

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós- Graduação em Direito

Regiane Pereira Silva da Cunha

NÔMADES DIGITAIS E PROTEÇÃO SOCIAL

Belo Horizonte

2026

Regiane Pereira Silva da Cunha

NÔMADES DIGITAIS E PROTEÇÃO SOCIAL

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção de título de Doutora em Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida.

Área de concentração: Trabalho, Democracia e Efetividade.

Belo Horizonte

2026

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

C972n Cunha, Regiane Pereira Silva da
Nômades digitais e proteção social / Regiane Pereira Silva da Cunha. Belo Horizonte, 2026.
216 f.

Orientador: Cleber Lúcio de Almeida
Tese (Doutorado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Organização Internacional do Trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Relação de trabalho - Inovações tecnológicas. 4. Condições de trabalho. 5. Precarização do trabalho. 6. Princípio da segurança jurídica. 7. Benefícios previdenciários. 8. Trabalhador - Proteção. I. Almeida, Cleber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.16

Regiane Pereira Silva da Cunha

NÔMADES DIGITAIS E PROTEÇÃO SOCIAL

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção de título de Doutora em Direito Privado.

Área de concentração: Trabalho, Democracia e Efetividade.

Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida - PUC Minas (Orientador)

Prof. Dr. Lucas Alvarenga Gontijo (Banca Examinadora)

Prof. Dr. José Luiz Quadros (Banca Examinadora)

Profa. Dra. Ariete Pontes de Oliveira (Banca Examinadora)

Profa. Dra. Bárbara Natália Lages Lobo (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 06 de abril de 2026

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço a Deus, fonte de toda força e sabedoria, por ter guiado meus passos, sustentado minha fé nos momentos mais desafiadores e me concedido serenidade e coragem para seguir até aqui.

Sou profundamente grata à minha família, que sempre foi meu alicerce. Em especial, ao meu marido, João Paulo, pelo apoio emocional incondicional, pela paciência e pelo incentivo constante para que eu jamais desistisse dos meus sonhos.

À minha mãe, Laudjane Silva, ao meu pai, Marco Silva, e à minha avó, Altamir Silva, por acreditarem na educação como caminho de transformação, pelo investimento contínuo em minha formação e pelas orações que sempre me acompanharam.

Ao meu irmão, Marco Vinício, grande amigo e companheiro de jornada, por todo apoio, estímulo e incentivo ao longo dos estudos.

Ao meu tio, Willian Silva, pelo cuidado, pelas leituras atentas e pela valiosa revisão de meus textos acadêmicos desde a graduação, sempre me apoiando com generosidade e dedicação.

Registro minha profunda gratidão e reverência ao meu orientador, Professor Cleber Lúcio de Almeida, pela paciência, pela confiança em meu trabalho e pelos ensinamentos compartilhados desde o mestrado, fundamentais para o amadurecimento acadêmico e crítico desta pesquisa.

Agradeço aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Minha eterna gratidão à Professora Ana Cláudia Nascimento Gomes, por todo apoio, incentivo e confiança, fundamentais para que eu tivesse coragem de iniciar e concluir o doutorado.

À Dra. Sônia Toledo Gonçalves, pelo apoio, estímulo, pelos conselhos e acolhimento ao longo da trajetória do doutorado.

À minha eterna Professora Carolina de Souza Novaes, por todo apoio, incentivo e presença ao longo do doutorado, sempre acreditando em meu potencial acadêmico e profissional.

Manifesto também meu agradecimento a todos os colegas do Programa de Pós-Graduação da PUC Minas, em especial Laryssa Cândida, Max Sena, Amanda Rosa, Alessandra Alves, Iris Soier, Diego Frizeira, Laís Franco, Ariete Pontes, Jéssica

Santos, Rafael Clemente, Daniela Miranda e Roberta Zanetti, pela rica troca de conhecimentos, pelo apoio emocional e pelo companheirismo que tornaram essa jornada mais leve e significativa.

Agradeço às minhas colegas de trabalho, Geisa Aparecida Mendes, Thaís Pereira Mendes e Nágila Cardoso Ferreira, pelo apoio cotidiano e pelo companheirismo durante essa caminhada.

Minha gratidão especial à minha eterna Professora Bárbara Natália Lages Lobo, por me apresentar à vida acadêmica e por me incentivar, com generosidade e entusiasmo, a ingressar no processo seletivo do mestrado, passo decisivo para toda a trajetória que se seguiu até a conclusão do doutorado.

Por fim, agradeço à Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, instituição que acompanha minha formação desde a graduação e que se tornou parte fundamental da minha trajetória acadêmica, intelectual e pessoal.

ENCONTROS E DESPEDIDAS – MILTON NASCIMENTO E FERNANDO BRANT

*Mande notícias do mundo de lá
Diz quem fica
Me dê um abraço, venha me apertar
Tô chegando
Coisa que gosto é poder partir sem ter planos
Melhor ainda é poder voltar quando quero
Todos os dias é um vai e vem
A vida se repete na estação
Tem gente que chega pra ficar
Tem gente que vai pra nunca mais
Tem gente que vem e quer voltar
Tem gente que vai e quer ficar
Tem gente que veio só olhar
Tem gente a sorrir e a chorar
E assim chegar e partir
São só dois lados da mesma viagem
O trem que chega é o mesmo trem da partida
A hora do encontro é também despedida
A plataforma dessa estação
É a vida desse meu lugar
É a vida desse meu lugar
É a vida
Todos os dias é um vai e vem
A vida se repete na estação
Tem gente que chega pra ficar
Tem gente que vai pra nunca mais
Tem gente que vem e quer voltar
Tem gente que vai e quer ficar
Tem gente que veio só olhar
Tem gente a sorrir e a chorar
E assim chegar e partir
São só dois lados da mesma viagem
O trem que chega é o mesmo trem da partida
A hora do encontro é também despedida
A plataforma dessa estação
É a vida desse meu lugar
É a vida desse meu lugar
É a vida
É a vida desse meu lugar
É a vida*

RESUMO

Este estudo tem por objetivo analisar a condição social e jurídica dos(as) nômades digitais no contexto do trabalho remoto transnacional ou internacional, investigando se e em que medida esses(as) trabalhadores(as), empregados(as) ou não, fazem jus à proteção social. Parte-se da constatação de que o crescimento exponencial do trabalho remoto e da plataformização do trabalho tem produzido novas formas de organização laboral marcadas pela mobilidade territorial, pela informalidade e pela fragilização dos sistemas tradicionais de proteção social. A pesquisa adota como metodologia a análise bibliográfica e documental, bem como o exame de relatórios de organismos internacionais, especialmente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além da análise de pesquisas empíricas já realizadas sobre o tema. Os resultados evidenciam que, embora o nomadismo digital seja frequentemente apresentado como expressão de liberdade, autonomia e empreendedorismo individual, essa narrativa oculta condições estruturais de precarização, insegurança jurídica e ausência de cobertura previdenciária, sobretudo quando os(as) trabalhadores(as) atuam fora de vínculos formais de emprego ou por meio de plataformas digitais. Conclui-se que a mobilidade geográfica e a aparente autonomia não afastam a condição de trabalhador(a), tampouco eliminam a necessidade de proteção social, sendo imprescindível a construção de respostas jurídicas capazes de assegurar direitos fundamentais a essa categoria. Diante da inexistência, até o momento, de uma norma internacional específica voltada aos(às) nômades digitais, a pesquisa sustenta a aplicabilidade das Convenções Fundamentais da OIT, das Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as) e, de forma propositiva, da Convenção nº 186 da OIT (Convenção do Trabalho Marítimo), como modelo provisório de proteção social, até que se desenvolva um arcabouço normativo internacional próprio, compatível com as novas dinâmicas do trabalho plataformizado e transnacional.

Palavras-chave: Nomadismo digital. Teletrabalho. Proteção social. Organização Internacional do Trabalho. Plataformização do trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the social and legal status of digital nomads in the context of transnational remote work, investigating whether and to what extent these workers, whether employed or not, are entitled to social protection within the scope of Labour Law and International Labour Law. The research is based on the observation that the exponential growth of remote work and the platformization of labour has given rise to new forms of work organization marked by territorial mobility, informality, and the weakening of traditional systems of social protection. The methodology adopted consists of bibliographic and documentary analysis, combined with a critical review of national and international literature, as well as the examination of reports issued by international organizations, particularly the International Labour Organization (ILO), in addition to the analysis of existing empirical studies on the subject. The findings demonstrate that, although digital nomadism is often portrayed as an expression of freedom, autonomy, and individual entrepreneurship, this narrative conceals structural conditions of precariousness, legal insecurity, and lack of social security coverage, especially when workers operate outside formal employment relationships or through digital platforms. It is concluded that geographic mobility and apparent autonomy do not negate the condition of being a worker, nor do they eliminate the need for social protection, making it essential to develop legal responses capable of ensuring fundamental rights for this category. In the absence, to date, of a specific international norm addressing digital nomads, the study supports the applicability of the ILO Fundamental Conventions, the Conventions applicable to all workers, and, as a propositional approach, ILO Convention No. 186 (Maritime Labour Convention) as a provisional model of social protection, until a specific international regulatory framework compatible with the new dynamics of digital and transnational work is established.

Keywords: Digital nomadism. Telework. Social protection. International Labour Organization. Platformization of labour.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	DAS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO À ERA DA PLATAFORMIZAÇÃO DIGITAL	15
2.1	As Revoluções Industriais e suas repercussões nas relações de trabalho	15
2.2	A Plataformização do Trabalho: reflexões conceituais e implicações	22
2.3	Modalidades de Plataformas e o nomadismo digital	27
3	DO TELETRABALHO TRANSNACIONAL AO NOMADISMO DIGITAL	31
3.1	O teletrabalho transnacional e a reconfiguração espacial do labor	31
3.2	Trabalho nômade digital	37
3.3	Condição social, perfil e motivações dos nômades digitais	48
3.4	Do discurso do empreendedorismo nas comunidades nômades digitais	60
4	O NOMADISMO DIGITAL E AS VILAS NÔMADES.....	76
4.1	Nomadismo digital e relações laborais líquidas.....	76
4.2	Vistos e vilas nômades digitais: dispositivos de atração econômica e experiências de sociabilidade.....	83
4.3	Aspectos tributários do trabalho nômade digital.....	96
5	A PROTEÇÃO SOCIAL DOS(AS) NÔMADES DIGITAIS	107
5.1	A Organização Internacional do Trabalho, Direito Internacional do Trabalho e Direitos Humanos Trabalhistas.....	108
5.2	Desafios da legislação aplicável ao trabalho transnacional no contexto dos nômades digitais.....	113
5.3	Da proteção social dos(as) nômades digitais.....	121
5.4	Da aplicação das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, das Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as) e da Convenção nº 186 (Convenção do Trabalho Marítimo) aos(às) nômades digitais até que se estabeleça uma norma internacional	141
5.5	Da fragmentação à reinvenção: sindicatos, plataformas digitais e a representação dos(as) nômades digitais em contexto internacional....	176
6	CONCLUSÃO	194
	REFERÊNCIAS.....	202

1 INTRODUÇÃO

O trabalho remoto vem crescendo exponencialmente, em escala global, tornando possível que trabalhadores(as) prestem serviços ao seu contratante de qualquer lugar do mundo.

É nesse contexto que se estabelece a relação entre a música “Encontros e Despedidas”, de Milton Nascimento e Fernando Brant, transcrita nos elementos pré-textuais, e a experiência dos(as) nômades digitais.

Assim como nos versos da música citada, o fluxo constante de chegadas e partidas faz com que muitos(as) desses(as) trabalhadores(as) permaneçam apenas por breves períodos em uma localidade, deslocando-se continuamente entre cidades e países, embora continuem prestando serviços ao mesmo tomador destes serviços.

Esta pesquisa tem por objeto os(as) nômades digitais, na perspectiva da sua proteção social.

Mas, para delimitar quem é o(a) nômade digital de que se discorre no presente trabalho, convém, inicialmente, diferenciar o trabalho nômade digital do teletrabalho tradicional e do teletrabalho transnacional ou internacional.

