

NÔMADES DIGITAIS: UM NOVO DIREITO PARA UM NOVO PERFIL DE TRABALHADOR

Digital Nomads: a new Law for a new worker profile

Denise Pires Fincato¹

PUCRS

Djenifer Paganini Citron do Amarante²

PUCRS

Greicy Peglow da Silva³

PUCRS

DOI: <https://doi.org/10.62140/DFDAGS892024>

Sumário: Introdução – 1. Teletrabalho e trabalho nômade: linhas gerais – 2. Um novo perfil de trabalhador – 3. Os nômades digitais no Brasil – 4. O ciberespaço laboral e o local de prestação de serviço – Considerações finais – Referências bibliográficas

Resumo: Este artigo explora a evolução do trabalho ao longo do tempo, concentrando-se na era digital, com o objetivo de apresentar as características fundamentais do trabalhador contemporâneo, seus ideais ontológicos e objetivos profissionais. Desta forma, delineia-se o perfil do nômade digital, um indivíduo que, embora flexível em relação às normas do Direito do Trabalho, busca garantir condições dignas para realizar suas atividades em seu próprio tempo e espaço, inserindo-se na categoria de teletrabalho transnacional. Para tanto, adotou-se uma abordagem metodológica dedutiva, na qual o objetivo foi delimitado por meio de

¹Professora titular e pesquisadora na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid. Doutora em Direito pela Universidad de Burgos, Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Graduada em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Coordenadora do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho (CNPq/PUCRS). Acadêmica Titular da Cadeira n. 34 da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho. Advogada e Consultora trabalhista. dpfincato1@gmail.com.

²Advogada. Mestranda em Direito pela PUCRS, com bolsa CAPES. Realizou o Curso de Inverno de Direito Internacional, na Academia de Direito Internacional de Haia (The Hague Academy of International Law). Integrante do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho (CNPq/PUCRS). djeniamarante@gmail.com.

³Advogada. Mestranda em Direito pela PUCRS, especialista em Direito do Trabalho e processual do Trabalho pela Faculdade Damásio, graduada pela UCPel. Integrante do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho (CNPq/PUCRS). contatogpeglow@gmail.com.

uma pesquisa exploratória. Os dados foram coletados por meio de pesquisa bibliográfica e documental, além da análise das legislações pertinentes. Entende-se que esta contextualização é determinante para análise de aplicabilidade das normas trabalhistas nacionais e transnacionais em eventuais conflitos decorrentes das relações de trabalho, sendo indispensável para isto abordar a jurisdição e a competência dos agentes envolvidos, para então responder se o arcabouço legal existente é adequado e suficiente para regular essa nova dinâmica laboral, que não leva em conta as fronteiras geográficas físicas.

Palavras-chave: nômades digitais; trabalho transnacional; conflito de normas.

Abstract: This article explores the evolution of work over time, focusing on the digital era, aiming to present the fundamental characteristics of the contemporary worker, their ontological ideals, and professional goals. Thus, the profile of the digital nomad is outlined: an individual who, while flexible regarding labor law norms, seeks to ensure dignified conditions to carry out their activities in their own time and space, falling into the category of transnational telecommuting. To achieve this, a deductive methodological approach was adopted, in which the objective was delimited through exploratory research. Data were collected through bibliographic and documentary research, as well as analysis of relevant legislation. It is understood that this contextualization is crucial for the analysis of the applicability of national and transnational labor norms in potential conflicts arising from employment relationships. Addressing the jurisdiction and competence of the involved parties is indispensable to assess whether the existing legal framework is adequate and sufficient to regulate this new labor dynamic, which disregards physical geographical boundaries.

Key-words: digital nomads; transnational work; norm conflicts

Introdução:

O crescente número de nômades digitais após a pandemia do Covid-19 desperta interesse genuíno nos pesquisadores do futuro do Direito do Trabalho, pois representam a flexibilização das relações sociais e econômicas por completo. Muito embora sua característica principal de migrar de um país a outro traga um senso de desprendimento com a sociedade, engana-se aquele que pensa que os nômades digitais não se preocupam com a garantia de condições dignas para realizar suas atividades em seu próprio tempo e espaço.

A falta de legislação específica para essa modalidade de trabalho transnacional gera desafios, exigindo uma conexão do Direito do Trabalho Nacional o Direito Internacional Privado na resolução de conflitos. Compreender a aplicação das normas nesses casos é o grande objetivo deste artigo, a fim de contribuir para um melhor desenvolvimento jurídico na área de teletrabalho.

Este trajeto exploratório inicia com a evolução do trabalho ao longo do tempo, dando enfoque na era digital e nas características do trabalhador contemporâneo. Na sequência, valendo-se de uma abordagem dedutiva, traça um perfil dos nômades digitais e expõe as normas já positivadas sobre eles, passando a abordar a jurisdição e a competência dos agentes envolvidos nessa relação de trabalho. Ao final, demonstra que o arcabouço legal existente é insuficiente para assegurar a trabalhabilidade a essas pessoas, precisando de maior cooperação internacional para alcançar este objetivo.

1. Teletrabalho e trabalho nômade: linhas gerais

Na pré-história, os seres humanos eram nômades em busca de recursos naturais essenciais. Com o advento da agricultura por volta de 10 mil anos a.C., grupos passaram a se fixar em locais de cultivo, originando os primeiros espaços urbanos, assim a Revolução Agrícola foi a primeira grande mudança social. A industrialização veio no século XVIII, substituindo as atividades manuais para as mecanizadas, destacando-se a invenção do tear na 1ª Revolução Industrial. No final do século XIX, a 2ª Revolução Industrial se caracterizou pela geração de energia elétrica e por combustão, possibilitando a produção em larga escala.

