O TRABALHO NO NOMADISMO DIGITAL: LIBERDADE, OPORTUNIDADES E DESAFIOS

WORKING IN DIGITAL NOMADISM: FREEDOM, OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Breno Medeiros[1]
Karine Vaz de Melo Mattos Abreu[2]

RESUMO: O nomadismo digital é um estilo de vida em que trabalhadores usam a tecnologia para realizar suas funções de forma remota, sem residência fixa. Propicia flexibilidade e liberdade, tendo ganhado força após a pandemia de covid-19. O tema também se relaciona aos conceitos de *gig economy*, o *crowdwork*, *shadow stand-ins*, *borderless talent*, *anywhere office*, *workation* e *chronoworking*. Muitos países já oferecem vistos para nômades digitais e a matéria já conta com alguma regulamentação jurídica. Embora enfrente desafios e requeira um bom planejamento, o movimento reflete uma busca crescente por equilíbrio entre trabalho e lazer.

PALAVRAS-CHAVE: nomadismo digital; teletrabalho; estilo de vida.

ABSTRACT: Digital nomadism is a lifestyle where workers use technology to perform their tasks remotely, without a fixed residence. It offers flexibility and freedom and has gained prominence after the Covid-19 pandemic. The concept is also related to the gig economy, crowdwork, shadow stand-ins, borderless talent, anywhere office, workation and chronoworking. Many countries already offer visas for digital nomads and the subject already has some legal regulation. Although it faces challenges and requires careful planning, the movement reflects a growing search for balance between work and leisure.

KEYWORDS: digital nomadism; teleworking; lifestyle; workation.

SUMÁRIO: 1 Introdução e contexto; 2 Características, novos conceitos e regulamentação; 3 Conclusão; Referências.

1 Introdução e contexto

A palavra *nômade* é nossa velha conhecida e com ela nos deparamos bem cedo, nas carteiras da escola, nos primeiros estudos sobre os povos pré-históricos e o início da civilização. Traz à mente a ideia de sociedades ou tribos que mudavam com frequência de local de fixação, geral-

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; pós-graduado em Engenharia da Qualidade – MBA pela USP; doutor em Direito Empresarial pela Uninove. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-8454-9305. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. E-mail: brenomedeiros@tst.jus.br.*

2 *Juíza substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; pós-graduada em Direito Público; mestranda em Direito Empresarial pela Uninove. Orcid: https://orcid.org/0009-0004-8966-1397. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1625564259350953. E-mail: karinevaz@trt15.jus.br.*

Recebido em: 17/02/2025
Aprovado em: 24/02/2025

mente para procurar novos abrigos ou alimentos, contrapondo-se ao conceito de *sedentarismo*, próprio dos povos que passaram a se fixar de forma duradoura em determinado lugar, dando início às práticas rudimentares de agricultura e pecuária. Atualmente, diz-se nômade a pessoa que não tem casa ou residência fixa. Muitas vezes o adjetivo é identificado com o povo cigano, que ainda hoje possui um estilo de vida itinerante (Campos, 2024, p. 1). As constantes viagens fazem parte da cultura desta comunidade e não apenas propiciam novas oportunidades econômicas, mas também promovem o senso de liberdade e independência. Outras características advindas do termo são a flexibilidade e a resiliência (Moreira, 2017, p. 1670), já que o nômade detém a capacidade de se adaptar aos mais variados tipos de ambientes e situações.

Noutra ponta, o verbete *digital*, embora oriundo da acepção de dígito, algarismo ou dedo, descolou-se de sua origem e evoluiu para representar o que se relaciona não apenas com dados e códigos binários, mas também com tudo que diz respeito à tecnologia, conexões, computação e automação e, por que não?, em sentido mais amplo, com o que é moderno e contemporâneo. Contrapõe-se ao que é *analógico*, ou baseado no sistema decimal e de medições contínuas da Física, mas que igualmente transcendeu ao conceito inicial para se referir ao que é antigo, obsoleto e ultrapassado.

A expressão *nomadismo digital*, portanto, diz respeito ao movimento recente dos indivíduos que se aproveitam dos recursos tecnológicos para realizar suas atividades profissionais de forma remota, não possuindo endereço fixo. O movimento desponta na chamada *Quarta Revolução Industrial*, fenômeno global que tem transformado os modos de produção, a gestão empresarial e os modelos de negócios (Medeiros, 2021, p. 77). O uso de tecnologias avançadas, como inteligência artificial, robótica, nanotecnologia, internet das coisas, sistemas de simulação e computação em nuvem, tem impulsionado a produtividade e a competitividade das empresas, preparando-as para um mais alto patamar na atividade econômica, além de capacitar os indivíduos para as novas necessidades laborais que surgem a todo momento.