O teletrabalho corresponde à prestação de serviços realizada fora das dependências físicas do empregador, com apoio de meios tecnológicos. Essa forma de organização pode decorrer tanto de uma opção pactuada entre empregado(a) e empregador quanto de uma necessidade imposta pela dinâmica empresarial, seja por razões econômicas, estruturais ou conjunturais, como se verificou de forma mais intensa durante a pandemia da COVID-19.

Ainda que o trabalho seja realizado à distância, no teletrabalho, permanecem presentes os elementos característicos do vínculo empregatício, especialmente a subordinação jurídica, a inserção do(a) trabalhador(a) na estrutura organizacional da empresa e a incidência de um ordenamento jurídico definido, inclusive no que diz respeito à legislação trabalhista e à proteção previdenciária.

O teletrabalho transnacional ou internacional amplia essa lógica ao deslocar a prestação de serviços para além das fronteiras estatais. Nessa hipótese, o(a) trabalhador(a) executa suas atividades a partir de um país distinto daquele em que se encontra sediado o empregador.

Apesar da deslocalização da prestação laboral, o empregador permanece, em regra, submetido à legislação de um Estado específico, o que mantém a relação de

trabalho vinculada a um referencial normativo determinado. Ainda que surjam controvérsias relevantes quanto à lei aplicável, à competência jurisdicional e à filiação previdenciária, trata-se de uma relação que estabelece qual ordenamento jurídico que se aplica.

Situação diversa é a do nomadismo digital.

Na presente tese, o foco recai sobre os(as) nômades digitais que exercem atividades laborais de forma remota, fora de vínculos formais de emprego, atuando como prestadores de serviços, trabalhadores(as) por conta própria, de maneira informal ou por meio de plataformas digitais, com a mobilidade territorial contínua.

Não se trata, portanto, de empregados(as) deslocados(as) temporariamente por empresas multinacionais, mas de sujeitos que organizam sua vida laboral a partir da mobilidade, sem fixação territorial estável e, sem inserção clara em um sistema estatal de proteção social.

Na prática, esses(as) nômades digitais laboram, em grande maioria, de maneira informal ou por meio de plataformas digitais, sem submissão efetiva a um regime jurídico nacional que lhes assegure direitos trabalhistas ou cobertura previdenciária.

Diferentemente do teletrabalhador, o(a) nômade digital analisado nesta pesquisa não se encontra protegido por um sistema de seguridade social claramente definido, o que o expõe a riscos sociais não cobertos e a situações de insegurança jurídica.

Essa condição produz uma zona de indeterminação normativa, na qual a mobilidade, frequentemente apresentada como sinônimo de liberdade e autonomia, convive com a informalidade, a fragilização da proteção social e a ausência de mecanismos institucionais de representação coletiva.

Assim, os temas da canção citada, como liberdade, movimento e desapego, dialogam com características presentes no estilo de vida desses(as) profissionais. O verso “a coisa que eu gosto é poder partir sem ter planos, melhor ainda é poder voltar quando quero” expressa o ideal de liberdade que inspira grande parte do nomadismo digital. É a busca por controlar o próprio tempo, o próprio espaço e a própria forma de trabalhar, distanciando-se da lógica tradicional de rotina fixa e de vínculos estáveis.

No entanto, essa liberdade, frequentemente romantizada nos discursos sobre o nomadismo digital, revela importantes contradições. O que muitas vezes se apresenta como uma escolha plenamente voluntária tende, na prática, a refletir as

exigências estruturais de um mercado de trabalho cada vez mais flexibilizado, no qual a mobilidade deixa de ser apenas uma preferência pessoal e passa a constituir uma estratégia necessária para acessar oportunidades profissionais distribuídas em escala global.

Essa narrativa de liberdade no âmbito do nomadismo digital, amplamente difundida em blogs de viagens, redes sociais e plataformas digitais, associa o trabalho nômade a uma ideia de empreendedorismo individual, autonomia e sucesso pessoal, ocultando as condições materiais, os riscos e as assimetrias que marcam essas relações laborais.

Assim, como se demonstrará ao longo desta pesquisa, ainda que o estilo de vida nômade seja, em muitos casos, uma escolha do(a) trabalhador(a), isso não afasta a necessidade de proteção jurídica. Independentemente do local a partir do qual o trabalho é realizado, o(a) nômade digital continua a oferecer sua força de trabalho a outrem, inserido(a) em relações econômicas concretas e, muitas vezes, desiguais.

Desse modo, a mobilidade geográfica e a aparência de autonomia não eliminam a condição de trabalhador(a), nem afastam o dever do Estado de assegurar uma proteção social para esses(as) trabalhadores(as).

Relaciona-se ainda o seguinte trecho com a vida dos(as) nômades digitais: “o trem que chega é o mesmo trem da partida, a hora do encontro é também despedida”. Cada destino representa uma nova possibilidade de conexão com pessoas, culturas e saberes, mas também impõe o afastamento inevitável de vínculos, afetos e da sensação de pertencimento.

Dessa forma, a trajetória dos(as) nômades digitais pode ser vista como uma versão da música “Encontros e Despedidas”. Eles(as) celebram o movimento e a liberdade, mas também convivem com um mundo de trabalho marcado por incertezas e por uma proteção social que nem sempre os alcança.

Além disso, por trás das viagens e da aparente liberdade destes(as) trabalhadores(as), muitos(as) nômades enfrentam incertezas quanto à remuneração, à jornada de trabalho, à cobertura previdenciária e ao enquadramento jurídico de sua atividade laboral.

É nesse cenário que se insere a presente pesquisa.

O crescimento expressivo do número de nômades digitais conduz ao problema central da tese: os(as) nômades digitais, empregados ou não dos tomadores de seus

serviços, fazem jus à proteção social? De que modo essa proteção poderia ser efetivada?

Parte-se da hipótese de que todos(as) os(as) nômades digitais, sejam empregados(as) ou autônomos(as), têm direito à proteção social, que pode ser realizada por meio da aplicação das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aplicação das Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as) e da Convenção nº 186 da OIT.

Entende-se que estes instrumentos normativos revelam o entendimento da OIT de que o trabalho digno e a proteção social não devem ficar presos aos formatos clássicos de emprego. Eles oferecem base sólida para defender a ampliação da proteção aos(às) nômades digitais, seja por meio do reconhecimento do vínculo de emprego quando estiverem presentes seus elementos na prática, seja pela construção de formas próprias de proteção para quem atua de maneira autônoma, em ambientes digitais e além das fronteiras nacionais.

A pesquisa propõe um estudo bibliográfico, articulado à análise de pesquisas de campo já realizadas, com o objetivo de compreender como garantir a proteção social aos(às) nômades digitais.

A pesquisa insere-se na linha de estudo Trabalho, Democracia e Efetividade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC Minas, ao explorar criticamente o impacto do nomadismo digital no Direito do Trabalho. O estudo se alinha à área de concentração Democracia, Autonomia Privada e Regulação, propondo uma análise crítica das novas formas de trabalho que emergiram com as tecnologias da informação e comunicação.

Entre os objetivos da pesquisa, destacam-se: delimitar o conceito de nomadismo digital; demonstrar que o(a) nômade digital possui direito à proteção social; examinar as possíveis formas de efetivação dessa proteção, tanto para os(as) empregados(as), quanto para os(as) autônomos(as).

A justificativa da pesquisa baseia-se no expressivo crescimento do número de nômades digitais, que utilizam a tecnologia para desempenhar suas atividades laborais remotamente enquanto se deslocam pelo mundo. Diversos relatórios indicam que o nomadismo digital se fortaleceu durante a pandemia de COVID-19 e apresenta projeções de expansão contínua nos próximos anos.

O referencial teórico da pesquisa inclui, entre outros, autores como Zygmunt Bauman (2001) e Richard Sennett (2016), que discutem a tendência de os(as)

trabalhadores(as) deixarem de buscar vínculos laborais permanentes, optando por trabalhos flexíveis e temporárias. Também contempla as contribuições de Speranza Macarena Sierra Benitez (2022), que aborda a necessidade de criação de normas internacionais voltadas à proteção social dos(as) nômades digitais.

Defende-se, portanto, a urgência de se estabelecer normas que contemplem essa categoria de trabalhadores(as). A alternativa apontada é o desenvolvimento de um regramento inspirado nas diretrizes da OIT. Enquanto não for criada uma norma internacional específica e a fim de evitar que esses(as) profissionais permaneçam desprotegidos(as), propõe-se a aplicação da Convenção nº 186 (Convenção do Trabalho Marítimo), juntamente com as Convenções Fundamentais da OIT e demais Convenções aplicáveis a todos(as) os(as) trabalhadores(as).

Dessa forma, a pesquisa não se limita a compreender o fenômeno do nomadismo digital. Ela também busca contribuir para o debate sobre a necessidade de construir um arcabouço normativo capaz de assegurar proteção social a esses(as) trabalhadores(as), conciliando a flexibilidade do trabalho remoto com a garantia de segurança jurídica e de direitos fundamentais. Até que isso ocorra, entende-se serem aplicáveis, para protegê-los(as), as Convenções Fundamentais da OIT, as Convenções que alcançam todos(as) trabalhadores(as) e a Convenção nº 186, que podem servir como modelo enquanto não é desenvolvido um tratamento jurídico específico para essa categoria.

A estrutura do trabalho inicia-se com uma análise das transformações históricas no mundo do trabalho, desde as Revoluções Industriais até a emergência da plataformização digital. Na sequência, examina-se o teletrabalho transnacional como expressão da reorganização espacial do labor, aprofundando a análise sobre o(a) trabalhador(a) nômade digital, sua condição social, motivações, perfil e o discurso do empreendedorismo disseminado entre esses(as) trabalhadores(as).

A terceira parte dedica-se à discussão sobre as relações laborais líquidas, as vilas nômades digitais, espaços nos quais esses(as) trabalhadores(as) acabam se encontrando e criando formas próprias de socialização, e a questão tributária do nomadismo digital.

Em seguida, aborda-se o Direito Internacional do Trabalho, os princípios da OIT e os conflitos de jurisdição. Discute-se, ainda, a proteção social dos(as) nômades digitais à luz das normas internacionais, tomando como referência as Convenções Fundamentais da OIT, as Convenções aplicáveis a todos(as) os(as)

trabalhadores(as), bem como a Convenção nº 186 da OIT (Convenção do Trabalho Marítimo), além da questão relativa à organização coletiva dos(as) nômades digitais.

Diante desse cenário, a tese propõe refletir criticamente sobre o nomadismo digital não apenas como expressão de mobilidade e liberdade, mas como um fenômeno laboral que desafia os limites tradicionais do Direito do Trabalho e exige respostas jurídicas capazes de assegurar proteção social, dignidade e efetividade de direitos em um mundo do trabalho cada vez mais móvel, digital e transnacional.

2 DAS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO À ERA DA PLATAFORMIZAÇÃO DIGITAL

A crescente digitalização do trabalho e a consolidação de novas tecnologias têm promovido transformações significativas na organização da produção e nas relações laborais. Com efeito, o avanço das plataformas digitais, a flexibilização das relações laborais e a ampliação das possibilidades de trabalho remoto redefinem a maneira como o trabalho é executado e dirigido.

Este capítulo analisa a evolução do trabalho no contexto da plataformização.

2.1 As Revoluções Industriais e suas repercussões nas relações de trabalho

Antes de abordar o trabalho dos nômades digitais, é essencial compreender as transformações ocorridas ao longo das Revoluções Industriais, na perspectiva da organização do trabalho.

Nos primórdios da produção industrial, o trabalho era predominantemente presencial, exigindo a concentração de mão de obra em espaços físicos delimitados, como oficinas e fábricas.

As sucessivas revoluções industriais remodelaram profundamente a organização do trabalho, resultando em avanços tecnológicos que culminaram, na atualidade, na expansão do trabalho remoto e na gestão do trabalho por meio de plataformas digitais.

A Primeira Revolução Industrial (século XVIII) foi marcada pela invenção e utilização das máquinas a vapor (1708), dando início à produção mecânica e à transformação da economia feudal em um sistema industrial. Esse período pode ser datado, de modo aproximado, entre 1760 e 1860 (Oliveira Neto, 2022, p. 23).

