de-origem/certificado-de-origem/cdo-ace-58-mercosul-peru>>. Acesso em: 19 fev. 2022.

BRASIL. Decreto n.º 98.177, de 22 de julho de 1989. Promulga o Tratado de Integração, Cooperação e Desenvolvimento, entre a República Federativa do Brasil e a República Argentina. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/d98177](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/d98177)>.htm. Acesso em: 03 dez. 2021.

ADESÃO da república do peru ao protocolo de integração - SICE. 1996. Disponível em: [http://www.sice.oas.org/trade/mrcsrs/decisions/DEC2010\\_p.pdf](http://www.sice.oas.org/trade/mrcsrs/decisions/DEC2010_p.pdf). Acesso em: 01 fev. 2022.

ARGENTINA, Lei n.º. 27.555, de 14 de agosto de 2020. **Regime jurídico do contrato de teleworking**. Disponível em: <<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

ATA para integração brasileiro argentina. 1988. Disponível em: <<https://www.abacc.org.br/en/wp-content/uploads/2016/09/Ata-para-integra%C3%A7%C3%A3o-brasileiro-argentina-portugu%C3%AAs-assinada.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2022.

BRASIL, Lei Federal n. 13.467, 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/113467.htm)>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

BRASIL. Decreto n.º 350, de 21 de novembro de 1991. Promulga o Tratado para a Constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai (TRATADO MERCOSUL). Disponível em:



<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0350.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0350.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 4.210, de 24 de abril de 2002. Promulga o Protocolo de Ushuaia sobre Compromisso Democrático no Mercosul, Bolívia e Chile. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4210.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4210.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 2.075, de 19 de novembro de 1996. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica, entre Brasil, Argentina, Paraguai, Uruguai e Chile, de 30 de setembro de 1996. Disponível em:

BRASIL. Decreto nº 5.361, de 31 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica nº 59, entre os Governos da República Argentina, da República Federativa do Brasil, da República do Paraguai, da República Oriental do Uruguai, Estados Partes do Mercosul, e os Governos da República da Colômbia, da República do Equador, da República Bolivariana da Venezuela, Países Membros da Comunidade Andina. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/D5361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/D5361.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.230, de 06 de dezembro de 2017. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica nº 72 (ACE nº 72), firmado entre os Governos da República Argentina, da República Federativa do Brasil, da República do Paraguai e da República Oriental do Uruguai, Estados Partes do Mercosul, e o Governo da República da Colômbia. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/decreto/D9230.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9230.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 8.324, de 6 de dezembro de 2014. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica nº 69, firmado entre a República Federativa do Brasil e a República Bolivariana da Venezuela em 26 de dezembro de 2012. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8324.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8324.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 5.651, de 29 de dezembro de 2005. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica nº 58, bem como de seu Segundo Protocolo Adicional, entre os Governos da República Argentina, da República Federativa do Brasil, da República do Paraguai, da República Oriental do Uruguai, Estados Partes do MERCOSUL, e o Governo da República do Peru. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5651.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5651.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 1.901, de 09 de maio de 1996. Promulga o Protocolo Adicional ao Tratado de Assunção sobre a Estrutura Institucional do MERCOSUL (Protocolo de Ouro Preto), de 17 de dezembro de 1994.. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1901.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1901.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 4.982, de 9 de fevereiro de 2004. Promulga o Protocolo de Olivos para a Solução de Controvérsias no Mercosul. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d4982.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d4982.htm)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 922, de 10 de setembro de 1993. Promulga o Protocolo para a Solução de Controvérsias, firmado em Brasília em 17 de dezembro de 1991, no âmbito do Mercado

Comum do Sul (MERCOSUL).. Disponível em:  
<[https://more.ufsc.br/legislacao/insere\\_legislacao](https://more.ufsc.br/legislacao/insere_legislacao)>. Acesso em: 02 dez. 2021.

DECLARAÇÃO do Iguazu. 1985. Disponível em:  
<<https://concordia.itamaraty.gov.br/detalhamento-acordo/3329?IdEnvolvido=19&page=22&tipoPesquisa=2>>. Acesso em: 15 jan. 2022

DIAS, Reinaldo; RODRIGUES, Waldemar (Org.). **Comércio Exterior: Teoria e Gestão**. São Paulo: Atlas, 2004

EUSTÁQUIO, Maristela Aparecida Dutra; FILHO, Magno José Soares. **Sistemas de Solução de Controvérsias na Integração Econômica nas Américas**. Curitiba: Ed. Juruá, 2007. p. 233.