Os atuais recursos permitiram que trabalhadores de parte das atividades produtivas e de alguns setores da economia possuíssem maior liberdade quanto à forma de prestação de serviços, não sendo mais necessária sua sujeição a horários rígidos e o comparecimento físico constante ao local de trabalho. A prestação de serviços de forma remota ampliou-se de modo exponencial no contexto da Pandemia do novo coronavírus (covid-19), considerando-se os trabalhadores que se mantiveram em *home office* mesmo após o abrandamento das medidas de distanciamento social, muitos deles sem experiência prévia nesta modalidade de trabalho. De fato, a crise sanitária acabou por acarretar alterações drásticas nas relações laborais, algumas de forma definitiva.

A *virtualização* da vida possibilitou a multiplicação dos ambientes e a presença humana simultânea em diversos espaços. Os meios tecnológicos nos permitem participar e interagir em infinitas experiências virtuais. A ambição inerente ao homem de estar em vários planos, testar o novo e superar seus limites tem ensejado a criação constante de tecnologias, dentre elas o *metaverso*, um tipo de mundo virtual que se propõe a simular a realidade através de dispositivos digitais (Kaplan; Haenlein, 2009, p. 565).

A nova tendência de trabalhar remotamente e viver se deslocando com uma mala e um computador embaixo do braço sequer depende do uso de um espaço virtual tão organizado como o *metaverso*. São inúmeras as possibilidades tecnológicas de comunicação com os clientes, a equipe de trabalho e o ambiente corporativo: algumas bem simples e amplamente difundidas – como o conhecidíssimo *Whatsapp* e *apps* semelhantes – e outras um pouco mais complexas, com o desenvolvimento de *softwares* de videoconferência e aplicativos específicos para a atividade desenvolvida, como de gerenciamento de projetos. Os recursos utilizados diariamente nos escritórios têm sido transpostos para os ambientes virtuais, como a lousa branca, o *flip chart*, a mesa de reuniões, os *post its* e até mesmo o espaço para o cafezinho e o *networking*.

A facilidade é tanta que o novo estilo de vida já alcançava, em 2022, 35 milhões de adeptos em todo o mundo, podendo somar 1 bilhão até 2035, segundo relatório global da *Fragomen*, empresa especializada em migração (Alves, 2023, p. 1). Mesmo os segmentos mais tradicionais e resistentes ao trabalho remoto têm aderido pouco a pouco ao movimento, como as carreiras de finanças, contabilidade e o setor público.

E qual o motivo por trás dessa nova forma de trabalhar e se relacionar com o mundo? Muito mais que um simples efeito temporário da pandemia e certamente impulsionado pela tomada de consciência da efemeridade da saúde e da própria vida, que o fenômeno pandêmico nos trouxe como indivíduos e sociedade, nota-se a formação gradual de uma concepção social a respeito da premente necessidade de se aproveitar ao máximo os momentos, o lazer, o ócio, além de se encontrar um propósito para a existência, mais representativo que realizar meras tarefas laborais burocráticas e aparentemente sem sentido. Um *carpe diem*, talvez remodelado pela "geração Z" (pessoas nascidas, em média, entre a segunda metade da década de 1990 e o ano de 2010), vem romper com a ideia até então instaurada de se elevar o trabalho ao patamar mais importante de nossas vidas. Mesmo consciente da imprescindibilidade de se "ganhar o pão de cada dia" numa sociedade capitalista, a geração que chega agora ao mercado de trabalho é nativa digital, extremamente conectada às redes sociais, mais tolerante e aberta, além de ser adepta das experiências, viagens, boa gastronomia e cultura, em detrimento da construção de um sólido patrimônio, como as gerações anteriores (Medeiros, 2023, p. 50). A estabilidade financeira,

profissional e familiar tão perseguida pelas gerações *baby boomers*, X e Y deu lugar à aceitação da imprevisibilidade e da insegurança dos tempos atuais. Possuir um emprego formal deixou de ser um objetivo de vida. Passou a ser mais desejada a flexibilidade trabalhista, que traz a perspectiva da mobilidade geográfica e de autogestão do tempo.

O contato entre as gerações no ambiente laboral tem proporcionado, ainda, uma disseminação desse ideário, de modo que já não são um anseio apenas dos mais jovens. As pessoas querem ter flexibilidade de local e horário para trabalhar e as empresas estão entendendo que não é mais possível retroceder. O sonho de consumo de outrora – trabalhar em uma sala com pufes e mesa de jogos, como a do *Google* – deu lugar à possibilidade de abrir o computador, conectar o fone de ouvido e entrar em uma reunião em frente a uma praia, parque ou montanha.

Propiciar esta oportunidade aos seus colaboradores pode trazer ganhos expressivos também à empresa. O outro lado da moeda é a possibilidade da contratação sem fronteiras, que vem sendo chamada pelas companhias de *borderless talent* (Márquez, 2024, p. 1). A prática consiste em buscar funcionários remotos em outros países, preferencialmente com leis trabalhistas mais flexíveis e que propiciem uma maior eficiência nos custos da empresa. Muitas vezes, a equipe trabalha de forma assíncrona, o que pode torná-la mais competitiva e econômica, mantendo a empresa em funcionamento 24 horas por dia.