Oliveira Neto (2022, p. 23) destaca que, a partir da introdução da máquina a vapor, o desenvolvimento tecnológico passou a impactar significativamente as relações de trabalho, extinguindo a economia feudal e fomentando o surgimento de grandes empreendimentos fabris. Gaia (2020, p. 23) acrescenta que essa revolução se sustenta em dois pilares: o desenvolvimento de tecnologias de produção em larga escala e a reorganização da força de trabalho no interior das fábricas.

No regime feudal, os trabalhadores não estavam habituados a cumprir rotinas rígidas nem a serem submetidos a controle de jornada e fiscalização contínua.

Contudo, a Primeira Revolução Industrial trouxe consigo a padronização do trabalho e a crescente pressão por produtividade (Cunha, 2022, p. 15). Com essa transição, consolidou-se o fim da servidão, na qual o servo, em troca de segurança e do direito de cultivar a terra, submetia-se ao seu senhor (Alves, 2004, p. 16).

Delgado (2006, p. 148) assinala que foi nesse contexto que se desenvolveu, de forma inovadora, a relação jurídica básica do sistema de produção capitalista. A relação empregatícia emergiu como uma categoria essencial para as novas relações de produção, sustentada pela subordinação jurídica do(a) trabalhador(a).

Nesse sentido, Oliveira Neto (2022, p. 24) observa que:

Nesse momento fixa-se a fábrica na vida das pessoas, ocasionando a separação do ambiente e rotinas de trabalho e da casa. Ao mesmo tempo, nesse novo local, o chefe não coincide com o familiar, mas insere-se o empresário como detentor do poder de comando, dando-se origem à histórica digladição entre capital e trabalho.

A Primeira Revolução Industrial representou uma ruptura drástica com os modos de produção anteriores, estabelecendo um novo paradigma baseado na mecanização, na disciplina fabril e na hierarquização do trabalho.

A fábrica tornou-se o centro da vida econômica e social, promovendo uma organização do trabalho caracterizada pelo controle rigoroso sobre os(as) trabalhadores(as) e pela consolidação do modelo assalariado. Esse novo contexto marcou o início das relações laborais capitalistas, criando tensões entre empregadores e empregados que se perpetuam até os dias atuais.

A Segunda Revolução Industrial, iniciada no final do século XIX e avançando pelo século XX, foi impulsionada por inovações tecnológicas como a eletricidade e a linha de montagem, possibilitando a produção em massa (Schwab, 2016). Esse período também foi marcado pelo avanço da ciência na produção, pela substituição da energia a vapor pela energia elétrica e pela mecanização, que reduziu significativamente a necessidade de trabalho humano (Gaia, 2020, p. 29). Foi nesse contexto que se consolidaram dois dos principais modelos de organização do trabalho: o taylorismo e o fordismo.

O taylorismo, introduzido por Frederick Taylor, propunha uma organização científica do trabalho baseada no controle rigoroso do tempo e na disciplina operária, com o objetivo de eliminar "tempos mortos" e maximizar a produtividade (Delgado, 2006, p. 154). Oliveira Neto (2022, p. 24) destaca que essa revolução industrial foi

fortemente caracterizada pela padronização da produção taylorista, com a fabricação em larga escala de produtos idênticos, visando aumentar a eficiência de cada trabalhador.

Já o fordismo, criado por Henry Ford no início do século XX, levou a produção em massa a outro nível, ampliando o consumo de bens padronizados. No entanto, esse modelo também contribuiu para a concentração de renda nas mãos dos grandes industriais (Alves, 2004, p. 25).

A estrutura fordista estabeleceu um novo padrão de organização e racionalização do trabalho, tornando-se a referência universal de sua época. Seu princípio central era a interdependência entre capital e trabalho: os trabalhadores dependiam do emprego para sua sobrevivência, enquanto o capital necessitava da força de trabalho para se reproduzir e expandir-se (Bauman, 2001, p. 182).

Nesse modelo, a fábrica tornou-se o espaço físico que delimitava essa relação, funcionando tanto como local de produção quanto como um ambiente de controle e disciplina. Seus muros não apenas separavam patrões e operários do mundo exterior, mas também os mantinham unidos em uma relação quase indissolúvel. O capital e o trabalho estavam atrelados de maneira permanente, enfrentando juntos os ciclos de crescimento e crise da economia. A fábrica era, ao mesmo tempo, um campo de batalha de conflitos laborais e o espaço onde se projetavam esperanças e aspirações de ascensão social (Bauman, 2001, p. 182).

O modelo fordista impunha um rígido controle sobre o trabalhador dentro da fábrica, com a linha de produção operando em série, tarefas repetitivas e tempos exatos. Quanto mais um movimento era repetido, mais eficiente e ágil se tornava sua execução (Oliveira Neto, 2022, p. 25).

A combinação dos princípios do taylorismo e do fordismo gerou um modelo produtivo que se expandiu globalmente, influenciando a indústria europeia e transformando as relações de trabalho em escala internacional (Delgado, 2006, p. 160).

A aplicação dessas novas tecnologias, especialmente a combinação do vapor, do carvão e da eletricidade, fez com que a capacidade produtiva das indústrias crescesse exponencialmente. Esse avanço levou à saturação dos mercados locais, forçando as empresas a expandirem sua produção para mercados estrangeiros, consolidando o capitalismo industrial em escala global (Oliveira Neto, 2022, p. 27).

Assim, a Segunda Revolução Industrial não apenas aperfeiçoou os métodos

produtivos, mas também redefiniu as dinâmicas do comércio internacional, ampliando a influência do capital sobre o mundo do trabalho.

O processo de industrialização provocou um intenso êxodo rural, período em que o trabalho passou a ser tratado como uma mercadoria. Contudo, essa lógica capitalista começou a ser transformada a partir da segunda metade do século XX, com o advento da Terceira Revolução Industrial. O avanço da eletrônica e o surgimento dos computadores impactaram profundamente as indústrias, enquanto o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TIC), aliado à expansão da internet, possibilitou a interconexão global, alterando de forma significativa as dinâmicas laborais, sociais e econômicas (Fincato; Amarante; Silva, 2024, p. 91).

A Terceira Revolução Industrial, desenvolvida ao longo do século XX, foi marcada por avanços tecnológicos na eletrônica, informática e redes de internet, transformando profundamente a organização da produção. Esse período consolidou o modelo toyotista, que se diferenciava do fordismo ao priorizar a produção sob demanda e a diversificação de produtos sofisticados (Gaia, 2020, p. 47). Diferentemente da rigidez da linha de montagem fordista, o toyotismo incorporou o conceito de "qualidade total", promovendo maior autonomia dos trabalhadores e incentivando sua participação no processo produtivo (Castells, 2005, p. 215).

No entanto, esse modelo também aprofundou a segmentação da força de trabalho. Conforme destaca Gorz (2004, p. 59), a estrutura toyotista dividiu os trabalhadores entre um núcleo central de assalariados permanentes e uma ampla base de empregados precarizados, terceirizados ou independentes, muitas vezes sem proteção social. Essa fragmentação da mão de obra fortaleceu a flexibilização dos contratos de trabalho e reduziu a estabilidade no emprego.

Para Oliveira Neto (2022, p. 29), a Terceira Revolução Industrial não apenas transformou a produção, mas também preparou o terreno para a emergência da sociedade da informação e do trabalho em ambiente virtual. Klaus Schwab (2016) destaca que essa revolução começou na década de 1960 e é frequentemente chamada de revolução digital, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (décadas de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990).

Outro aspecto central dessa fase foi o avanço da robotização e da informatização, promovendo uma integração crescente entre ciência e produção,

fenômeno que Oliveira Neto (2022, p. 30) denomina de revolução tecnocientífica.

Nesse contexto, a mão de obra passou por um processo de requalificação. O(a) trabalhador(a) antes mecanizado e de baixa qualificação foi substituído pelo trabalho polivalente, com investimentos crescentes em treinamento e capacitação. Houve maior espaço para sugestões e iniciativas dos(as) próprios(as) trabalhadores(as), visando a melhoria contínua da produtividade e da qualidade (Oliveira Neto, 2022, p. 30-31).

O modelo toyotista também introduziu práticas como a produção enxuta, baseada no sistema *just in time*, em que os produtos são fabricados apenas quando necessário, reduzindo estoques e desperdícios. Para isso, foi adotado o sistema Kanban, que organiza e otimiza o fluxo produtivo. Além disso, a fábrica deixou de ser uma estrutura isolada e autossuficiente, passando a operar como uma unidade central cercada por fornecedores satélites, o que reforçou a terceirização e reduziu o escopo de participação direta das montadoras na produção (Oliveira Neto, 2022, p. 31).

Dessa forma, a Terceira Revolução Industrial representou um avanço significativo na automação e na digitalização da economia, ao mesmo tempo em que consolidou a flexibilização do trabalho. A crescente dependência de contratos temporários e da terceirização alterou profundamente as relações laborais, reduzindo o número de trabalhadores fixos nas fábricas e tornando a força de trabalho cada vez mais vulnerável às oscilações do mercado (Oliveira Neto, 2022, p. 31). Esse período foi decisivo para a transição do capitalismo industrial para o capitalismo informacional, criando as bases para as transformações que ocorreriam na Quarta Revolução Industrial.

O avanço tecnológico levou à Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela incorporação de sistemas cibernéticos, pela automatização dos processos industriais e pelo surgimento de novas tecnologias, como a computação em nuvem, a internet das coisas, a impressão 3D e a inteligência artificial. As relações sociais, econômicas, governamentais e culturais passaram a migrar para o ciberespaço, tornando-se cada vez mais dependentes e interconectadas digitalmente (Fincato; Amarante; Silva, 2024, p. 91).

A Quarta Revolução Industrial, iniciada no século XXI e também denominada Indústria 4.0, é marcada por inovações tecnológicas que promovem uma crescente substituição do trabalho humano por robôs, a gestão da mão de obra por sistemas de inteligência artificial e o uso de plataformas digitais para a intermediação de serviços

(Gonsales, 2020, p. 11). Essas mudanças redefinem a organização do trabalho, tornando-o mais flexível, descentralizado e dependente de tecnologias avançadas.

Schwab (2016) destaca que a Quarta Revolução Industrial vai além da criação de sistemas e máquinas inteligentes interconectadas. Seu impacto é abrangente e simultâneo em diversas áreas, incluindo o sequenciamento genético, a nanotecnologia, as energias renováveis e a computação quântica. O diferencial dessa revolução em relação às anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físico, digital e biológico, criando desafios e oportunidades para a sociedade.

Enquanto a Terceira Revolução Industrial foi marcada pelo surgimento das plataformas digitais, a Quarta Revolução Industrial consolida plataformas globais, que integram o mundo digital às experiências humanas no ambiente físico. Nesse contexto, a distinção entre saber e inteligência se torna cada vez mais tênue, pois o acesso à informação se dá de forma instantânea e automatizada, muitas vezes por meio de algoritmos que oferecem respostas em tempo real (Oliveira Neto, 2022, p. 36).

A Indústria 4.0 (Quarta Revolução) refere-se ao contexto contemporâneo de digitalização e automatização da produção, com destaque para o uso de dados, sensores inteligentes, *big data*, internet das coisas, computação em nuvem e inteligência artificial. Essa expressão, também chamada de Quarta Revolução Industrial, surgiu como um projeto estratégico do governo alemão, apresentado na feira Hannover Messe em 2012. Seu objetivo era consolidar a Alemanha como líder em tecnologias avançadas de produção (Grohmann; Salvagni, 2023, p. 34).

O modelo de utilização e organização do trabalho adotado pela Quarta Revolução é marcado pela contratação, fiscalização e gestão de trabalhadores(as) de maneira remota (*online*), com a utilização de algoritmos.

Afirma Antunes (2020, p. 11) que a Indústria 4.0 contrapõe-se à rigidez taylorista e fordista que existia nas fábricas na “era do automóvel”, fazendo com que não seja mais necessária a vigilância dos(as) trabalhadores(as) por gerentes e donos de fábricas de maneira física, pois os algoritmos assumem este papel, além do que o trabalho passa a ser possível de realização em locais diversos e não mais dentro das fábricas.