O fenômeno da industrialização ensejou grande êxodo rural e o trabalho era considerado mercadoria, mas essa lógica do capitalismo começou a mudar a partir da metade do século XX, com a 3ª Revolução Industrial. O desenvolvimento da eletrônica e dos computadores alterou significativamente as indústrias, e o surgimento da tecnologia da informação e comunicação (TIC) e da internet permitiu a interconexão global, transformando a maneira como as pessoas trabalham, se relacionam e realizam negócios.

A partir de 2010, o desenvolvimento tecnológico deu início à 4ª Revolução Industrial, caracterizada pelo surgimento de sistemas cibernéticos, automatização da indústria e surgimento de novas tecnologias, como: a computação em nuvem, a internet das coisas (ou IoT), impressão em 3D e Inteligência Artificial. As relações sociais, econômicas, governamentais e culturais migraram para o ciberespaço, se tornando dependentes e conectadas digitalmente⁴.

Ainda na década de 1970, Jack Nilles, ex-cientista aeronáutico, definiu como teletrabalho qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho por

⁴RODRIGUES, Horácio Wanderlei; BECHARA, Gabriela Natacha; GRUBBA, Leilane Serratine. Era digital e controle da informação. Revista Em Tempo, v. 20, n. 1, 2020.

meio da TIC. Academicamente, ele é o principal referencial teórico na área, muito embora o telégrafo ótico, inventado por Claude Chappe, em 1791, na França, já proporcionasse que o trabalho chegasse ao trabalhador sem que houvesse necessidade de deslocamento geográfico. No Brasil, o trabalho telemático foi reconhecido pela legislação em 2011, mas foi em 2017 que o teletrabalho recebeu previsão legislativa como modalidade de trabalho à distância, tendo a TIC como meio de relacionamento entre empregado e empregador, ou até mesmo servindo de próprio espaço virtual da prestação de trabalho (art. 75-B, da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017).⁵

Observa-se que os destinatários da norma sobre o teletrabalho são os sujeitos de uma relação de emprego, e se estabelece a forma escrita para a validade do ajuste especial. Outrossim, exige que o empregador esteja preparado para receber as atividades mediante TIC, bem como para estender ao empregado em teletrabalho as mesmas ações estratégicas que a empresa aplica àqueles que prestam serviço de modo presencial, como orientação para saúde e segurança no ambiente laboral, afinal sob este, assim como os demais contratos de emprego, incide o princípio da proteção do trabalhador.

O teletrabalho pode ser classificado conforme o local de onde o trabalhador presta seu serviço: a) *home office*, quando prestado da própria residência ou domicílio; b) centros satélites, quando de espaços vinculados ao empregador que proporcionam a infraestrutura necessária a sua prestação; c) telecentros, locais que também contam com infraestrutura necessária à prestação do trabalho, mas que são compartilhados com outras empresas; d) telecottages, que são telecentros rurais e; e) móvel, quando a prestação do trabalho pode ser de qualquer lugar desde que o teletrabalhador disponha dos equipamentos necessários, admitindo variações de acordo com o nível de conectividade: e.1) *off line*, quando não há necessidade de conexão à internet, ficando a tecnologia responsável apenas pelo trato e armazenamento de dados; e.2) *onewayline*, quando apenas uma das vias é tecnológica, por exemplo, o trabalhador recebe a demanda via sistema eletrônico mas a entrega o produto físico, de maneira presencial ou via correios; e.3) *online*, quando através de *webspaces* corporativos empregador e empregado interagem de maneira imediata.⁶

O teletrabalho móvel enseja o fenômeno da desterritorialização do trabalho, próprio da sociedade da informação, permitindo ao trabalhador mudar-se de local frequentemente,

⁵FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias, 2020.

⁶FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias, 2020.

por isto também chamado trabalhador nômade digital. Em verdade, desde que a globalização reduziu as fronteiras físicas entre os países, a tecnologia vem transformando a sociedade, mas principalmente após a 4ª Revolução Industrial, a tendência de internacionalização das instituições e empresas, tornou-se também de internacionalização das pessoas, vez que as novas ferramentas de TIC permitem que o migrante mantenha unidas as sociedades de origem e de recepção, por meio de múltiplas relações em rede: familiares, econômicas, sociais, religiosas, organizacionais e políticas.⁷

A pandemia do Covid-19 agudizou esse fenômeno, ao passo que a população mundial que ainda não era adepta, ou até mesmo desconhecia o teletrabalho, precisou se adaptar rapidamente a esta modalidade. Na intenção de impedir a propagação do vírus na sociedade e, ao mesmo tempo mitigar os danos na economia, o *home office* foi a alternativa mais eficaz. Além disso, muitos empreendedores passaram a depender das TIC, reinventando ocupações. Com o passar do tempo, mesmo com a flexibilização das medidas de controle epidêmico, a tendência do teletrabalho se concretizou, aumentando os adeptos de todas as suas formas.