Não se pode deixar de mencionar, contudo, o movimento contrário de muitas empresas, que têm convocado seus funcionários para retornarem integralmente ao trabalho presencial, em busca de melhora na produtividade e do fortalecimento da cultura organizacional. Alguns gestores vinham notando uma desconexão com a empresa e a falta de desenvolvimento profissional dos empregados remotos. Também já se veem casos de trabalhadores que empreenderam viagens durante o teletrabalho, mas não se adaptaram, preferindo retornar ao modelo tradicional de trabalho presencial. Alguns, inclusive, relatam que se atraíram pela perspectiva de trabalhar menos, mas se viram trabalhando mais horas, sem uma divisão nítida entre tempo de labor e de descanso.

Nada obstante, são vários os perfis e os influxos concomitantes no mercado de trabalho, seja para afrouxar, seja para endurecer o controle da presença física, sendo possível a coexistência de múltiplos modelos até em um mesmo "time". Os líderes precisam ser criativos para manter a integração e o espírito de equipe entre seus subordinados, já que, segundo o IBGE, há por volta de 9,5 milhões de brasileiros em trabalho remoto em pelo menos um dia por mês, ou quase 10% das pessoas ocupadas, podendo chegar a 24% das pessoas que possuem ensino superior completo (IBGE, 2023, p. 2-4).

Outra ideia que vem ganhando força no mundo corporativo é a da semana de quatro dias, que já foi testada em projetos pioneiros ao redor do mundo, com resultados positivos em termos de produtividade, bem-estar e engajamento dos colaboradores. O motivo é o mesmo do trabalhador viajante: encontrar mais tempo para cuidar de si e de interesses pessoais. No piloto da semana de quatro dias do Reino Unido, o maior até o momento, com quase três mil pessoas, houve redução de 71% nos sintomas de *burnout*, 39% dos trabalhadores se sentiram menos estressados e 54% acharam mais fácil conciliar vida pessoal e profissional (Oliveira, 2023, p. 2).

Se aparentemente a semana de quatro dias ou a simples redução da carga horária de trabalho não tem relação direta com o nomadismo digital, uma análise mais acurada nos conduz à conclusão de que são ideias complementares. Quem busca maior liberdade de locomoção não quer passar tantas horas trabalhando e almeja poder decidir o melhor dia e horário para se dedicar ao seu ofício, a depender de onde esteja.

A instabilidade e a falta de rotina são intrínsecas à nossa "modernidade líquida", termo cunhado pelo sociólogo Zygmunt Bauman (2001, p. 40), e ao chamado "mundo VUCA", sigla em inglês para Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo (Marques; Teixeira, 2019, p. 62). Um mundo de mudanças rápidas e multifacetado, em que nada é fixo e tudo pode mudar a qualquer momento. Para Bauman, as relações sociais, econômicas e de produção são frágeis, fugazes, aceleradas e maleáveis, como os líquidos. Os vínculos humanos podem se romper a qualquer momento, causando uma disposição ao isolamento social, com um grande número de pessoas optando por levar uma vida solitária.

O nomadismo digital pressupõe esse desapego dos laços familiares e de amizade, bem como das instituições sociais mais rígidas e tradicionais. Tanto o emprego estável, como os relacionamentos amorosos e de amizade duradouros, em pequeno número, deram lugar a abundantes conexões superficiais, que podem ser facilmente desfeitas e substituídas. O *networking* agora também é global, podendo ser estabelecidas múltiplas ligações profissionais em qualquer lugar do mundo, a qualquer momento.

2 Características, novos conceitos e regulamentação

A *gig economy* e o *crowdwork* são termos frequentemente associados ao trabalho flexível e à economia digital, abrangendo os *freelancers* (Heeks, 2017, p. 2-4). A primeira é mais ampla e inclui uma variedade de trabalhos temporários e sob demanda, podendo se dar de forma *online* ou presencial, enquanto a segunda se refere a um modelo de trabalho baseado na realização de tarefas fragmentadas, geralmente em ambiente estritamente *online*.

A *gig economy* – termo em inglês para "economia de bico" – abrange os trabalhadores que são ofertados *just-in-time*, ou seja, conforme a demanda de serviços, e na maior parte das vezes por meio de plataformas digitais e aplicativos para *smartphones*. É representada sobretudo pelos motoristas e entregadores (Uber, iFood...), mas há espécies de atividades intelectuais que podem ser entregues à distância, não importando onde esteja o prestador de serviço, como jornalistas, psicólogos, professores, projetistas, publicitários, *designers*, programadores e treinadores de inteligência artificial. É uma espécie de trabalho eventual, dotado de ampla autonomia e prestado a clientes distintos, de maneira simultânea. Os trabalhadores têm a flexibilidade de escolher quando e quanto trabalhar, mas também enfrentam incertezas e variabilidade na renda.

Já as plataformas de *crowdwork* (ou "trabalho em multidão") permitem que empresas externalizem tarefas específicas para um grande grupo de trabalhadores, que podem realizar trabalho repetitivo, classificações ou processamento de dados, de qualquer lugar em que estejam.