Antunes (2020, p. 29) indaga, inclusive, se o crescente aumento da utilização de máquinas nos sistemas produtivos das empresas, da inteligência artificial e da

informática, causaria a inutilidade do trabalho humano. No entanto, conforme se verificará a seguir, não se está vivendo o fim do trabalho, mas a sua transformação ou, como pontua Antunes, uma nova morfologia do trabalho, que tem como característica principal a expansão dos(as) trabalhadores(as) dos setores de serviços. Não se está vivendo o fim do trabalho, mas sim o crescimento exponencial do proletariado de serviços.

Conforme ressalta Antunes (2020, p. 29), estamos na fase da expansão monumental do novo “proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as [Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)], que conectam pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho”.

Em suma, a Indústria 4.0 é caracterizada pela “intensificação dos processos produtivos automatizados em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente”, observando-se que o novo dicionário da era digital “ressignifica o autêntico conteúdo das palavras, adulterando-as e tornando-as corriqueiras no direito empresarial: ‘colaboradores’, ‘parceiros’, ‘sinergia’, ‘resiliência’, ‘responsabilidade social’, ‘metas’” (Antunes, 2020, p. 40).

A análise histórica das Revoluções Industriais permite compreender a profunda transformação das relações de trabalho e, em especial, das formas de realização do trabalho ao longo do tempo, desde a mecanização fabril do século XVIII até a atual integração entre os mundos físico e digital.

Cada revolução tecnológica introduziu novas maneiras de organizar a produção e de explorar a força de trabalho, remodelando, em escala global, as estruturas sociais e econômicas.

É nesse contexto que emerge o trabalho plataformizado, expressão contemporânea das transformações tecnológicas e organizacionais que marcam o capitalismo. Essa nova forma de trabalho, mediada por plataformas, redefine os vínculos laborais, a noção de subordinação e a própria percepção de tempo e espaço produtivo.

No tópico seguinte, será aprofundada a análise sobre o trabalho plataformizado e sua estreita relação com o nomadismo digital, evidenciando como ambos os fenômenos se articulam na reconfiguração das relações de trabalho e na construção de novas identidades profissionais no cenário global.

2.2 A Plataformização do Trabalho: reflexões conceituais e implicações

A crescente inserção das plataformas digitais no mundo do trabalho tem desafiado pesquisadores(as) e operadores(as) do Direito a repensarem os conceitos tradicionais que estruturam a compreensão das relações laborais. A plataformização do trabalho revela uma nova morfologia das relações produtivas, intensificada pelo avanço das tecnologias da informação e comunicação, pela digitalização da economia e pela atuação preponderante de algoritmos na intermediação, gestão e controle da força de trabalho.

Nesse sentido, Grohmann e Salvagni (2023, p. 31-33) destacam que há desafios conceituais que envolvem o trabalho em plataformas digitais, especialmente pela sua natureza dinâmica e instável. Destacam a dificuldade de nomear e delimitar novos fenômenos de forma que inspirem debates políticos e epistemológicos sem cair em fetichismo conceitual ou reproduzir termos que não tragam inovação real.

Zipperer (2024, p. 98) enfatiza que até o presente momento existe pouco consenso para definir esse novo fenômeno econômico que se refere basicamente a um setor da economia baseada em modelo de negócios na qual a internet permite que as plataformas tenham cadastradas grandes modalidade de trabalhadores(as) ou possuidores de bens à espera do pedido de um requerente ou solicitador.

Grohmann e Salvagni (2023, p. 31-33) aduzem que, na teoria social, termos como "capitalismo de plataforma" ou "capitalismo de vigilância" muitas vezes buscam destacar novidades, mas podem ignorar as continuidades históricas, como o caráter vigilante do capitalismo em qualquer época.

Asseveram Grohmann e Salvagni (2023, p. 31-33) que conceitos têm limitações e devem ser usados com cautela. Por exemplo, segundo eles, a "precarização" varia em significado dependendo do contexto e do histórico do trabalho analisado, mas ainda é relevante para descrever processos de intensificação da exploração.

Grohmann e Salvagni (2023, p. 31-33) ressaltam a necessidade de teorizar com base em realidades latino-americanas, indo além de simplesmente adaptar conceitos do Norte Global, sem descartá-los completamente. No caso do trabalho por plataformas, destacam ao menos cinco termos utilizados para descrevê-lo: *gig economy*, trabalho digital, economia compartilhada, uberização e plataformização.

Passa-se, a seguir, à análise sucinta dos cinco termos relacionados com a plataformização do trabalho.

A *gig economy* (economia de "bicos") ganhou destaque nos Estados Unidos e em parte da Europa, especialmente após a crise de 2008, quando houve um aumento no número de pessoas vivendo de trabalhos informais. Entretanto, essa perspectiva não reflete a realidade global. No Brasil e em diversas regiões da América Latina, África e Sudeste Asiático, a informalidade do trabalho sempre foi predominante, constituindo uma característica estrutural da economia e da classe trabalhadora (Grohmann; Salvagni, 2023, p. 33-34).

Zipperer (2024, p. 99) destaca que o termo "gig" surgiu no começo do século XX, quando músicos de jazz conceituaram o termo "gig" em referência às apresentações ao vivo e à natureza transitória de seus trabalhos, atualmente "gig" inclusive serve como referência a "shows musicais" na língua inglesa.

Para Zipperer, o termo economia "gig" se refere mais uma maneira de organizar o trabalho em que as pessoas têm ocupações temporárias e custas, muitas vezes, mas nem sempre, para diferentes tomadores ou requerentes (Zipperer, 2024, p. 98).

Esse cenário de informalidade é anterior à chegada das plataformas digitais, embora estas tenham intensificado e transformado a dinâmica do trabalho informal. Assim, a *gig economy* não é sinônimo de trabalho por plataformas, nem explica as inovações trazidas por esse modelo exploração (Grohmann; Salvagni, 2023, p. 33-34).

O termo trabalho digital, para Grohmann e Salvagni (2023, p. 34 – 35), é controverso, já que o trabalho é uma atividade humana que, por natureza, não pode ser digital. Além disso, segundo os autores, toda atividade laboral envolve o corpo como um todo, mesmo em tarefas realizadas no computador.

No tocante ao termo "economia do compartilhamento", destaca-se que ele surgiu como uma ideia vinculada ao consumo colaborativo e ao uso compartilhado de bens e serviços subutilizados. Inicialmente, o termo referia-se a iniciativas que promoviam o acesso a bens ociosos, sem a necessidade de aquisição, por meio de plataformas online, como exemplificado pelo Airbnb. Essa lógica buscava conectar indivíduos com recursos disponíveis a consumidores interessados, promovendo, assim, um uso mais eficiente desses bens (Grohmann; Salvagni, 2023, p. 35-36).

Emprestar ou alugar seria, portanto, melhor do que possuir, aproveitando o potencial da capacidade ociosa dos bens. Trata-se, assim, da colaboração entre pares, ainda que, à época do surgimento do termo, já existissem sites que permitiam o consumo de bens alheios (Zipperer, 2024, p. 101).

Contudo, como ressaltam Grohmann e Salvagni, o conceito foi cooptado pelas grandes empresas de tecnologia, no âmbito da chamada “ideologia californiana”, que combina cibernética, livre mercado e discursos de meritocracia e colaboração. Na prática, as plataformas digitais não promovem apenas o compartilhamento, mas funcionam como intermediárias que capturam grande parte do valor gerado, operando com base em uma lógica de apropriação da mais-valia. Assim, o termo tornou-se controverso, pois mascara dinâmicas capitalistas sob o discurso da colaboração (Grohmann; Salvagni, 2023, p. 35-36).

Em sequência, a plataformização do trabalho também está intrinsecamente ligada ao fenômeno da uberização das relações laborais. O termo "uberização" deriva da flexão do nome Uber, uma empresa estadunidense, Uber Technologies Inc., fundada em 2009. Por meio de uma plataforma digital homônima, lançada em 2010, a empresa começou a oferecer transporte particular a indivíduos mediante o cadastro prévio de prestadores(as) de serviços e consumidores(as) (Cunha, 2022, p. 22).

De acordo com Gaia (2020, p. 202), a plataforma Uber se baseou inicialmente em um modelo de negócio focado na economia colaborativa (*collaborative economy*) ou de compartilhamento (*sharing economy*). Esse modelo, segundo o autor, busca conectar o maior número possível de motoristas a usuários em rede. A economia colaborativa, como conceito, promove a troca de serviços ou bens por meio de plataformas, priorizando a colaboração entre pessoas, sem necessariamente visar o lucro.

Oliveira (2020, p. 161-162) observa que a Uber se inspirou no modelo de gestão da plataforma Lyft. Nessa plataforma, motoristas realizavam corridas com rotas pré-definidas para coletar passageiros. Assim, o modelo inicial de caronas compartilhadas evoluiu para um padrão comercial de prestação de serviços de transporte mediante remuneração. A princípio, a Uber se posicionava como uma empresa de transporte de carros de luxo, mas, a partir de 2013, expandiu sua atuação para carros populares, buscando competir diretamente com a Lyft.

Abílio (2021, p. 55-69) argumenta que o termo uberização caracteriza um amplo processo de transformação do trabalho, abrangendo não apenas atividades mediadas por plataformas digitais, mas também relações de trabalho informais e a lógica do trabalhador *just-in-time*.

Casilli (2020, p. 28), no entanto, ressalta que o termo uberização é insuficiente para descrever as novas formas de trabalho mediadas por plataformas e aplicativos.

Ele defende a adoção do termo *plataformização* do trabalho, que abrange uma diversidade maior de práticas laborais, incluindo *microtrabalhos* e atividades relacionadas à inteligência artificial.

Zipperer (2024, p. 106) ressalta nesse mesmo sentido que o termo *uberização* ou *uberismo* é reducionista e não representa a totalidade de um fenômeno que é absolutamente complexo, heterogêneo e diverso, limitando o real alcance do estudo.

Quanto à terminologia *plataformização* do trabalho, Grohmann e Salvagni (2023, p. 37-39) enfatizam que a *plataformização* refere-se à crescente centralidade das plataformas digitais e ao impacto de sua introdução nas transformações e permanências no mundo do trabalho. Segundo os autores, o conceito permite compreender como a dependência das plataformas para a realização de atividades laborais altera domínios sociais mais amplos, aprofundando formas de subordinação e exploração alinhadas às demandas do capital. Trata-se, portanto, de uma abordagem não tecnodeterminista, mas dialética, que envolve a interação entre tecnologia, trabalho, cultura e sociedade.

O termo “*plataforma*” antecede em muito o surgimento das tecnologias digitais, basta lembrar das plataformas de petróleo, por exemplo. Contudo, os estudos recentes sobre plataformas digitais resultam de um campo interdisciplinar, que reúne contribuições das áreas de software, administração, economia política e estudos culturais (Grohmann; Salvagni, 2023, p. 37).

Assim, segundo Grohmann e Salvagni (2023, p. 37) o conceito de *plataforma* também é multifacetado. Ele significa, a um só tempo, empresa, *software*, infraestrutura, cultura. Desde os cabos submarinos e centros de dados, passando por gerenciamento do trabalho e extração de dados de trabalhadores, até chegar ao *software* e às interfaces, a noção de *plataforma* está presente.

Nesse contexto, Oliveira (2022) propõe a expressão “*plataforma digital de trabalho*” como a mais adequada, pois designa uma infraestrutura que facilita, dirige e controla a interação entre trabalhadores e contratantes. Oliveira critica os termos “*plataformas virtuais*” e “*plataformas eletrônicas*” por sua inadequação. Enquanto “*virtual*” exclui trabalhos presenciais, como transporte e entregas, “*eletrônica*” remete a hardware, ignorando a dinâmica digital que combina interação virtual e efeitos no mundo físico.

Oliveira (2022) também discorda do uso da expressão “*trabalho via aplicativos*”, pois nem todas as plataformas dependem de dispositivos móveis. A utilização dessa

terminologia pode obscurecer a dimensão econômica e lucrativa das empresas estruturadas nesse modelo.