No âmbito do Direito do Trabalho, chama-se de nômade digital a espécie de teletrabalho transnacional, em que o trabalhador, além de exercer suas atividades fora das dependências da empresa, por meio da internet, caracteriza-se também por estar em deslocamento contínuo, ora em um país, ora em outro; assim ele elimina o tempo de deslocamento diário entre casa e trabalho, aumentando o tempo livre a fim de estimular sua criatividade diante de novas experiências que o novo destino pode proporcionar.

Diante dessa realidade, o cruzamento das disciplinas Direito do Trabalho e Direito Internacional Privado está cada vez mais intenso, porque as relações de trabalho se conectam a mais de um ordenamento jurídico, desafiando o mundo do Direito na regulamentação dessa novel modalidade de trabalho. Portanto, antes de analisar sua regulamentação e positivação, imperioso compreender as necessidades deste novo perfil de trabalhador.

2. Um novo perfil de trabalhador

⁷VALLE, Fernanda Dalla. Teletrabalho Transnacional: análise da competência e lei aplicável. Pág. 267-288. Fincato, Denise Pires, Vidaletti, Leiliane Piovesani (Orgs.). Novas tecnologias, processo e relações de trabalho II. Curitiba: CRV, 2017.

Pode-se dizer que mais do que uma espécie de teletrabalho, ser nômade digital representa um estilo de vida próprio; uma identidade esculpida pela relativização do tempo e espaço conferido pela globalização, forjado no desencaixe social, como é chamado por Anthony Giddens.⁸ O autor afirma que “mudanças em aspectos íntimos da vida pessoal estão diretamente ligadas ao estabelecimento de conexões sociais de grande amplitude”.⁹

Seus adeptos costumam ser pessoas mais preocupadas com o *ser* do que com o *ter*, por isso arriscam mais, se dispõem a enfrentar formas de perigo até então desconhecidas, em busca de uma oportunidade para a auto realização. Além disso, são flexíveis em diversos aspectos, mas o quesito gestão do tempo merece destaque: controla-lo se torna essencial para organização do futuro, para a satisfação pessoal e para a construção de uma identidade coerente.

Os nômades digitais possuem um perfil explorador, buscando inspiração e realização em novos lugares e culturas, valorizando a qualidade de vida. O trabalho não é mais o centro de suas vidas, como foi para gerações anteriores, na verdade “os digitais não fazem muita distinção entre atividades manuais e intelectuais, entre estudo, trabalho e tempo livre”.¹⁰

Em primeiro lugar, buscam o bem-estar próprio e da família, longe da linha de montagem industrial, priorizando acesso à saúde, educação, segurança e lazer. A facilidade de deslocamento no mundo globalizado permite que essas pessoas busquem essas garantias em qualquer lugar do mundo, unindo novamente o lar e o trabalho, que antes foram separados pelo movimento industrial.

Para Ciolfi e De Carvalho, à semelhança dos nômades pastoris, os nômades modernos mudam seus locais de trabalho em busca de recursos como tempo, espaço, privacidade e interação social¹¹. Da mesma forma, Meyrowitz¹² explica os nômades digitais como “caçadores-coletores da era da informação”, aduzindo que essa transformação é ancorada em dois aspectos fundamentais: o conceito tradicional de nomadismo, que evoca

⁸ “Desencaixe: o deslocamento das relações sociais dos contextos locais e sua recombinação através de distâncias indeterminadas do espaço/tempo.” Giddens, Anthony. Modernidade e identidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2002. Pág 221.

⁹ Giddens, Anthony. Modernidade e identidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2002. Pág. 36.

¹⁰ MASI, Domenico De. Uma simples revolução. Rio de Janeiro: Sextante, 2019, pág. 203.

¹¹ No original: “Like pastoral nomads move their households to locations where they can find green pasture for their herds and water for their crops, modern nomads move their workplace to locations where they can find resources such as time, space, privacy, other people, to name but a few.” CIOLFI, Luigina; DE CARVALHO, Aparecido Fabiano Pinatti. Work practices, nomadicity and the mediational role of technology. Computer Supported Cooperative Work (CSCW), v. 23, n. 2, p. 119-136, 2014.

¹² MEYROWITZ, Joshua, Global Nomads in the digital veldt., in Revista Famecos, julho 2004, PUC-RS, Porto Alegre, pp. 23-30.

sociedades migratórias em busca de recursos, e as mudanças sociais impulsionadas pelo uso das novas tecnologias na era contemporânea.

Contudo, a desterritorialidade do trabalho dos nômades digitais só é possível com uso de ferramentas da Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC, e para tanto é imprescindível possuir equipamento adequado, acesso pleno à internet e domínio da sua utilização, ou seja, por mais que a tecnologia tenha se popularizado, não é qualquer pessoa que tem as habilidades necessárias e capacidade financeira para sustentar essas condições. Segundo Domenico de Masi, muitos digitais são cultos e abastados, falam mais de uma língua, não são consumistas, nem gostam de ostentar coisas caras, eles veem a vida como uma aventura, tendo consciência de que o mundo está em constante transformação, optam por trabalhos casuais, não se permitindo a projetos de longo prazo.¹³

A tendência é de que a digitalização do mundo cresça, aumentando o número de trabalhadores remotos. Segundo o Relatório Global de Tendências da Fragomen¹⁴, escritório estadunidense especializado em migração, publicado em 2022, estima-se que 35 milhões de pessoas adotam o nomadismo digital no mundo. A sócia da empresa no Brasil, Diana Quintas¹⁵, afirma que cresce o número de profissionais que priorizam vagas remotas e flexíveis, mesmo com salários mais baixos e é neste ponto que os valores se invertem, o empregado talentoso sai da hipossuficiência e passa a ter maior poder de negociação com o empregador. Nessa toada, a estimativa é de que em 2035 sejam 1 bilhão de nômades digitais.