Mas não só os autônomos e eventuais estão aptos a testar a liberdade geográfica. Funcionários de empresas com políticas de trabalho remoto também podem se beneficiar do nomadismo, que tem conectado corporações e colaboradores em grandes distâncias ao redor do mundo. Para tanto, basta ter um bom *notebook* e uma boa internet. O novo modelo tampouco passou despercebido pelos trabalhadores do setor público. Já existe regulamentação no art. 12 do Decreto nº 11.072/2022 para que os servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional sejam autorizados a realizar teletrabalho no exterior. Os servidores do Poder Judiciário encontram igual possibilidade desde 2019, por meio de alteração na Resolução nº 227/2016 do CNJ sobre o teletrabalho. Deverão ser respeitados, porém, os limites estabelecidos a cada área ou setor para este regime, além da observância do interesse público e de autorização específica.

O nômade digital tem a possibilidade de viver continuamente a experiência denominada de *workation* (Zipperer, 2022, p. 1-2), combinação das palavras *work* e *vacation*, mesclando momentos de trabalho e férias. O espaço de trabalho pode incluir opções como hotéis, casas de aluguel tipo *Airbnb*, espaços de *coworking* ou até mesmo ambientes ao ar livre, como praias, áreas rurais e cafés em cidades charmosas. Muitos desses locais já oferecem *wi-fi* de qualidade para atender à demanda destas pessoas. O horário e a carga de trabalho acabam sendo ajustados ao tempo disponível para o lazer. Assim, o *home office* se tornou *beach office*, *café office* ou *anywhere office* (Maffezzolli, 2022, p. 1).

Por outro lado, nem só de lazer vive o trabalhador nômade. Além de ser necessária muita disposição para aprender outras línguas e culturas, alguns se

deparam com dificuldades como o cansaço por trabalhar em fuso horário distinto daquele em que estão instalados, distância física de familiares e amigos, estranhamento na adaptação a costumes muito diferentes, quebra constante de rotina, falta de concentração e eventual instabilidade financeira, com diferentes impostos e custos de vida. Há ainda o desafio logístico relacionado à obtenção de vistos, seguros e internet confiável. É imprescindível formar uma reserva para emergências e ter a capacidade de autogestão, planejamento e organização, sabendo separar adequadamente o tempo de trabalho do período de lazer, para não permanecer 24 horas por dia conectado.

Outro aspecto que deve ser considerado pelo profissional e pelas empresas é a adaptação individual ao *chronoworking* (Murcia, 2024, p. 1-2) ou "trabalho cronológico", tendo em vista que o ciclo circadiano, que regula o metabolismo e os hormônios, varia de pessoa para pessoa. Algumas podem funcionar melhor em horário comercial, enquanto outras têm o pico de produtividade de madrugada. A observância dessas características pessoais pode reduzir as chances de desenvolvimento de ansiedade, depressão e *burnout* e ainda ser uma oportunidade para as empresas captarem e reterem talentos.

Uma pesquisa da *Walters People* na Espanha descobriu que mais de 70% dos entrevistados iniciariam o labor mais cedo, 19% teriam interesse em alternar horários e 5% gostariam de começar e terminar mais tarde, sendo que somente 4% manteriam a jornada atual. Ao aprofundar ainda mais nas políticas de trabalho flexíveis, a empresa de recrutamento e trabalho temporário conseguiu identificar quais delas são as preferidas dos trabalhadores. O teletrabalho continua a ser o mais escolhido, sendo a primeira opção de 45% dos consultados. Atrás vem a semana de trabalho de quatro dias, com 35%, seguida do *chronoworking*, com 13%. Por sua vez, a possibilidade de trabalhar a partir de qualquer país alcançou 12% (Murcia, 2024, p. 2-3).

Mas para quem deseja entrar na nova onda não basta gostar de viver aventuras. É preciso pesquisar bastante sobre o(s) local(is) de destino, especialmente sobre o custo de vida, segurança, costumes, a qualidade da internet local, condições de saúde, a receptividade aos estrangeiros e, claro, os atrativos turísticos da região. Recomenda-se, ainda, ter em mente a diferença entre os conceitos de viajante e turista, para entender se de fato este estilo de vida faz sentido para aquele que pretende adotá-lo. O turista tem a tendência de realizar viagens mais curtas, opta por atrações famosas e populares, segue recomendações de guias turísticos e quer refazer "aquela" foto que apareceu no Instagram de algum amigo ou *influencer*. Já o viajante geralmente foge das rotas turísticas comuns e sempre mais caras, busca explorar e viver a nova cultura, de forma profunda e imersiva, interagindo com os habitantes do local e se envolvendo em seu cotidiano.