Sobre o termo aplicativo, Grohmann e Salvagni (2023, p. 37) destacam, nessa linha de entendimento, que o aplicativo não é o mesmo que a plataforma, sendo apenas sua face mais visível, a interface softwarizada. Para os autores, o aplicativo é apenas a ponta do iceberg das plataformas, e olhe lá: muitas delas, como a Amazon Mechanical Turk, não utilizam um aplicativo como base para os(as) trabalhadores(as), mas sim um website. Ou seja, embora muitas plataformas operem por meio de aplicativos no celular, isso não é uma regra. Elas também podem funcionar por meio de sites ou até mesmo extensões em aplicativos já conhecidos.

Por conseguinte, Grohmann e Salvagni (2023, p. 38) ressaltam que a plataformização do trabalho se manifesta em diferentes dimensões. O que usualmente se denomina trabalho por plataformas refere-se a pessoas que exercem suas atividades por meio de plataformas digitais concebidas especificamente para essa finalidade. No entanto, essa dinâmica também abrange indivíduos que se sustentam por meio de outras práticas realizadas em plataformas digitais, como a venda de alimentos caseiros pelo Instagram ou WhatsApp, bem como a atuação de criadores(as) de conteúdo e influenciadores(as).

Grohmann e Salvagni (2023, p. 39) enfatizam o papel das plataformas digitais tanto como meios de produção quanto como meios de comunicação. No que se refere ao trabalho por plataformas digitais, os autores assinalam que essas plataformas constituem infraestruturas baseadas em dados, organizadas por algoritmos e influenciadas por relações de propriedade, conectando consumidores, trabalhadores(as) e empresas. Elas recrutam trabalhadores(as) em múltiplas escalas geográficas e operam com base em gestão algorítmica e vigilância contínua.

Diante desse panorama, adota-se neste trabalho o termo “plataformização do trabalho”, em conformidade com Carelli e Oliveira (2021), que concebem a plataforma como infraestrutura voltada à interação entre diferentes grupos, fundamentada em tecnologia digital e telecomunicações, com o objetivo de maximizar eficiência e lucro por meio de marketplaces.

Portanto, o termo plataformização do trabalho permite captar a centralidade das plataformas digitais como infraestruturas tecnológicas que organizam, controlam e extraem valor do trabalho humano, conectando múltiplos agentes em escala global.

Essa terminologia revela não apenas a mediação tecnológica, mas também as

lógicas de gestão algorítmica, vigilância e reorganização da produção e da comunicação no capitalismo contemporâneo.

Na sequência, discutir-se-á acerca das modalidades de plataformas digitais.

2.3 Modalidades de Plataformas e o nomadismo digital

Diante da crescente centralidade das plataformas digitais no mundo do trabalho, torna-se imprescindível compreender suas diferentes modalidades, especialmente porque constituem o principal ecossistema de atuação dos(as) nômades digitais. Esses(as) profissionais, que buscam aliar mobilidade geográfica e flexibilidade laboral, encontram nas plataformas digitais um ambiente propício para desenvolver suas atividades, especialmente naquelas estruturadas para o trabalho remoto.

A OIT, em Relatório de 2021, intitulado *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*, classifica as plataformas digitais em duas categorias principais: plataformas baseadas na internet e plataformas baseadas na localização.

As primeiras oferecem ampla flexibilidade de tempo e espaço, permitindo que trabalhadores(as) realizem tarefas como anotação de imagens, processamento de dados, tradução, transcrição e desenvolvimento de *software*, a partir de qualquer lugar do mundo (OIT, 2021, p. 73). Por essa razão, tais plataformas são especialmente atrativas para nômades digitais, que as utilizam para manter sua atividade profissional independentemente de fronteiras geográficas ou fusos horários.

Já as plataformas baseadas na localização exigem que o trabalho seja realizado em um local físico específico, como ocorre com plataformas de táxi e de entrega. Embora esses serviços já existissem antes da mediação digital, o uso de aplicativos possibilitou novos arranjos e oportunidades de geração de renda, particularmente em países em desenvolvimento, onde trabalhadores(as) dependem dessas plataformas para sua subsistência (OIT, 2021, p. 73). No entanto, esse modelo não se adequa muito bem à lógica de mobilidade que caracteriza o nomadismo digital.

O relatório da OIT também menciona categorias como plataformas de *freelancers*, plataformas baseadas em concursos, plataformas de programação competitiva e plataformas de microtarefas, todas fortemente associadas à dinâmica do trabalho remoto e, portanto, bastante utilizadas por nômades digitais (OIT, 2021,

p. 74).

As plataformas de *freelancers*, como *Freelancer*, *PeoplePerHour* e *Upwork*, funcionam como mercados virtuais em que trabalhadores(as) de diversas áreas (como tradução, finanças, design etc.) podem oferecer seus serviços e ser avaliados por seus clientes.

Já as plataformas mais especializadas, como a *Toptal*, atendem nichos técnicos e de alto nível, atraindo nômades com qualificações específicas. Essas plataformas costumam reter de 10% a 20% da remuneração do trabalhador (Schmidt, 2017, p. 14).

As plataformas baseadas em concursos, como *99designs* e *Hatchwise*, promovem competições criativas, mas só remuneram os(as) vencedores(as), o que tem sido criticado como modelo exploratório (Schmidt, 2017, p. 17).

Já as plataformas de programação competitiva, como *Kaggle* e *Topcoder*, conectam programadores(as) a desafios técnicos que, além de remuneração, podem proporcionar visibilidade e networking, elementos valorizados por nômades digitais em busca de reconhecimento global (OIT, 2021, p. 75).

Por fim, as plataformas de microtarefas, como *Amazon Mechanical Turk* e *Clickworker*, oferecem atividades simples e rápidas, como transcrição e verificação de dados, que podem ser executadas de qualquer lugar do mundo, encaixando-se perfeitamente na rotina nômade (OIT, 2021, p. 75).

Plataformas baseadas na localização, como *Uber*, *Deliveroo*, *Rappi* e *Zomato*, operam na lógica da economia de proximidade e, portanto, apresentam barreiras ao nomadismo digital. Contudo, seus modelos de negócios, como o das “cozinhas-fantasma”, revelam a adaptabilidade das plataformas a novas formas de organização produtiva (OIT, 2021, p. 75).

Zipperer (2024, p. 109) propõe uma classificação distinta, qual seja: plataformas de trabalho e plataformas de compartilhamento de bens. Estas últimas subdividem-se em modalidades comerciais e não comerciais, enquanto as de trabalho abrangem tanto plataformas de *freelancers* quanto de multiterceirização *online* e *offline* (crowdsourcing).

Para Zipperer (2024, p. 110), essas estruturas representam um fenômeno típico da era digital, promovendo maior flexibilidade, agilidade e redução de custos de transação.

Sua classificação segue uma estrutura tripartite: requerentes (indivíduos ou

empresas que solicitam as tarefas), trabalhadores(as) (que as executam mediante pagamento) e provedores da plataforma digital (que intermedeiam essa relação) (Zipperer, 2024, p. 112).

Para o autor, esse formato concentra poder nas mãos das plataformas e pode ser aplicada a quase qualquer tipo de trabalho, desde tarefas manuais até atividades altamente especializadas. Ressalte-se que, em certas situações, há um quarto agente envolvido, como o cliente final, especialmente nas plataformas de entrega (Zipperer, 2024, p. 113).

As Plataformas de compartilhamento de bens, como *Couchsurfing* e Airbnb, ganham destaque ao possibilitar que nômades digitais troquem ou aluguem acomodações temporárias, promovendo mobilidade com redução de custos. No Brasil, também se destacam iniciativas como Estante Virtual, Enjoei, Cheftime e Ficou Fácil (Zipperer, 2024, p. 113 -118).

Por sua vez, as plataformas de *freelancers* permitem que os nômades selecionem projetos de acordo com sua especialidade e administrem seus próprios horários (Zipperer, 2024, p. 118–120).

Já as plataformas de multiterceirização *online*, como Amazon Mechanical Turk, operam com tarefas atomizadas que podem ser aceitas e realizadas remotamente. No entanto, as cláusulas contratuais dessas plataformas podem reduzir a segurança jurídica do(a) trabalhador(a), como a possibilidade de rejeição de pagamento por parte do requerente (Zipperer, 2024, p. 127).

Zipperer (2024, p. 131) também critica os termos “microtrabalho” e “crowdwork”, argumentando que podem desvalorizar as atividades desempenhadas e dificultar seu reconhecimento legal. Mesmo assim, tais modalidades continuam sendo amplamente utilizadas por nômades digitais, dada sua flexibilidade e baixa exigência de estrutura física.

A multiterceirização *offline*, típica de plataformas como Uber e 99, exige presença física e horários específicos, sendo menos compatível com a lógica do nomadismo, que busca autonomia de tempo e espaço (Zipperer, 2024, p. 144).

Diante disso, a presente pesquisa adota a classificação de Zipperer, por abranger um espectro mais amplo de formas de trabalho digital e permitir uma análise mais completa dos diversos arranjos laborais contemporâneos, incluindo aqueles que moldam o cotidiano de nômades digitais.

As plataformas de freelancers e de multiterceirização *online* possibilitam o

nomadismo digital, já que permitem que os(as) trabalhadores(as) atuem a partir de qualquer lugar do mundo. Essa modalidade de prestação de serviços será analisada mais adiante.

Na sequência, o estudo abordará o teletrabalho transnacional e o nomadismo digital, com o objetivo de aprofundar a análise sobre os impactos dessas transformações nas novas formas de trabalho globalizado.

3 DO TELETRABALHO TRANSNACIONAL AO NOMADISMO DIGITAL

O presente capítulo tem por objetivo analisar a transição das formas contemporâneas de trabalho remoto para novas modalidades laborais marcadas pela mobilidade, pela descentralização e pela intensa mediação tecnológica. Nesse contexto, será examinada inicialmente a consolidação do teletrabalho, com especial atenção ao seu desdobramento em escala transnacional ou internacional, fenômeno que reflete as transformações produtivas provocadas pela globalização e pelo avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs).

A partir da análise do teletrabalho transnacional ou internacional, será possível compreender como o trabalho a distância extrapola fronteiras geográficas e jurídicas, desafiando as normas tradicionais de proteção social. A expansão dessa modalidade abriu espaço para o surgimento da figura do(a) nômade digital.

Trata-se de uma categoria de trabalhadores(as) que, valendo-se da virtualização do trabalho e da conectividade global, exercem suas atividades profissionais enquanto se deslocam por diferentes países e sem residência fixa.

A seguir, o capítulo aprofundará o estudo do nomadismo digital, suas distinções em relação a outras formas de trabalho remoto, suas motivações, perfis predominantes e implicações sociolaborais. Por fim, será abordada a centralidade do discurso do empreendedorismo na construção identitária desses(as) trabalhadores(as), com foco nas contradições entre liberdade aparente e precarização estrutural no contexto neoliberal contemporâneo.

3.1 O teletrabalho transnacional e a reconfiguração espacial do labor

O avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) e as transformações nas dinâmicas produtivas contemporâneas impulsionaram a consolidação do teletrabalho como uma modalidade relevante no cenário global.

De Masi (2022, p. 820-822) atribui a Jack Nilles a criação do conceito e do termo teletrabalho, remontando a 1972. Nilles iniciou experimentos práticos sobre o tema e analisou suas consequências sociológicas e ambientais. Observou que, quando bem administrado, o teletrabalho não acarretava prejuízos como a redução da produtividade, o isolamento do trabalhador, a interrupção da carreira, a perda das relações sociais ou a exploração dos trabalhadores.

Segundo De Masi (2022, p. 822-823), Nilles apresentou duas definições para teletrabalho: *Telework* e *Telecommuting*. O primeiro abrange qualquer substituição do deslocamento físico ao trabalho por meio de tecnologia da informação, como telecomunicações e computadores. O segundo se refere à prática de levar o trabalho até o trabalhador, e não o contrário, permitindo que ele exerça suas atividades fora da sede principal da empresa por um ou mais dias na semana, seja em casa, seja em um centro de teletrabalho.