O nômade digital não anseia por emprego duradouro, diferentemente disso, pouco importa a natureza jurídica do vínculo, só deseja a garantia de condições dignas para exercer suas atividades no seu tempo e no seu espaço. Tem a aspiração subjetiva de uma “gestão autônoma, flexível, personalizada, descentralizada das próprias atribuições”¹⁶, como qualquer trabalhador remoto. Cumpre então passar à análise de aplicabilidade das normas trabalhistas nacionais e transnacionais em eventuais conflitos decorrentes da relação de trabalho, para responder se o Direito posto é suficiente para regulamentar a relação de trabalho dos nômades digitais e se o Direito Internacional caminha ao encontro do Direito do Trabalho.

¹³MASI, Domenico De. Uma simples revolução. Rio de Janeiro: Sextante, 2019, pág. 203-4.

¹⁴ FRAGOMEN. Tendências de imigração – America Latina. Disponível em: <https://www.fragomen.com/a/web/bdZBHNdASrQDcgMSWPBdo4/q1-2022-latin-america-trends-portuguese.pdf>. Acesso em: 23/04/2024.

¹⁵QUINTAS, Diana. Da tendência à realidade rumo a 1 bilhão. <<https://www.fragomen.com/insights/migramundo-nomadismo-digital-da-tendencia-a-realidade-rumo-ao-1-bilhao.html>> Acessado em 28/04/2024.

¹⁶MASI, Domenico De. Uma simples revolução. Rio de Janeiro: Sextante, 2019, pág. 126.

3. Os nômades digitais no Brasil

No Brasil, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, reformou muitas normas trabalhistas, inclusive regulamentou o teletrabalho aos empregados, mas não alcançou especificamente os nômades digitais. Somente em 9 de setembro de 2021, com a Resolução nº 45 do Conselho Nacional de Imigração, vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, o país reconheceu a atividade dos nômades digitais¹⁷, alinhando-se ao movimento global de inclusão dessa nova categoria de trabalhadores, oferecendo-lhes tratamento especial, como a oportunidade de obter o visto de nômade digital.

Esta estratégia visava não apenas regularizar a situação desses profissionais, mas também atrair talentos estrangeiros para o país, impulsionando o crescimento econômico e a diversidade cultural. No entanto, dados recentes revelam que ainda há um desequilíbrio significativo, com quatro vezes mais brasileiros optando por viver no exterior como nômades digitais do que estrangeiros escolhendo o Brasil como seu destino.¹⁸

Todavia, mesmo com o reconhecimento da categoria de “nômades digitais” ainda não há uma legislação que regularize o exercício das atividades laborais nessa modalidade de teletrabalho. Assim, oportunas algumas considerações para viabilizar a resolução de conflitos de um contrato de teletrabalho transnacional.

4. O ciberespaço laboral e o local de prestação de serviço

Inicialmente, é importante distinguir as diferenças entre jurisdição e competência, pois, embora sejam conceitos que se relacionam, possuem finalidades distintas. Cintra *et al*¹⁹ conceitua a jurisdição como a função soberana do Estado em substituir a vontade das partes

¹⁷ Sturmer E Alves apontam que na resolução em questão há o reconhecimento dos Nômades “com ou sem vínculo empregatício” (...). “Não por outra razão, o embaraço aqui levantado (também) diz respeito aos Nômades digitais não possuidores de um vínculo empregatício, pois, se apenas se objetivasse estudar aqueles acobertados pela roupagem alinhada à qualidade de empregados – assim como permite a interpretação do dispositivo que a eles se destina –, estar-se-ia diante de trabalhadores guarnecidos pelo arcabouço normativo devidamente amparado pela Constituição Cidadã e, também, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). STUMER, Gilberto; Alves, Andressa M. Direito ao trabalho e os nômades digitais: as relações de trabalho em ebulição e as modernas interpretações às garantias jusconstitucionais. Revista do Direito do Trabalho e Seguridade Social. Vol. 229. Ano 49. P. 113-130. São Paulo: Ed. RT. Mai/jun 2023.

¹⁸ Estima-se que existem 4,5 milhões de brasileiros vivendo fora para apenas 1 milhão de estrangeiros morando no país. QUINTAS, Diana. Da tendência à realidade rumo a 1 bilhão. <<https://www.fragomen.com/insights/migramundo-nomadismo-digital-da-tendencia-a-realidade-rumo-ao-1-bilhao.html>> Acessado em 28/04/2024.

¹⁹ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido R. 22ª edição, Malheiros Editores, São Paulo, 2006; pg. 145.

em disputa pela vontade do direito objetivo, visando à pacificação individual e social. Sob essa ótica, a jurisdição representa a capacidade estatal de decidir de forma vinculativa e impor suas determinações. Já a competência se trata da delimitação da jurisdição, ou seja, o território ou âmbito em que a autoridade judiciária tem competência para aplicar o direito²⁰. Em outras palavras, a competência delimita o espaço territorial em que as decisões judiciais serão válidas e executadas, estabelecendo os limites geográficos nos quais o poder do juiz é aplicável.