GBEZO, Bernard E. **Otro modo de trabajar**: la revolución del teletrabajo. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez. de 1995.

HAYLES, K. **How we became posthuman: virtual bodies in cybernetics, literature, and informatics**. Chicago, Ill: University of Chicago Press, 1999.

FRANCESCHINI, Luis Fernando; BARRAL, Welber (Coord.). **Direito Internacional Público e Integração Econômica Regional**. Curitiba: Juruá, 2001

NILLES, Jack. Making telecommuting happen. Sacramento : VRN, 1994.

MERCOSUL (2005). **Protocolo Constitutivo do Parlamento do Mercosul nº 1**, de 9 de novembro de 2005. . 1. ed. Montevídeu, MERCOSUL, 9 nov. 2005. Disponível em:  
<<https://www.bcb.gov.br/rex/sgt4/Ftp/CD%20Fluxograma/Tratados%20e%20Protocolos/Protocolo%20do%20Parlamento.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2021.

**LEBRE, Eduardo Antonio Temponi**. Justiça democrática e seus princípios universais: por uma nova compreensão do controle do poder. Revista Espaço Jurídico, v. 12, p. 21-32, 2011.

MERCOSUL. Declaração nº 1, de 17 de julho de 2015. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Brasília, Disponível em:  
<[https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015)>. Acesso em: 26 nov. 2021.

**MOURA, A. B.**; DAL RI, Luciene . Os direitos dos imigrantes Mercosulinos no Brasil: entre a Constituição Federal de 1988 e o Acordo sobre Residência do Mercosul. Revista Culturas Jurídicas, v. 7, p. 1-23, 2020.

OLIVEIRA, Celso Maran de. **Mercosul: Livre Circulação de Mercadorias**. Curitiba: Juruá, 2003.

PRAZERES, Tatiana Lacerda. **A OMC e os blocos regionais**. São Paulo: Aduaneiras, 2008.

PARAGUAI, Lei nº. 6.738, de 01 de junho de 2021. **Establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia**. Disponível em:  
<[https://www.mtess.gov.py/application/files/6016/2265/4905/Ley\\_N\\_6738-21\\_Modalidad\\_de\\_Teletrabajo\\_en\\_relacion\\_de\\_dependencia.pdf](https://www.mtess.gov.py/application/files/6016/2265/4905/Ley_N_6738-21_Modalidad_de_Teletrabajo_en_relacion_de_dependencia.pdf)>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

PROGRAMA de Integração e Cooperação Econômica. 1988. Disponível em:  
<https://wp.ufpel.edu.br/mercosul/pt/mercosul/>. Acesso em: 17 fev. 2022.

PROTOCOLO de Adesão da República Bolivariana da Venezuela ao MERCOSUL. 2006. Disponível em:

<<https://www.mercosur.int/documento/protocolo-de-adesao-da-republica-bolivariana-da-venezuela-ao-mercosul/>>. Acesso em: 12 fev. 2022.

PROTOCOLO de Ouro Preto. 1994. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1901](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1901.htm)>.htm. Acesso em: 17 fev. 2022.

PROTOCOLO de Olivos. 2004. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d4982](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d4982.htm).htm. Acesso em: 06 fev. 2022.

PROTOCOLO de Las lenas. 1991. Disponível em:

<<https://cbar.org.br/site/legislacao-internacional/protocolo-de-las-lenas/>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

PROTOCOLO de Ushuaia sobre Compromisso Democrático. 1988. Disponível em:

<<https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-4-protocolo-de-ushuaia-sobre-compromisso-democratico/>>. Acesso em: 19 fev. 2022.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei (org.). Solução de Controvérsias no MERCOSUL. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. p. 44-45

TRATADO de Montevideu. 1960. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/D87054](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D87054.htm).htm>. Acesso em: 19 fev. 2022.

URUGUAI, Lei nº. 19.978, de 20 de agosto de 2021. **Se establecen normas para la promoción y regulación del teletrabajo**. Disponível em:

<<https://www.gub.uy/presidencia/institucional/normativa/ley-n-19978-fecha-20082021-se-establecen-normas-para-promocion-regulacion>>. Acesso em: 20 de outubro de 2022.