A principal distinção entre os dois conceitos está no escopo: enquanto o *Telework* possui uma abordagem mais ampla, o *Telecommuting* pressupõe que o trabalhador ainda tenha um local fixo de trabalho e se desloque até ele com certa regularidade (De Masi, 2022, p. 823).

Para De Masi (2022, p. 823), atualmente, o termo *Telecommuting* pode ser traduzido como teletrabalho, ou seja, o trabalho realizado em casa ou em telecentros. Já o *Telework* corresponderia ao conceito de *smart working*, caracterizado pelo trabalho realizado em qualquer lugar e inserido na transformação mais ampla da organização do trabalho.

De Masi (2022, p. 803) ressalta que *smart* significa inteligente, mas para que um trabalho seja verdadeiramente humano, ele deve ser tanto inteligente quanto livre. A mera flexibilidade de local e horário não basta para tornar o trabalho inteligente e autônomo; é fundamental que ele envolva a produção de ideias e bens de forma inovadora. Assim, o *smart working* refere-se ao modo como o trabalho é realizado, e não apenas ao local onde ocorre.

Além disso, De Masi (2022, p. 804) enfatiza que, na sociedade pós-industrial, vigente desde a segunda metade do século XX, os trabalhadores administrativos, gestores e profissionais liberais representam mais de 70% da força de trabalho. Nesse contexto, o local de trabalho mais representativo já não é um espaço físico fixo, mas sim um "não-lugar": o próprio *smart working*.

Da mesma forma que a transição do trabalho artesanal para o fabril levou décadas, a migração do trabalho em escritórios para o *smart working* ainda exige tempo. No entanto, a pandemia de COVID-19 acelerou esse processo, que antes avançava lentamente devido à resistência de empresas, órgãos públicos e sindicatos (De Masi, 2022, p. 804).

Para De Masi (2022, p. 814), o *smart working* representa uma transformação radical na relação do trabalhador com o tempo e o espaço, alterando profundamente

estruturas herdadas da sociedade industrial, que ainda resistem à transição de uma cultura moderna para uma pós-moderna.

Em continuidade, De Masi menciona a definição de teletrabalho adotada pela escola italiana de especialização em ciências organizacionais S3. *Studium*, vinculada à *Società Italiana di Telelavoro* (SIT), que conceitua o teletrabalho como:

[...] a execução de um trabalho a distância em relação a uma estrutura central de Trabalho ou em relação a outras sedes (por exemplo, as dos clientes) mediante o uso de tecnologias da informação e da comunicação (telemática). Os elementos que caracterizam essa forma de trabalho são: a deslocalização em relação a estruturas centrais e/ou habituais de trabalho; a distância entre os indivíduos inseridos na relação (funcionários, empregados, clientes); a interconexão e a coordenação entre os diversos indivíduos, que se tornou possível pelo uso das tecnologias; a flexibilidade nas modalidades de fornecimento, nas maneiras de utilização e nas práticas de gestão de trabalho (S3. *Studium apud* De Masi, 2021, p. 826-827).

Nesse sentido, segundo Krost (2022, p. 206), vivemos um momento histórico singular, marcado por avanços tecnológicos em um ritmo sem precedentes. Conceitos como tempo e espaço perderam parte de sua centralidade, reforçando a ideia de um mundo conectado sob a forma de uma “aldeia global”.

Nesse cenário, a produção e a circulação de riquezas impulsionaram reestruturações jurídicas, incluindo a reformulação dos contratos de trabalho. Em alguns setores, o trabalho remoto passou a dominar as formas de operação da mão de obra. Nos Estados Unidos, conforme Krost (2022, p. 207), buscou-se regulamentar esses novos arranjos, com destaque para o teletrabalho. No Brasil, a regulamentação específica foi instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Oliveira Neto (2021) esclarece que o teletrabalho, em sua tradução literal, significa trabalho à distância (do grego *têles* = longe, distante). Assim, pela própria etimologia, qualquer atividade realizada remotamente, cujo resultado seja entregue por meios telemáticos, caracteriza-se como teletrabalho.

Em continuidade, Pissutti e Kümmel (2022, p. 112–113) destacam que a doutrina debate questões relevantes sobre o termo teletrabalho, especialmente em relação às mudanças trazidas pela pandemia da COVID-19, como a ampla adoção do *home office*. A principal diferença entre essas modalidades está no grau de formalização e no local de execução das atividades. O teletrabalho, também chamado de trabalho remoto, segundo os autores, ocorre predominantemente fora das dependências do empregador, com o uso de ferramentas digitais e conexão à internet.

Já o *home office* permite uma maior flexibilidade, possibilitando a realização das tarefas tanto dentro quanto fora do ambiente corporativo, sem a necessidade explícita de formalização, que é essencial no teletrabalho.

Oliveira Neto (2022, p. 113) define o teletrabalhador como aquele que exerce suas atividades a distância, com o uso predominante de ferramentas telemáticas.

A principal distinção do teletrabalhador e o trabalhador tradicional é a descentralização do local de trabalho, que ocorre fora da sede da empresa ou do escritório central, com o uso de instrumentos telemáticos. Nesse contexto, a subordinação ao poder diretivo da empresa se manifesta por meio da telessubordinação (Oliveira Neto, 2022, p. 114).

Sako (2014, p. 43) aduz que são quatro as modalidades de teletrabalho:

- [...] a) teletrabalho em telecentros, prestado em locais definidos pela empresa, situados fora de sua sede central, que subdivide-se em centro satélite, e centro compartilhado ou comunitário, cuja atividade é desenvolvida em locais compartilhados, descentralizados, e a produção é feita em coparticipação entre várias empresas ou por empresas que oferecem, mediante pagamento de aluguel, instalações informáticas e de telecomunicações que podem ser compartilhadas por seus usuários, empresas ou profissionais autônomos;
- b) teletrabalho em domicílio, que é executado da mesma forma que trabalho em domicílio tradicional;
- c) teletrabalho nômade, que é realizado por trabalhadores que não têm local fixo para prestar serviços; trabalham desde diferentes locais, como hotéis, aeroportos, praia, campo etc.;
- d) teletrabalho transnacional, adotado especialmente em atividades que exigem tarefas administrativas e de tratamento de textos, cuja mão de obra pode ser contratada em outro país, como ocorre nos EUA, que remetem o trabalho para Barbados, Coreia do Sul e Índia.

Segundo Sierra Benítez (2022), o teletrabalho consiste em qualquer forma de trabalho realizada de maneira regular por trabalhador(a), para empregador ou cliente, a partir de um ou mais locais distintos do ambiente de trabalho tradicional, mediante o uso de tecnologias de informática e/ou telecomunicações.

Villasmil, Bueno e Montt (2021, p. 2) destacam que o teletrabalho é uma forma de organização e/ou execução do trabalho com recurso às TIC no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, em que um trabalho também pode ser realizado nas instalações da empresa ou fora dela.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) (2020, p. 8) diferencia teletrabalho e *home office*. Enquanto o teletrabalho abrange atividades realizadas fora das dependências da empresa, seja na residência, em espaços de *coworking* ou outros

locais, o *home office* refere-se exclusivamente ao trabalho desempenhado na residência do trabalhador, podendo incluir tanto empregados quanto freelancers.

Krost (2022, p. 208) ressalta que, enquanto o teletrabalho pode ocorrer em qualquer local externo às instalações do empregador, com o uso de tecnologias telemáticas para envio dos resultados, o *home office* é uma espécie do gênero trabalho em domicílio, que pode ou não exigir ferramentas informáticas.

Maurizio (2021, p. 6) destaca os conceitos de trabalho remoto, teletrabalho e trabalho domiciliar destacando que seus conceitos interligados, mas possuem características específicas que os diferenciam. O trabalho remoto refere-se a situações em que as tarefas são realizadas fora do local de trabalho predeterminado, que é definido com base no tipo de ocupação, nas tarefas realizadas e na categoria ocupacional do(a) trabalhador(a).

O trabalho remoto, portanto, caracteriza-se pela execução das atividades em locais alternativos, como *coworkings*, cafeterias ou residências (Maurizio, 2021, p. 6). Dentro do conceito de trabalho remoto, destaca-se o teletrabalho:

Essa modalidade tem origem na combinação de dois elementos: em primeiro lugar, o trabalho é realizado em um local alternativo ao local de trabalho previamente determinado e, em segundo lugar, exige-se o uso das tecnologias da informação e da comunicação (TICs), como um computador ou um telefone. Definido dessa forma, o teletrabalho é, portanto, um subgrupo do trabalho remoto (Maurizio, 2021, p. 6).

Já o trabalho domiciliar diz respeito às atividades realizadas total ou parcialmente na residência do(a) trabalhador(a), independentemente de qual seja o local de trabalho predeterminado. Nessa definição, incluem-se todas as tarefas realizadas dentro da moradia, mas excluem-se anexos separados, como oficinas ou lojas com entrada própria. Dentro dessa categoria, há o trabalho baseado no domicílio, que compreende situações em que a residência é o principal local de trabalho do indivíduo (Maurizio, 2021, p. 6-7).

No Brasil, o teletrabalho é regulamentado pelos artigos 75-A a 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo também chamado de trabalho remoto. Essa modalidade é definida pela prestação de serviços “fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (Brasil, 1943).

Os dispositivos legais mencionados preveem, entre outros pontos, que o(a) trabalhador(a) em regime de teletrabalho pode atuar por jornada ou produção (art. 75-B, § 2º) e que a modalidade é permitida para aprendizes e estagiários (art. 75-B, § 6º). Aos empregados(as) em teletrabalho, aplicam-se as disposições da legislação local e as previstas em convenções e acordos coletivos da base territorial de sua lotação (art. 75-B, § 7º).

Caso o(a) empregado(a) opte por realizar teletrabalho fora do Brasil, o contrato de trabalho estará, em regra, submetido à legislação brasileira, salvo acordo em contrário entre as partes, conforme art. 75-B, § 8º. Já o art. 75-C, *caput*, exige que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho esteja expressa no contrato individual de trabalho.

Os §§ 1º e 2º do mesmo artigo estabelecem que a alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho pode ocorrer mediante acordo mútuo, devidamente formalizado em aditivo contratual. O retorno ao regime presencial também pode ser determinado pelo empregador, desde que seja garantido um prazo mínimo de transição de 15 dias e o devido registro contratual (Brasil, 1943).

No tocante o teletrabalho transnacional, Fincato e Bitencourt (2016, p. 2239) o definem como a atividade desempenhada à distância, com o uso de ferramentas telemáticas e informacionais, para um empregador situado em outro país. Essa modalidade se distingue pela natureza internacional do vínculo contratual, independentemente do local onde o trabalho é efetivamente realizado.

Já Oliveira Neto (2022, p. 113) conceitua o teletrabalho transnacional como aquele executado de maneira descentralizada, ou seja, fora do ambiente tradicional de trabalho, a partir de um país distinto daquele onde se encontra o tomador dos serviços. O resultado do trabalho é entregue por meio da telemática, combinando comunicação, informação e/ou informática.

Silva (2023, p. 528) destaca que o teletrabalho transnacional surge como o avanço global tecnológico, movido por períodos vividos pela sociedade. O processo disruptivo do modelo tradicional de trabalho está sendo implementado através de novos modelos de comunicação entre os povos de um mundo em geral.

Sierra Benítez (2025, p. 135) estabelece uma distinção relevante entre o teletrabalhador internacional (ou transnacional) e o nômade digital. O teletrabalhador internacional exerce o trabalho a distância a partir de um local relativamente estável, o que pressupõe certa vocação de permanência territorial e, conseqüentemente, um

modo de vida e um conjunto de obrigações jurídicas próprios, ainda que igualmente se valha das tecnologias digitais para a realização do trabalho remoto.

O nômade digital desloca-se de território em território, sem vinculação a um local específico e, em regra, sem estar submetido de forma clara à legislação laboral ou proteção social de um país determinado. Essa distinção é essencial para definir o sujeito analisado nesta tese, uma vez que, no nomadismo digital, a relação entre trabalhador(a) e empregador tende a se estruturar de forma mais flexível. Nesse contexto, o local e o horário de trabalho deixam de ocupar posição central, como ocorre tradicionalmente no contrato de trabalho clássico (Sierra Benítez, 2025, p. 135).