Tais definições remetem a existência de um território nacional geográfico palpável e indiscutível, havendo fronteiras físicas intransponíveis. Não obstante, ao falar dessa nova categoria de trabalhadores, tem-se que sua presença física não está ligada a um território específico, desafiando assim as noções tradicionais de jurisdição baseadas em fronteiras geográficas. Os nômades digitais rompem com as amarras territoriais, até então existentes, do trabalho convencional, e trazem consigo a possibilidade de transformar o *habitat* laboral em algo maleável e fluido, havendo o reconhecimento de que o ambiente trabalhista, em sua dimensão espacial, engloba qualquer lugar, seja ele natural ou artificial - incluindo o ciberespaço -, onde o trabalhador exerce suas atividades²¹. Tem-se que o nomadismo digital “desterritorializa o ambiente normal da prestação de serviços e esmaece a subordinação do trabalhador em relação ao empregador, criando novos paradigmas para a ciência jurídica”²².

Diante dessa nova realidade, como as autoridades jurídicas podem exercer sua competência sobre esses trabalhadores quando sua presença física é fluida e sua atividade laboral é realizada em um espaço virtual e globalizado? Face do exposto, percebe-se que o Direito do Trabalho posto, por si só, é insuficiente para responder às novas demandas trazidas pelos nômades digitais, sendo necessário, portanto, uma abordagem interdisciplinar, socorrendo-se do Direito Internacional Privado para a construção de uma resposta mais satisfatória e ampla, que atenda, por ora, essa nova categoria.

De acordo com Dallegrave Neto²³, quando há um conflito de leis no espaço, a determinação da lei aplicável a um caso concreto requer a aplicação de um critério jurídico.

²⁰ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil - Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento*. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2010

²¹ ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). *Revista LTr*, São Paulo: LTr, ano 78, n. 4, abr. 2014, p. 442-443.

²² BITENCOURT, Manuela. *DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR À NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHO: O CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO E UMA ANÁLISE CONSEQUENCIAL DA TOMADA DE DECISÃO NO TELETRABALHO TRANSNACIONAL*. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, 2020. Fls.204.

²³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Conflito de leis trabalhistas no espaço. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre: Síntese, n. 130, abr. 2000, p. 70.

Dentre os critérios estabelecidos pelo direito, destacam-se a nacionalidade do agente, a *lex rei sitae* (que determina a aplicação da lei do local onde a coisa está situada) e a *lex loci regitactum* (que determina a aplicação da lei do local onde o ato foi realizado), conforme estabelecido no artigo 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/42). Adicionalmente, Dallegrave Neto propõe o critério da territorialidade, que considera o local onde os serviços são prestados como elemento determinante.

Adicionalmente, existe o critério da autonomia de vontade das partes, que permite que elas determinem a lei aplicável ao seu contrato. No direito do trabalho brasileiro, essa possibilidade está prevista no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho²⁴. Internacionalmente, a Convenção de Roma²⁵ também reconhece esse princípio no artigo 3º, parágrafo 1º, ao privilegiar a vontade das partes na escolha da lei a ser aplicada ao contrato.

De acordo com Octávio Bueno Magano²⁶, a norma a ser aplicada em situações de conflito de leis trabalhistas no espaço é a *lex loci laboris*, que se refere à lei do local onde o contrato de trabalho é executado, ou seja, a lei do país onde o trabalhador presta seus serviços. Isso ocorre porque não é concebível aplicar diferentes sistemas jurídicos a trabalhadores que atuam no mesmo território.

O artigo 198 do Código de Bustamante estabelece que "também é territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador"²⁷. Da mesma forma, a Convenção de Roma²⁸, em seu artigo 6º, parágrafo 2º, letra a, também segue essa diretriz. Assim, para resolver um conflito de leis no espaço relacionado a essas questões, aplica-se o critério da territorialidade. Esta abordagem já foi reconhecida em uma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho. A antiga Súmula 207 do TST estipulava que "a relação jurídica

²⁴ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

²⁵ Artigo 3º - Liberdade de escolha 1- O contrato rege-se pela lei escolhida pelas Partes. Esta escolha deve ser expressa ou resultar de modo inequívoco das disposições do contrato ou das circunstâncias da causa. Mediante esta escolha, as Partes podem designar a lei aplicável à totalidade ou apenas a uma parte do contrato.

²⁶ MAGANO, Octavio Bueno. Conflito de leis trabalhistas no espaço (lineamentos). Revista LTr, São Paulo: LTr, ano 51, n. 8, ago. 1987, p. 917.

²⁷ 3 BRASIL. Convenção de Direito Internacional Privado de 1928 – Código de Bustamante. In: BRASIL. Constituição Federal: Coletânea de Direito Internacional. Org. por Valério de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. (RT Mini Códigos).

²⁸ Art. 6º Contrato individual de trabalho [...] 2- Não obstante o disposto no art. 4º, e na falta de escolha feita nos termos do art. 3º, o contrato de trabalho é regulado: a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país.

trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação^{29,30}.