Alguns países já oferecem vistos especiais para que nômades digitais possam residir legalmente e trabalhar de forma remota por um determinado tempo, como Portugal, Noruega, Malta, Hungria, Itália, Espanha, Croácia e Emirados Árabes Unidos, dentre outros. Para solicitar o visto, deve-se pesquisar as exigências legais, o que normalmente inclui a comprovação de renda. Os ganhos mínimos mensais podem variar de US$ 1.500, no Brasil, a US$ 5 mil, nos Emirados Árabes, passando por US$ 2.770 em Malta (Johanson, 2022, p. 1-2). A Itália, por exemplo, tem a população com maior média de idade da Europa e o visto temporário é uma forma de atrair moradores mais jovens, que podem usar sua estada como *test drive* para viver permanentemente no país. O país investiu em redes de TI, transporte e infraestrutura, esperando que os nômades possam colaborar no desenvolvimento econômico dos rincões mais rurais.

Convém destacar, ainda, o caso da Estônia, que é o país mais digitalizado do mundo em termos de serviços governamentais e proteção de dados, possuindo um programa de residência digital (*e-Residency*) que facilita a abertura de *startups.* Um bom ambiente para negócios internacionais permite que estes sejam geridos de qualquer lugar do planeta. A iniciativa foi criada há cerca de nove anos, mas foi aberta aos brasileiros em 2021 (Agrela, 2021, p. 1-2).

No Brasil, a recepção desses trabalhadores estrangeiros foi regulamentada em 2021 pela Resolução nº 45, do Conselho Nacional de Imigração, do Ministério da Justiça e Segurança Pública. A norma define o nômade digital como o "imigrante que, de forma remota e com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação, seja capaz de executar no Brasil suas atividades laborais para empregador estrangeiro" (art. 1º, § 1º). Exige a contratação de seguro de saúde, atestado de antecedentes criminais e documento que demonstre a condição de nômade digital (contrato de trabalho ou comprovação de renda), garantindo prazo de residência de até um ano, prorrogável por igual período. Desde o início da política migratória, o Ministério das Relações Exteriores emitiu mais de 500 vistos para nômades. Americanos, alemães, ingleses, franceses e suíços estão entre as nacionalidades que mais pediram o visto. Uma economia emergente como a nossa tem muito a ganhar com a medida, já que tradicionalmente perde muitos talentos para os países desenvolvidos.

Apesar das facilidades recém-criadas, muitos nômades optam por utilizar apenas o visto para turistas, válido por três a seis meses, sobretudo para evitar a burocracia de se solicitar o visto específico em cada país. A comprovação de renda pode representar um entrave particularmente para os *freelancers*, sobretudo considerando os atuais valores do dólar e do euro, moedas mais utilizadas.

A intensa migração de pessoas impacta de forma abrupta os lugares onde se instalam, em aspectos culturais e socioeconômicos. Bali, na Indonésia, e Goa, na Índia, enfrentaram essas questões nos últimos anos, recebendo uma classe de trabalhadores que usam a infraestrutura e os serviços locais, mas não pagam impostos por eles, o que tem gerado um ressentimento entre os habitantes nativos. Muitas vezes se verifica o aumento no custo de vida e o desequilíbrio na oferta e demanda de recursos públicos (Brown, 2024, p. 4).

Outra situação inusitada que se tem verificado nesse choque de culturas é a (ilícita) estratégia da terceirização ou subcontratação oculta, mais conhecida pelo termo em inglês *shadow stand-ins*, em que empregados em trabalho remoto buscam outros trabalhadores para fazer parte de suas atividades. A questionável prática tem sido impulsionada pela "geração Z" e geralmente ocorre entre um empregado de país desenvolvido, com um bom salário, que explora trabalhadores de países em que a mão de obra é muito mais barata. Já há inclusive *sites* em que se oferece suporte profissional *online* a quem tenha dificuldade de terminar seu trabalho sozinho (Márquez, 2024, p. 1-2).

Para fazer um bom planejamento e fugir dos "perrengues", é interessante conhecer a história de quem já está nesse ritmo há algum tempo. No Instagram e no YouTube é possível conhecer melhor e se inspirar na vida de alguns nômades, como a Débora Corrano (perfil público: @debbiecorrano), que viaja pelo mundo com sua cachorra Lisa desde 2014. A publicitária conta que trabalha como *freelancer* viajando pelo mundo antes mesmo de o termo nômade digital surgir e já morou na Alemanha, Argentina, Portugal, Estados Unidos, Itália e México. Aconselha que o mais importante é ter uma fonte de renda estável, porque os demais problemas vão se resolvendo no caminho.

O casal Jacqueline Ferreira e Luna Lyra, donas do canal @guardaotroco no YouTube e Instagram sobre educação financeira, decidiu se tornar nômade digital em 2021, mas optou por viajar dentro do Brasil, principalmente pelas praias do Nordeste, mas com uma passagem também pela Argentina. Para elas, o mais difícil é ficar longe das pessoas que amam e as despedidas constantes, mas vale a pena por "conhecer novos lugares e tanta gente legal por onde passam". Frisam a importância de um bom planejamento financeiro a cada mudança, destacando que bons indicadores para a decisão são os preços da cesta básica e do custo de aluguéis, que podem ser consultados no Dieese e no FipeZAP, respectivamente.