A análise do teletrabalho evidencia uma transformação profunda na relação entre tempo, espaço e atividade laboral, intensificada pelo contexto pandêmico e pela crescente digitalização das dinâmicas sociais e econômicas.

O teletrabalho transnacional, ou internacional, destaca-se como uma realidade já consolidada e em contínua expansão. Essa modalidade permite que trabalhadores(as) desempenhem suas funções a partir de um país distinto daquele em que se encontra o contratante, com o apoio de recursos telemáticos e informacionais.

Como será detalhado adiante, esse fenômeno conecta-se diretamente à figura do(a) nômade digital, que incorpora à sua rotina a mobilidade e a flexibilidade características do novo mundo do trabalho.

3.2 Trabalho nômade digital

Nos tópicos anteriores, discorreu-se sobre o trabalho plataformizado e o teletrabalho transnacional. Neste tópico, abordar-se-á o nomadismo digital, bem como suas diferenças em relação às categorias anteriores. Para tanto, é necessário, inicialmente, compreender a origem e os traços históricos do nomadismo enquanto modo de vida humano.

Fincato, Amarante e Silva (2024, p. 91) destacam que, na Pré-História, os seres humanos eram nômades em busca de recursos naturais essenciais e

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.

Medeiros e Abreu (2025, p. 19-20) observam que o termo “nômade” nos é familiar desde os primeiros anos escolares, quando aprendemos sobre os povos pré-históricos e o início da civilização. Ele evoca a imagem de sociedades ou tribos que mudavam constantemente de local em busca de abrigo ou alimento, em contraste com o sedentarismo – marca dos povos que passaram a se fixar de maneira estável em determinado território, desenvolvendo práticas rudimentares de agricultura e pecuária. Hoje, o adjetivo “nômade” costuma designar pessoas que não possuem residência fixa e é frequentemente associado, por exemplo, ao povo cigano, que ainda mantém um estilo de vida itinerante.

Já o vocábulo “digital”, para Medeiros e Abreu (2025, p. 20) embora tenha origem no termo “dígito”, relacionado a algarismos ou aos dedos, descolou-se desse significado inicial e passou a representar tudo o que se refere à tecnologia, conexões, computação e automação. Em um sentido mais amplo, digital também se associa ao que é moderno e contemporâneo, em contraposição ao que é considerado analógico, antigo ou ultrapassado.

A expressão “nomadismo digital”, portanto, refere-se ao fenômeno recente de trabalhadores(as) que, valendo-se das tecnologias digitais, exercem suas atividades profissionais remotamente, sem residência fixa. Esse movimento surge no contexto da Quarta Revolução Industrial, marcada por transformações profundas nos modelos de produção, nas formas de gestão e nos próprios modelos de negócios (Medeiros; Abreu, 2025, p. 20).

Segundo os autores, essa tendência de trabalhar remotamente e viver em constante deslocamento, tendo apenas uma mala e um computador como companheiros, não exige necessariamente estruturas virtuais sofisticadas, como o metaverso. A comunicação com clientes, equipes e ambientes corporativos pode ocorrer por meio de ferramentas simples e amplamente disseminadas, como o popular *WhatsApp*, ou de tecnologias mais complexas, como softwares de videoconferência e aplicativos específicos para gestão de projetos. Elementos típicos do ambiente corporativo, como lousas brancas, flip charts, mesas de reunião, post-its e até mesmo os espaços destinados ao café e ao networking, têm sido adaptados ao universo virtual (Medeiros; Abreu, 2025, p. 21).

Nesse sentido, Souza, Caldana e Pavone (2023, p. 589) discorrem sobre a evolução do nomadismo, destacando que a trajetória da civilização humana teve origem nesse modo de vida. As sociedades optavam pelo estilo de vida nômade por diversos fatores, entre eles culturais, geográficos e históricos. Um primeiro exemplo citado pelos autores é o Império dos Hunos, originário da Ásia Central. Eram povos equestres que viviam como nômades e ficaram conhecidos por saquear e extorquir impérios durante os séculos IV e V. De acordo com os registros históricos, o Império Huno tornou-se um dos maiores de sua época, conquistando vastos territórios, incluindo partes do que hoje conhecemos como China. Mesmo após o declínio do império, parte de sua população permaneceu em condição seminômade.

Outro exemplo significativo são as caravanas nômades provenientes dos desertos do Oriente Médio, que utilizavam a cidade de Meca, na atual Arábia Saudita, como ponto de encontro e descanso. Graças à sua localização estratégica nas rotas comerciais e à presença do templo da Caaba, monumento pré-islâmico reconsagrado por Maomé entre 631 e 632 d.C., considerado o santuário mais sagrado do islamismo, Meca desempenhou papel fundamental tanto no surgimento da religião muçulmana quanto na compreensão das dinâmicas dos povos nômades da região (Souza; Caldana; Pavone, 2023, p. 589).

Os autores supramencionados destacam ainda a comunidade cigana, formada por populações originárias do noroeste do subcontinente indiano, obrigadas a migrar para o Ocidente entre os séculos V e X. Mesmo após sua chegada ao continente europeu e posterior migração para as Américas, os ciganos mantiveram suas tradições nômades. A ausência de uma ligação histórica precisa com uma pátria definida ou com uma origem claramente delimitada impediu que fossem reconhecidos como um grupo étnico bem individualizado. Ainda assim, apesar do nomadismo ser sua característica mais marcante, os ciganos demonstram significativa capacidade de integração cultural nos locais onde se estabelecem (Souza; Caldana; Pavone, 2023, p. 589).

Na história ocidental, a figura do viajante ou andarilho frequentemente foi vista de maneira ambígua, ora como alguém perigoso, ora como comerciante ou mensageiro. Esses indivíduos desempenharam papéis essenciais em diversas sociedades, atuando como instrumentos de comunicação e facilitadores do comércio. Desse modo, contribuíram significativamente para o crescimento de muitas cidades europeias, que se desenvolveram ao longo das principais rotas de viagem – os

principais canais de comunicação e troca daquela época (Souza; Caldana; Pavone, 2023, p. 589).

Segundo Zhao (2021, p. 21), os(as) nômades devem ser distinguidos dos colonos e migrantes. Os colonos vivem e trabalham em locais fixos, enquanto os nômades são pessoas que se deslocam com frequência para diferentes lugares. Tradicionalmente, essa mobilidade era motivada pela necessidade de obter alimentos, encontrar pastagens para o gado ou, de outro modo, garantir o sustento.

Caçadores-coletores vivem em pequenos grupos que, eventualmente, se reúnem em agrupamentos maiores. Existe um diálogo constante entre a pequena e a grande escala. Vivem da caça e da coleta, não acumulam bens, consumindo imediatamente aquilo que coletam (Zhao, 2021, p. 21).

Zhao (2021, p. 21) destaca que os(as) nômades têm uma associação marcante com as pessoas e com as características territoriais e paisagísticas. Os caçadores-coletores não se preocupam com a superfície da terra em si, mas com os objetos e elementos da paisagem, como trilhas, caminhos, locais sagrados, refúgios e fontes de água. Eles não se deslocam de maneira aleatória: os "marcadores" servem como sinais indicativos da disposição relativa das pessoas. Estão conscientes da existência dos outros. A localização é importante para eles, mas não a posse. Eles se reconhecem como pertencentes a um lugar, mas não cercam nem delimitam o espaço onde habitam. Possuem um profundo senso de pertencimento ao lugar.

O(a) nômade, segundo Zhao (2021, p. 21), manifesta uma preferência pelo efêmero, pelos encontros breves, pela gratificação imediata dos desejos, pelo culto à velocidade e ao movimento. Ele pertence a um universo transitório e apressado. Não caminha em linha reta nem em círculos. Seus deslocamentos são marcados por ritmos e lugares em constante transformação, por rotas individuais e aleatórias. Para o(a) nômade, viver é caminhar por um território, percorrer lugares e reuni-los em sua trajetória.

Em sua obra *Digital Nomad*, publicada em 1997, Tsugio Makimoto e David Manners (1997, p. 2) ressaltaram novas formas de organização do trabalho, prevendo que, no futuro, seria possível carregar o escritório no bolso, por meio de dispositivos móveis como os telefones celulares.

Os autores destacam que o desejo de viajar é inerente à psique humana. Enquanto sociólogos o atribuem a impulsos herdados de ancestrais nômades, psicólogos o vinculam à curiosidade natural do ser humano e os cínicos o interpretam

como uma forma de escapismo. Independentemente da explicação adotada, o “espírito viajante” tende a se manifestar sempre que surge a oportunidade (Makimoto; Manners, 1997, p. 2).

Contudo, segundo os autores, a maior parte das pessoas, na maior parte do tempo, encontra-se limitada em sua capacidade de deslocamento, devido às obrigações profissionais e responsabilidades domésticas. Desde que a humanidade abandonou o nomadismo em favor da agricultura, aproximadamente há 10 mil anos, os indivíduos passaram a manter uma relação econômica de dependência com um espaço geograficamente fixado (Makimoto; Manners, 1997, p. 2).

Os autores destacaram, já em 1997, que era possível prever que esse vínculo territorial estava gradualmente se dissolvendo. Embora a transição ocorresse de maneira paulatina e muitas pessoas não se dessem conta de imediato, Makimoto e Manners estimavam que, ao final de uma década, grande parte da população dos países desenvolvidos estaria livre para escolher onde viver e quanto desejaria viajar (Makimoto; Manners, 1997, p. 2).

Um exemplo das transformações que ocorreram após a publicação do livro em 1997 já foi discutido acima: as novas formas de trabalhar por plataformas digitais e o teletrabalho, que permitem que o trabalhador labore de qualquer local do globo.

Dessa forma, os autores assinalam que o século XXI traria consigo o ressurgimento de um dilema que permanecera adormecido por milênios: a possibilidade de os indivíduos se questionarem: “Sou um nômade ou um assentado?” (Makimoto; Manners, 1997, p. 2).

Zipperer (2024, p. 445) destaca que a definição de nômade digital deriva do conceito de nômade tradicional, ou seja

[...] um membro de um povo ou tribo que não tem residência permanente, mas se desloca de um lugar para outro, geralmente sazonalmente e frequentemente seguindo uma rota ou circuito tradicional, de acordo com a disponibilidade de pasto ou suprimento de alimento.

Os(as) nômades digitais, por sua vez, são profissionais que comumente atuam como escritores *freelancers*, fotógrafos, designers, desenvolvedores de software e outros profissionais que podem realizar suas tarefas independentemente da localização física. Eles fazem uso de tecnologias como internet sem fio, smartphones e aplicativos de comunicação em nuvem para conduzir seus negócios, trabalhar

remotamente e gerar renda de onde quer que estejam vivendo ou viajando (Zipperer, 2024, p. 445).

De Masi (2022, p. 810) destaca que, atualmente, os trabalhadores não precisam viajar para obter informações, pois a internet as leva aonde quer que desejem. Isso possibilita, pela primeira vez na história, a combinação entre o sedentarismo do corpo físico e o nomadismo do corpo virtual, bem como a rapidez na obtenção de informações com a morosidade necessária para reflexão e planejamento. De Masi ainda classifica esses novos trabalhadores como "digitais", em contraste com os trabalhadores tradicionais, a quem denomina "analógicos".

O nomadismo digital, sob a ótica de seus praticantes, está associado à ideia de um indivíduo em constante deslocamento, sem residência fixa, que exerce sua atividade profissional por meio da internet. Suas fontes de renda podem ser exclusivamente virtuais ou combinadas com atividades presenciais (Matos, 2016, p. 42).

Matos (2018, p. 40) destaca que os(as) nômades digitais buscam "navegar pelo mundo com a mesma fluidez com que navegam na rede, compartilhando cada momento dessa experiência com seus seguidores virtuais".

Segundo Zhao (2021, p. 23), se a palavra nômade descreve uma condição de vida, o termo digital refere-se ao modo de produção. O surgimento de tecnologias como laptops, dispositivos móveis e a internet transformou significativamente a forma como vivemos e trabalhamos. Se, por um lado, a industrialização separou os espaços de vida e de trabalho, rompendo com o modelo medieval de integração entre ambos, por outro, as tecnologias digitais têm promovido uma reintegração desses espaços, fundindo novamente vida e trabalho em um mesmo ambiente.