Todavia, é necessário enfrentar a dificuldade imposta pelo ciberespaço: como identificar o local de prestação de serviços dos nômades digitais? Perante tal questão, tem-se a necessidade de reinterpretar o conceito do local da prestação dos serviços³¹. De acordo

²⁹ O Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, mudou paulatinamente seu entendimento, acabando por cancelar a referida Súmula. A partir da decisão estabelecida nos Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-219000-93.2000.5.01.0019, assegurou-se direitos trabalhistas previstos na lei brasileira a um trabalhador contratado no Brasil e que prestava serviços à subsidiária da empresa nacional no exterior. Cita-se: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR - CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO - EMPRESA ESTRANGEIRA SUBSIDIÁRIA DE EMPRESA ESTATAL BRASILEIRA 1. Em harmonia com o princípio da Lex loci executionis, esta Eg. Corte editou em 1985 a Súmula nº 207, pela qual adotou o princípio da territorialidade, sendo aplicável a legislação protetiva do local da prestação dos serviços aos trabalhadores contratados para laborar no estrangeiro. 2. Mesmo antes da edição do verbete, contudo, a Lei nº 7.064, de 1982, instituiu importante exceção ao princípio da territorialidade, prevendo normatização específica para os trabalhadores de empresas prestadoras de serviços de engenharia no exterior. 3. Segundo o diploma, na hipótese em que o empregado inicia a prestação dos serviços no Brasil e, posteriormente, é transferido para outro país, é aplicável a legislação mais favorável (art. 3º, II). Por outro lado, quando o empregado é contratado diretamente por empresa estrangeira para trabalhar no exterior, aplica-se o princípio da territorialidade (art. 14). 4. Apesar de o diploma legal ter aplicação restrita às empresas prestadoras de serviços de engenharia, a jurisprudência desta Eg. Corte Superior passou, progressivamente, a se posicionar favoravelmente à sua aplicação a outras empresas, como se pode observar em vários precedentes. Essa tendência também tem sido verificada no ordenamento jurídico de outros países. 5. Atento à jurisprudência que veio se firmando no âmbito desta Eg. Corte, o legislador, por meio da Lei nº 11.962/2009, alterou a redação do art. 1º da Lei nº 7.064/82, estendendo o diploma a todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior. 6. No caso concreto, o empregado foi contratado pela BraspetroOil Service Company, empresa subsidiária da Petrobras constituída em outro país, para prestar serviços nas águas territoriais da Angola. 7. Por se tratar de empresa subsidiária da maior empresa estatal brasileira, que tem suas atividades estritamente vinculadas ao país, entendo aplicável a legislação mais favorável ao trabalhador - no caso, a brasileira -, em razão dos estreitos vínculos do empregador com o ordenamento jurídico nacional. Embargos conhecidos e desprovidos. (TST. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - Relatora: MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI. Data de julgamento: 22/09/2011. Publicação: 07/10/2011).

³⁰ No entanto, no contexto do Direito do Trabalho brasileiro, prevalece o entendimento de que deve ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador. Isso significa que o trabalhador deve ter garantidos, no mínimo, seus direitos fundamentais, em consonância com os princípios do Estado Democrático de Direito ou Estado Social (BITENCOURT, Manuela. *DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR À NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHO: O CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO E UMA ANÁLISE CONSEQUENCIAL DA TOMADA DE DECISÃO NO TELETRABALHO TRANSNACIONAL*. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, 2020. Fls.204.). Nesse sentido, é dever do Estado assegurar aos trabalhadores a máxima eficácia de seus direitos sociais, conforme estabelecido na Constituição Federal. Amauri Mascaro Nascimento e Mauricio Godinho Delgado baseiam-se no artigo 7º, caput, da Constituição Federal, que estabelece as diretrizes fundamentais dos direitos dos trabalhadores. Esse artigo garante esses direitos como um mínimo necessário, destacando sua importância como garantias básicas. Isso significa que o princípio da norma mais favorável se fundamenta na ideia de que as leis e normas trabalhistas devem oferecer, no mínimo, esses direitos estabelecidos na Constituição, priorizando sempre a proteção e o benefício do trabalhador. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 293. DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 62.

³¹ BITENCOURT, Manuela. *DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR À NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHO: O CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO E UMA ANÁLISE CONSEQUENCIAL DA TOMADA DE DECISÃO NO TELETRABALHO TRANSNACIONAL*. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, 2020. Fls.204.

com Manuel Martín Pino Estrada³², o conceito de lei do local da prestação de serviços, em relação ao teletrabalho (aqui abarcado também o nomadismo digital), é interpretado de forma abrangente através do *lex loci laboris*. Nesse contexto, a lei aplicável é aquela do país onde a prestação de serviços é recebida, e não necessariamente onde o teletrabalhador está fisicamente localizado.

José Cairo Junior³³, alinhado com essa perspectiva, elabora ainda mais esse entendimento ao explicar que, quando um trabalhador está conectado *online* ao local de trabalho, o computador utilizado se torna uma extensão desse ambiente laboral. Ele argumenta que o trabalho remoto só é efetivamente realizado quando as tarefas são recebidas e processadas no local de trabalho. Portanto, para determinar o *lex loci laboris* do teletrabalhador, seria relevante considerar o local onde está situado o estabelecimento da empresa. Essa abordagem parte do pressuposto de que o teletrabalho transcende fronteiras físicas, sendo realizado de forma remota e digitalmente conectada. Assim, o local onde as atividades são processadas e supervisionadas, ou seja, onde está localizada a base operacional da empresa, é considerado como o verdadeiro centro de trabalho do teletrabalhador.

Cairo Junior também observa que, devido à ausência de regulamentação específica em nível global, seja por meio de organizações internacionais ou acordos entre países, a lei aplicável ao teletrabalho tende a ser a do local onde está situado o estabelecimento da empresa. Isso implica que as normas trabalhistas e os direitos do trabalhador serão regidos pelas leis do país onde a empresa está sediada, fornecendo uma base jurídica para resolver questões relacionadas ao teletrabalho em um contexto transnacional.