A questão tributária também deve ser sopesada pelo trabalhador que reside em um país e recebe de outro. O Brasil atualmente possui acordo de não bitributação com 37 países, o que afasta a cobrança de imposto de renda por duas nações sobre o mesmo rendimento. Se não houver este acordo, a legislação pode estabelecer um crédito entre o imposto já recolhido e aquele ainda

devido, de forma que o nômade digital arque apenas com a diferença entre as alíquotas, como ocorre entre o Brasil e os EUA, por exemplo. Como se nota, a simples alteração de endereço pode acarretar a majoração ou redução dos tributos incidentes sobre os rendimentos recebidos (Muzzi; Cândido; Almeida, 2022, p. 1-3).

Embora o tema tenha ganhado força nos últimos tempos, é pertinente salientar que o trabalho à distância já vem se organizando há muitos anos. A Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou, já em 1996, a Convenção nº 177, sobre o trabalho fora do estabelecimento do empregador, não ratificada pelo Brasil. Após a pandemia, a Organização lançou um relatório no qual diferenciou o trabalho remoto entre os setores industrial e de serviços e classificou este último nas subcategorias: digitadores e serviços de escritório, trabalhadores de plataforma, e teletrabalhadores (via tecnologias de informação e comunicação). Contudo, ainda não vislumbrou a figura do nômade digital em seus normativos. É desejável que logo venha a se debruçar sobre o tema, dada a sua característica intrínseca de transnacionalidade e necessidade de cooperação global.

Em nosso país, desde a alteração trazida pelas Leis ns. 12.551/2011, 13.467/2017 e 14.442/2022, a CLT regulamentou o trabalho remoto nos arts. 6º, 62, "c", e 75-A a 75-E. Diversas entidades públicas e privadas já o adotam com amplo sucesso e segurança, com melhoria na mobilidade corporativa e urbana.

A Sobratt – Sociedade Brasileira de Teletrabalho é referência desde 1999 na disseminação do conhecimento no assunto e no desenvolvimento de pessoas e organizações, para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores, em equilíbrio com o meio ambiente, a tecnologia e a produtividade. Elaborou duas valiosas cartilhas de Orientação para Implantação e Prática do Teletrabalho (2020) e sobre Teletrabalho para Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes (2024).

No que tange à legislação trabalhista aplicável ao contrato de trabalho de empregado admitido no Brasil que optar por realizar teletrabalho no exterior, o § 8º do art. 75-B da CLT prevê a observância do ordenamento brasileiro, "excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes". O diploma legal referenciado regula situação distinta: trabalhador contratado no Brasil e transferido para o exterior para prestar serviços de forma presencial, por determinação do empregador. Este último prevê a aplicação da legislação mais favorável (brasileira ou a do local da execução dos serviços). Não se podem confundir as duas situações.

Quanto ao estrangeiro que realiza teletrabalho em território brasileiro, Muzzi, Cândido e Almeida (2022, p. 1-2) defendem a subsunção da rela-

ção à ordem jurídica pátria, posição com a qual ousamos divergir. Ora, de forma análoga à previsão celetista mencionada acima, deve ser aplicada a legislação trabalhista do lugar da contratação, já que se trata de trabalhador que altera seu local de residência com frequência e sem qualquer ingerência do empregador.

Na mesma linha e por coerência, entendemos serem aplicáveis as normas coletivas do local da contratação, parâmetro a ser considerado igualmente no que tange à competência para a análise de processos que porventura versem sobre tal espécie de contrato de trabalho. É certo que o art. 651, *caput* e parágrafos, da CLT estabelece como regra que a competência deve ser determinada pelo local da prestação de serviços e, no caso do trabalhador viajante, pela localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, o domicílio do empregado, podendo ainda se dar no foro da celebração do contrato. As disposições são aplicáveis inclusive para o empregado brasileiro que presta serviços no exterior.

Conquanto não haja ainda jurisprudência específica sobre o nomadismo, da harmonização dos dispositivos transcritos acima, julgamos possível concluir que o trabalhador contratado no Brasil para exercer teletrabalho exclusivo e que opte por residir em diversas localidades, de acordo com suas conveniências pessoais e até mesmo sem o conhecimento do empregador, deverá propor eventual demanda trabalhista no foro do local da contratação e não em qualquer um dos estados ou países pelos quais passou. Se o processo de contratação foi realizado por meios telemáticos, poderá optar entre o lugar em que está sediada a empresa. Porém, sopesado o princípio do efetivo acesso à Justiça e considerado o porte da empresa (empregador) de âmbito nacional ou regional, admite-se no C. Tribunal Superior do Trabalho a flexibilização do foro de ajuizamento da demanda, que pode se dar no domicílio do trabalhador, desde que coincida com o local de atuação da empresa, e que esta ali tenha sede[3].