Diante do exposto, é evidente que o fenômeno do nomadismo digital está desafiando as estruturas tradicionais do Direito como um todo. A legislação trabalhista existente, tanto em nível nacional quanto internacional, muitas vezes não é adequada para lidar com as complexidades que o nomadismo digital traz. A definição do local de prestação de serviços, a determinação da lei aplicável e a resolução de conflitos trabalhistas são questões que requerem uma análise cuidadosa e adaptativa diante da natureza transnacional e fluida desse novo paradigma de trabalho. Nesse sentido, é essencial promover uma maior cooperação internacional e desenvolver estruturas legais flexíveis e adaptáveis que possam acompanhar

³² ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalhotransfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteiriço_direito_brasileiro. Acesso em: 27 abri.2024.

³³ CAIRO JUNIOR, José. O local de trabalho virtual como critério definidor da vigência da lei no espaço nas relações de teletrabalho. Revista Vistos, Etc. Salvador, AMATRA 5, 2008, vol. 01, n. 8. Disponível em: http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia_sem_imagem.jsp?id=399. Acesso em: 27 abri.2024.

as rápidas mudanças no ambiente de trabalho globalizado. Isso pode envolver a elaboração de tratados ou convenções internacionais específicas para o nomadismo digital, bem como o fortalecimento dos princípios da norma mais favorável ao trabalhador e da autonomia da vontade das partes nos contratos de trabalho.

Considerações Finais

Desde a Revolução Industrial, vivencia-se uma drástica mudança: com o avanço tecnológico, as transformações deixaram de se estender durante séculos, passando a modificar, apenas em décadas, não só a rotina das pessoas, mas a forma como vê e utiliza o mundo e seus recursos de forma significativa. De modo mais específico, desde os anos 2000, com o *boom* da internet e suas derivações, essas novas tecnologias perfuraram diversas barreiras e adentraram em todos os setores da sociedade, causando mudanças significativas, senão até renovações completas, nas estruturas e pilares basilares desses setores sociais. Mesmo estruturas conservadoras e bem solidificadas não foram poupadas, restando obsoleto todo tipo de arranjo que não incorporasse essa tecnologia disruptiva³⁴.

Graças a elas, houve uma globalização da economia, que dinamizou a sociedade, fazendo com que todos os ramos do Direito, inclusive o Trabalhista, tivessem suas características modificadas de forma significativa, adaptando-se aos novos desafios do mercado global, dentro do contexto de cada país. Hoje, nota-se que se vive em uma época marcada pela dinamicidade, onde há uma desmaterialização do local físico do trabalho, que outrora era associado ao chão de fábrica de uma indústria, insurgindo-se³⁵ como algo móvel, transportável e *online*.

A contemporaneidade, conforme argumenta Anthony Giddens³⁶, é marcada por uma transformação fundamental na percepção de tempo e espaço, representando um fenômeno sem precedentes na história humana, isto é, o que acontece hoje, é um testemunho do esvaziamento significativo dessas noções tradicionais. Esse esvaziamento torna-se latente quando se examina a concepção de trabalho sob essa nova ótica trazida pelo nomadismo digital: a atividade laboral é realizável em qualquer lugar e a qualquer momento.

³⁴Disrupção: Quebra de um curso normal de um processo. DICIONÁRIO. Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda, 2024.

³⁵Insurgir: Revoltar(-se) contra uma ordem estabelecida; insurrecional. DICIONÁRIO. Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda, 2024.

³⁶GIDDENS, Antony. As consequências da modernidade. São Paulo: Unesp, 1991, p. 20.

A ascensão do nomadismo digital representa não apenas uma mudança nas práticas laborais, mas sim uma transformação fundamental na forma como as pessoas percebem e vivenciam o trabalho na era digital. Tradicionalmente, o trabalho era associado a um local físico específico, como uma fábrica ou escritório, e estava estritamente ligado a um horário fixo. No entanto, com o advento da tecnologia digital e da internet, essas noções se tornaram obsoletas, sendo rapidamente desafiadas e substituídas por esse novo paradigma de trabalho.

Os nômades digitais são caracterizados pela sua capacidade de trabalhar de forma remota e flexível, muitas vezes viajando pelo mundo enquanto realizam suas atividades profissionais. Como resultado, o trabalho não está mais restrito a um único local físico, mas sim se torna uma atividade que pode ser realizada em qualquer lugar onde haja uma conexão à internet. Enquanto o nomadismo da pré-história era uma necessidade, na pós-modernidade é uma opção. Nesse novo conceito, a relação entre lar e trabalho, antes separada pela industrialização, une-se novamente. Para muitos nômades digitais, o trabalho não é mais o centro de suas vidas, mas sim uma parte integrante de um estilo de vida mais amplo, no qual o tempo e o espaço se tornam fluidos e maleáveis.

No entanto, essa nova forma de trabalho também apresenta desafios únicos, especialmente no que diz respeito à regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores. As leis trabalhistas existentes muitas vezes não são adequadas para lidar com a natureza transnacional e fluida do nomadismo digital, o que levanta questões sobre jurisdição, competência e aplicação das normas trabalhistas em casos de conflito.