Por fim, mas não menos importante, cabe refletir sobre o fato de que as migrações também têm ocorrido de forma acelerada nos últimos anos em razão de guerras, questões climáticas e econômicas, o que infelizmente pode se acentuar no futuro. Os desastres ambientais já provocaram três vezes mais deslocamentos do que os conflitos armados (ONU, 2021, p. 1) e ainda estamos muito distantes de concretizar os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela ONU, de forma a garantir que as pessoas não precisem se mudar para outro país contra sua vontade.

É verdade que a maior parte da população atingida não terá condições de realizar trabalhos que possam ser exercidos de forma digital, por falta de

3 A propósito, o seguinte precedente: TST-E-ED-RR-278-87.2015.5.20.0003, redator Ministro Breno Medeiros, data de julgamento: 06/06/2019, SDI-I, DEJT 02/08/2019.

instrução educacional ou mesmo de infraestrutura básica de equipamentos e internet. Contudo, uma pequena parcela poderá se beneficiar das facilidades tecnológicas para dar continuidade a seu ofício no país de destino, garantindo meios de subsistência e de realização profissional.

3 Conclusão

O presente trabalho buscou delimitar as características, funcionamento e dinâmica da nova tendência no mundo do trabalho, o chamado nomadismo digital. É necessário conhecer as oportunidades e desafios que este proporciona, bem como seus potenciais impactos no futuro das relações laborais, a fim de se promover novos marcos regulatórios. Foram explorados diversos conceitos ligados à temática, cuja compreensão se revela imprescindível para uma reflexão profunda sobre os aspectos sociais e biológicos que circundam as mudanças do comportamento humano.

Apesar das diferenças geracionais e culturais, a busca pelo equilíbrio entre o trabalho e o lazer tornou-se prioridade para a maior parte dos trabalhadores ao redor do mundo, sendo urgente que as grandes corporações se adéquem a estes anseios.

Tendo em vista a maior facilidade nos deslocamentos internacionais, eventual regulamentação jurídica deverá considerar, não só as especificidades locais, mas também acordos internacionais de reciprocidade e até mesmo um tratamento mais abrangente, por parte da OIT, com vistas à implementação dos ODS definidos pela ONU, sobretudo no que diz respeito ao trabalho decente, saúde e bem-estar, inovação e cidades sustentáveis.

Aspectos essenciais a serem considerados em eventual regulamentação interna ou global dizem respeito à proteção previdenciária e securitária dos trabalhadores nômades, proteção econômica da população que recebe estes imigrantes, acordos sobre a adequada tributação dos rendimentos, facilitação dos deslocamentos e obtenção de vistos, desburocratização para a criação e funcionamento de pequenas empresas e *startups* transnacionais, fomento de um ambiente econômico favorável para o desenvolvimento de conexões profissionais globais e novas oportunidades de trabalho, definição mais explícita sobre a legislação trabalhista aplicável a estas relações, bem como sobre a competência territorial para análise de ações judiciais.

Conferir apropriado tratamento jurídico e social sobre o tema certamente contribuirá para a redução das desigualdades entre os países e o crescimento econômico inclusivo e sustentável.

Referências

AGRELA, Lucas. *Programa de residência da Estônia permite ser "nômade digital"*, 2021. Disponível em: https://exame.com/tecnologia/programa-de-residencia-da-estonia-permite-ser-nomade-digital/. Acesso em: 06 ago. 2024.

ALVES, Martha. *Nomadismo digital é uma realidade para 35 milhões de pessoas no mundo*, 2023. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/carreira/nomadismo-digital-e-uma-realidade-para-35-milhoes-de-pessoas-no-mundo/. Acesso em: 01 ago. 2024.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho – PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 18 maio 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: Rio de Janeiro/RJ, 09 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 16 dez. 2011.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 05 set. 2022.

BRASIL. Resolução CNIG MJSP nº 45, de 9 de setembro de 2021. Dispõe sobre a concessão de visto temporário e de autorização de residência para imigrante, sem vínculo empregatício no Brasil, cuja atividade profissional possa ser realizada de forma remota, denominado "nômade digital". *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília/DF, 24 jan. 2022.

BRASIL. Resolução CNJ nº 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. *Diário da Justiça Eletrônico/CNJ*: nº 102, Brasília/DF, 17 jun. 2016.

BROWN, Lynn. *How has the digital nomad trend evolved over the years?*, 2024. Disponível em: https://www.bbc.com/travel/article/20240925-the-evolution-of-the-digital-nomad. Acesso em: 01 out. 2024.

CAMPOS, Tiago Soares. Ciganos. *Brasil Escola*, 2024. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/historiag/ciganos.htm. Acesso em: 02 ago. 2024.

COSTA, Cynthia Lessa. Trabalho na era digital e a necessidade de cooperação entre Estados como política pública de combate à precarização. *In*: SILVA, Rogério Luiz Nery da; MOURA, Emerson Affonso da Costa (org.). *Direitos sociais e políticas públicas I* [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: CONPEDI, 2023.

DICIONÁRIO PRIBERAM DA LÍNGUA PORTUGUESA. *Nômade*. Disponível em: https://dicionario.priberam.org/n%C3%B4made. Acesso em: 01 ago. 2024.

HEEKS, Richard. Digital economy and digital labour terminology: making sense of the "gig economy", "online labour", "crowd work", "microwork", "platform labour", etc. (August 3, 2017). *Development Informatics Working Paper*, n. 70. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3431728. Acesso em: 05 ago. 2024.

IBGE. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua*: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais, 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

JOHANSON, Mark. *The digital nomad visas luring workers overseas*, 2022. Disponível em: https://www.bbc.com/worklife/article/20220707-the-digital-nomad-visas-luring-workers-overseas. Acesso em: 05 ago. 2024.

KAPLAN, Andreas M.; HAENLEIN, Michael. The fairyland of second life: virtual social worlds and how to use them. *Business Horizons*, v. 52, Issue 6, p. 563-572, 2009.

MAFFEZZOLLI, Caroline. *Anywhere office*: conheça o conceito que tem virado tendência entre as organizações, 2022. Disponível em: https://gptw.com.br/conteudo/artigos/anywhere-office/. Acesso em: 05 ago. 2024.

MARQUES, J. M.; TEIXEIRA, A. O impacto do mundo VUCA nas organizações brasileiras: um estudo de caso em uma empresa do setor de tecnologia. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 23, n. 1, p. 61-81, 2019.

MÁRQUEZ, Rubén. *El teletrabajo ya no es la estrella, el Borderless Talent es la tendencia que se ha adueñado de las conversaciones entre los CEO de tecnología*, 2024. Disponível em: https://caedsa-proteccioncivil.com.mx/2024/07/02/el-teletrabajo-ya-no-es-la-estrella-el-borderless--talent-es-la-tendencia-que-se-ha-aduenado-de-las-conversaciones-entre-los-ceo-de-tecnologia/. Acesso em: 06 ago. 2024.

MÁRQUEZ, Rubén. *La generación Z ha convertido los shadow stand-ins en tendencia en el teletrabajo, y creen que su cuestionable estrategia ha llegado para quedarse*, 2024. Disponível em: https://caedsa-proteccioncivil.com.mx/2024/07/05/la-generacion-z-ha-convertido-los--shadow-stand-ins-en-tendencia-en-el-teletrabajo-y-creen-que-su-cuestionable-estrategia-ha--llegado-para-quedarse/. Acesso em: 06 ago. 2024.

MEDEIROS, Breno. *A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas*. Brasília: Venturoli, 2023.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 4, out./dez. 2021.

MOREIRA, Jaqueline Costa Castilho. O virtual como ideia em trânsito e o nomadismo digital pedagógico como atitude docente (Brasil). *Revista Online de Política e Gestão Educacional*, Araraquara, v. 21, n. esp. 3, p. 1668-1679, dez. 2017.

MURCIA, Esperanza. *Llega el "cronoworking" a España*: los trabajadores son quienes elegirán su horario laboral, 2024. Disponível em: https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/ empleo/ llega-cronoworking-espana-los-trabajadores-son-quienes-elegiran-su-horario-laboral/. Acesso em: 05 ago. 2024.

MUZZI, Patrícia; CÂNDIDO, Filipe Soares; ALMEIDA, Isabela Antônia Rodrigues de. *Nômades digitais e seus aspectos trabalhistas e tributários*, 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-out-14/opiniao-nomade-digital-aspecto-trabalhista-tributario/. Acesso em: 06 ago. 2024.

OLIVEIRA, Helena. *Projeto-piloto da semana de quatro dias no Reino Unido foi um "êxito retumbante"*, 2023. Disponível em: https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/projeto-piloto-da-semana-de-quatro-dias-no-reino-unido-foi-um-exito-retumbante. Acesso em: 01 ago. 2024.

ONU. *Mudanças climáticas impulsionam migrações e deslocamentos forçados*, 2021. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/157286-mudanças-climáticas-impulsionam-migrações-e--deslocamentos-forçados. Acesso em: 06 ago. 2024.

SOBRATT. *1ª cartilha para pessoas com deficiência e pessoas neurodivergentes em teletrabalho*, 2024. Disponível em: https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2024/02/Cartilha-Teletrabalho.pdf. Acesso em: 06 ago. 2024.

SOBRATT. *Cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho*, 2020. Disponível em: https://www.sobratt.org.br/solicitar-cartilha-de-teletrabalho/. Acesso em: 06 ago. 2024.

ZIPPERER, André Gonçalves. *As implicações jurídicas do workation, período que mistura descanso e trabalho*, 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-fev-14/zipperer--workation-periodo-mistura-descanso-trabalho/. Acesso em: 05 ago. 2024.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; ABREUS, Karine Vaz de Melo Mattos. O trabalho no nomadismo digital: liberdade, oportunidade e desafios. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 19-33, jan./mar. 2025.