Na moldura atual do nomadismo digital, a sugestão em termos de lei aplicável e foro competente pode ser um tanto complexa de determinar, dado o contexto multifacetado em que os trabalhadores remotos operam. No entanto, considerando o princípio do *lex loci laboris*, que enfoca a lei do local onde os serviços são recebidos, uma possível indicação seria a aplicação da legislação do país onde o trabalho é efetivamente realizado. No entanto, é importante notar que a determinação da lei aplicável pode variar dependendo de vários fatores, como a natureza do trabalho, a duração da estadia em cada local e os acordos contratuais específicos entre o trabalhador e o empregador.

Em última análise, o fenômeno do nomadismo digital não apenas redefine as práticas laborais, mas também desencadeia uma transformação abrangente na sociedade e na economia global, chegando a repensar o próprio conceito de trabalho. Para assegurar que esses novos trabalhadores usufruam dos benefícios dessa nova modalidade de trabalho sem estar sujeitos a possíveis abusos, é imperativo que o Direito do Trabalho, juntamente com

outros ramos do Direito, como por exemplo, o Direito Internacional Privado, ajuste-se e se desenvolva para enfrentar os desafios apresentadas pela era digital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. Parâmetros para delimitação do meio ambiente do trabalho na volatilidade da sociedade contemporânea (ciberespaço). Revista LTr, São Paulo: LTr, ano 78, n. 4, abr. 2014, p. 442-443.

BITENCOURT, Manuela. *DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR À NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHO: O CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO E UMA ANÁLISE CONSEQUENCIAL DA TOMADA DE DECISÃO NO TELETRABALHO TRANSNACIONAL*. Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, 2020. Fls.204.

BRASIL. Convenção de Direito Internacional Privado de 1928 – Código de Bustamante. In: BRASIL. Constituição Federal: Coletânea de Direito Internacional. Org. por Valério de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. (RT Mini Códigos).

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - Relatora: MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI. Data de julgamento: 22/09/2011. Publicação: 07/10/2011. Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ARR-114-42_2019_5_13_0015.pdf. Acesso em: 23 abri.2024.

CAIRO JUNIOR, José. O local de trabalho virtual como critério definidor da vigência da lei no espaço nas relações de teletrabalho. Revista Vistos, Etc. Salvador, AMATRA 5, 2008, vol. 01, n. 8. Disponível em: http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia_sem_imagem.jsp?id=399. Acesso em: 27 abri.2024.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 25 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2023.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido R. 22ª edição, Malheiros Editores, São Paulo, 2006; pg. 145.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Conflito de leis trabalhistas no espaço. Síntese Trabalhista, Porto Alegre: Síntese, n. 130, abr. 2000, p. 70.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 62.

DICIONÁRIO. Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda, 2024.

DICIONÁRIO. Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos Ltda, 2024.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalhotransfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho-transfronteiriço-direito-brasileiro>. Acesso em: 27 abri.2024.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalonareformatrabalhistabrasileira. Estudos de Direito: Desenvolvimento e NovasTecnologias, 2020.

FRAGOMEN. Tendências de imigração – America Latina. Disponível em: <https://www.fragomen.com/a/web/bdZBHNdASrQDcgMSWPBdo4/q1-2022-latin-america-trends-portuguese.pdf>. Acesso em: 23 abri.2024.

GIDDENS, Anthony. Modernidade e identidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2002.

GIDDENS, Antony. As consequências da modernidade. São Paulo: Unesp, 1991, p. 20.

MAGANO, Octavio Bueno. Conflito de leis trabalhistas no espaço (lineamentos). Revista LTr, São Paulo: LTr, ano 51, n. 8, ago. 1987, p. 917.

MASI, Domenico De. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MASI, Domenico De. Uma simples revolução. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

Ministério da Justiça e Segurança Pública. RESOLUÇÃO CNIG MJSP Nº 45, DE 9 DE SETEMBRO DE 2021. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/resolucoes_normativas/RESOLU%C3%87%C3%83O_CNIG_MJSP_N%C2%BA_45_DE_9_DE_SETEMBRO_DE_2021.pdf. Acesso em: 27 abri.2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 293.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

QUINTAS, Diana. Da tendência à realidade rumo a 1 bilhão. <<https://www.fragomen.com/insights/migramundo-nomadismo-digital-da-tendencia-a-realidade-rumo-ao-1-bilhao.html>> Acessado em 28/04/2024.

QUINTAS, Diana. Nomadismo digital: da tendência à realidade rumo ao 1 bilhão. Disponível em: <https://migramundo.com/nomadismo-digital-da-tendencia-a-realidade-rumo-ao-1-bilhao/>. Acesso em: 27 abril 2024.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei, Gabriela Natacha Bechara e Leilane Serratine Grubba. "Era digital e controle da informação." *Revista Em Tempo* 20.1 (2020).

STUMER, Gilberto; Alves, Andressa M. Direito ao trabalho e os nômades digitais: as relações de trabalho em ebulição e as modernas interpretações às garantias jusconstitucionais. *Revista do Direito do Trabalho e Seguridade Social*. Vol. 229. Ano 49. P. 113-130. São Paulo: Ed. RT. Mai/jun 2023.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil - Teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento*. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2010.

VALE, Fernanda Dalla. Teletrabalho Transnacional: análise da competência e lei aplicável. Pág. 267-288. Fincato, Denise Pires, Vidaletti, Leiliane Piovesani (Orgs.). *Novas tecnologias, processo e relações de trabalho II*. Curitiba: CRV, 2017.