Atualmente, não é mais necessário estar em um local fixo para realizar atividades profissionais, graças a recursos como as videochamadas. Os avanços em *software* e *hardware* tornaram os dispositivos digitais mais potentes, e os nômades digitais têm utilizado essas tecnologias para construir trajetórias profissionais independentes no ambiente digital (Zhao, 2021, p. 21).

Oliveira (2025) define nômade digital como:

[...] aquele prestador de serviços, empregado ou não, que atua em diversas localidades para um ou diversos tomadores de serviços por meio de tecnologias da informação e da comunicação. Diz-se em sede preliminar, pois o conceito jurídico ainda está em aberto, especialmente pela parca regulamentação desse tipo de prestação de serviços ao longo do globo.

Este autor ressalta ainda que:

Os acordos realizados entre os nômades digitais e os tomadores de seus serviços são de suma importância, especialmente porque a filosofia do nomadismo digital vem, por vezes, acompanhada de uma ideia de “economia de compartilhamento”, envolvendo pessoas (peer to peer), mas também empresas e grandes instituições (peer to business).

Essa mesma situação pode ser identificada no trabalho prestado por plataformas digitais (uberização), até mesmo porque o nomadismo digital é fruto das mesmas variáveis sociais que ocasionaram o surgimento dos trabalhadores plataformizados (que, inclusive, podem também ser nômades digitais) (Oliveira, 2025).

Diante da ausência de fronteiras físicas para a contratação de trabalho devido à dispersão da internet, algumas plataformas têm aspirações de se tornarem "espaços de trabalho globais", hospedando contratantes e trabalhadores(as) de dezenas de países (Zipperer, 2024, p. 444).

Segundo Medeiros e Fiorillo (2022, p. 217), os(as) nômades digitais são espécie de teletrabalhadores(as), na medida em que prestam seus serviços 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. No entanto, diferenciam-se dos demais teletrabalhadores(as) pela circunstância de não se fixarem em lugar nenhum.

Para Barroso (2020, p. 2) o nomadismo digital é um fenômeno:

[...] oriundo de processos de mudanças tecnológicas, sociais, geográficas e no mundo do trabalho. Tal movimento digital pretende unir dois assuntos considerados opostos, o viajar e o trabalhar. Para os autointitulados Nômades Digitais, o advento dos dispositivos móveis e da conexão constante à rede, é possível exercer atividades laborais de qualquer parte do mundo. Neste sentido, os novos nômades divulgam o estilo de vida nômade digital em plataformas digitais de vídeo, redes sociais e *blogs*, com o intuito de atrair cada vez mais pessoas para o movimento.

Esse fenômeno é uma decorrência direta do que se convencionou chamar de *work from anywhere*, ou "trabalhe de qualquer lugar", cujas principais características são: flexibilidade para alterar o local de trabalho conforme o critério do profissional; predominância de *freelancers* (autônomos); acessibilidade rápida e frequente; orientação por resultados, com remuneração atrelada à conclusão e entrega de tarefas (Zipperer, 2024, p. 446).

Dentre as atividades mais comuns exercidas pelos(as) nômades digitais através das plataformas digitais estão *coaching*, design gráfico, jornalismo, programação, assistência virtual, design web, redação, fotografia, consultoria e outras atividades que podem ser contratadas e executadas on-line, sem a necessidade de encontro físico entre contratante e contratado (Zipperer, 2024, p. 446).

Medeiros e Fiorillo (2022, p. 217) ressaltam que os(as) nômades digitais podem prestar seus serviços a partir de qualquer lugar do mundo. Diante desse fenômeno, alguns países identificaram nos(as) nômades digitais uma oportunidade para impulsionar o turismo local e, por essa razão, passaram a conceder vistos específicos para esses trabalhadores, como será abordado no próximo capítulo. Um exemplo é o programa criado na cidade do Rio de Janeiro, que realiza o cadastro de acomodações e espaços de *coworking* voltados à atração desse público, conferindo a esses estabelecimentos o selo 'Rio Digital Nomads'. A iniciativa foi desenvolvida pela RioTur, empresa pública de turismo do Município do Rio de Janeiro, responsável pela execução da política municipal de turismo

Portanto, os(as) nômades digitais são profissionais que trabalham remotamente, sem estar vinculados a um local fixo, podendo residir e exercer suas atividades em diferentes países. Utilizam a tecnologia para desempenhar suas funções e se deslocam globalmente.

Em sequência, Alves (2022, p. 19-20) distingue os nômades digitais de outras categorias semelhantes, como *backpackers*, *flashpackers*, *telecommuters* e *freelancers*. Os *backpackers* são turistas que viajam com mochila, de forma autônoma e prolongada, sem exercer atividades laborais durante a viagem, que é voltada exclusivamente ao lazer. Já os *flashpackers* compartilham experiências de viagem em canais digitais, mas também não trabalham remotamente, diferindo, assim, dos nômades digitais, que aliam viagem e trabalho.

O *telecommuting* ou teletrabalho envolve acordo formal com o empregador, permitindo ao trabalhador exercer suas funções remotamente, geralmente de casa. Apesar da atividade ser independente de localização, esses profissionais mantêm estabilidade residencial e familiar, o que os diferencia dos nômades digitais, que escolhem seus destinos por estilo de vida (Alves, 2022, p. 19).

Os *freelancers* são trabalhadores(as) autônomos(as) que realizam tarefas pontuais mediante pagamento. Embora compartilhem a flexibilidade do nomadismo digital, nem todos adotam o mesmo estilo de vida itinerante. Assim, embora

apresentem semelhanças, nenhuma dessas categorias se confunde com os nômades digitais, que se caracterizam por trabalhar remotamente enquanto se deslocam continuamente (Alves, 2022, p. 20).

Nessa linha, segundo Lucilla (2023, p. 156-157), os(as) nômades digitais não constituem um grupo homogêneo. Trata-se de uma comunidade diversa, composta por indivíduos com diferentes objetivos, estilos de vida e formas de atuação profissional. Reconhecer essa pluralidade é essencial para compreender a complexidade do fenômeno.

Lucilla (2023, p. 156-157) destaca que, entre os tipos mais comuns de nômades digitais, estão os(as) trabalhadores(as) remotos(as) em tempo integral, que mantêm vínculos empregatícios tradicionais, mas exercem suas atividades de forma remota. Esses indivíduos, em geral, seguem uma rotina de trabalho estruturada, aproveitando o tempo livre para viajar. Há também os(as) empreendedores(as) nômades, profissionais que criaram seus próprios negócios *online*, desenvolvendo produtos digitais, prestando serviços à distância ou atuando em modelos de negócios baseados em afiliação.

Outro grupo é formado pelos chamados nômades de estilo de vida, que optam por uma vida baseada em viagens constantes, muitas vezes financiada por atividades como produção de conteúdo em blogs, mídias sociais, fotografia ou consultoria. E, ainda, Lucilla menciona os *freelancers* e trabalhadores(as) autônomos(as), que desfrutam de ampla flexibilidade, selecionando os projetos com os quais desejam se envolver e utilizando plataformas de trabalho remoto para acessar oportunidades em escala global (Lucilla, 2023).

Para Fincato, Amarante e Silva (2024, p. 93), 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.

Alles (2023) diferencia o teletrabalho nômade dos(as) nômades digitais e do trabalho plataformizado, ressaltando que cada uma dessas modalidades possui características próprias, especialmente no que se refere à subordinação jurídica, à

vinculação a um local de trabalho e ao uso das tecnologias para a realização das atividades laborais.

O teletrabalho nômade, conforme destaca Alles (2023, p. 49-50), está vinculado à ausência da necessidade de um local fixo de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar por meio do uso de dispositivos eletrônicos conectados à rede. Esses dispositivos viabilizam a comunicação e a troca de informações, permitindo a execução das atividades laborais. O teletrabalhador nômade é caracterizado como aquele que possui a flexibilidade de se deslocar por diferentes territórios e contextos enquanto exerce, a distância, as funções para as quais foi contratado, utilizando a tecnologia da informação como ferramenta essencial.

Para Alles (2023, p. 54), o teletrabalhador se adapta à virtualização e à desterritorialização da prestação de serviços, tornando-se compatível com modelos empresariais que não se concentram mais em um estabelecimento físico, mas sim na coordenação e distribuição de tarefas em um ambiente descentralizado, onde o conceito de território é flexibilizado.

Alles (2023, p. 56) ressalta que a semelhança entre o nômade digital e o teletrabalhador nômade reside justamente na liberdade em relação ao local de trabalho. Ambos necessitam apenas de meios tecnológicos de comunicação e interação, como computadores, tablets e smartphones, para a execução de suas atividades. Por outro lado, a principal diferença entre eles, para Alles, está na condição de trabalho: enquanto o nômade digital abrange diversas formas de atividade, incluindo aquelas de natureza autônoma e sem qualquer vínculo empregatício, o teletrabalhador nômade permanece subordinado a um contrato de trabalho, possuindo vínculo empregatício. Sua independência em relação ao espaço físico não elimina a subordinação jurídica ao empregador, desde que existam condições tecnológicas adequadas para a realização do trabalho.

Alles (2023, p. 61) também distingue o teletrabalhador nômade dos(as) trabalhadores(as) das plataformas de *crowdworking*, enfatizando que essas plataformas, estruturadas com base na extrema flexibilidade e na multiterceirização de atividades em ambiente digital, possibilitam o trabalho nômade, mas não se confundem com ele. O autor explica que o teletrabalho nômade não pode ser equiparado ao trabalho de *crowdsourcing offline*. Isso ocorre porque o teletrabalhador nômade não está vinculado a um local específico, mas sim ao acesso à rede por meio

de dispositivos tecnológicos, enquanto o trabalhador de *crowdsourcing offline* ainda depende de um local e de horários fixos para a realização de suas atividades.

Para Alles (2023, p. 61), a principal diferença entre o(a) teletrabalhador(a) nômade e os(as) trabalhadores(as) de plataformas digitais reside no fato de que o primeiro mantém vínculo empregatício formal, decorrente de um contrato de trabalho, enquanto os(as) trabalhadores(as) de plataformas, em regra, não possuem vínculo e executam tarefas de maneira autônoma, conforme sua disponibilidade e interesse.

Em sequência, Alles (2023, p. 62) ressalta que o fato de o(a) teletrabalhador(a) nômade não se enquadrar como *crowdworker* não significa que ele não possa, eventualmente, realizar atividades em plataformas digitais.

Já para Marcos Paulo da Silva Oliveira (2025), o “empregado nômade digital é o teletrabalhador que presta serviço em diversas localidades, em geral, lugares diferentes daquele no qual firmou o contrato de trabalho, num domínio transnacional”.

Embora Alles (2023) estabeleça distinções entre o(a) teletrabalhador(a) nômade, os(as) trabalhadores(as) vinculados(as) a plataformas digitais e os(as) nômades digitais, especialmente com base no reconhecimento formal da relação de emprego, compreende-se, nesta tese, que tais diferenciações não podem se sobrepor à realidade vivenciada no plano fático. Em consonância com o princípio da primazia da realidade, a natureza jurídica da relação deve ser aferida a partir das condições concretas em que o trabalho é efetivamente prestado.

Desse modo, sempre que estiverem presentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, o(a) trabalhador(a) deverá ser reconhecido(a) como empregado(a), fazendo jus à proteção conferida pela legislação trabalhista.

Cumprido destacar que a presente tese analisa os(as) nômades digitais que exercem suas atividades de forma remota, geralmente fora de vínculos formais de emprego, atuando como prestadores(as) de serviços, por conta própria, em situações de informalidade ou por intermédio de plataformas digitais, tendo como traço marcante a mobilidade territorial contínua.

Nessa perspectiva, uma vez verificado o preenchimento dos requisitos da relação de emprego, deverá ser assegurada a integralidade dos direitos trabalhistas. Por outro lado, quando se estiver diante de uma relação autônoma efetiva, isso não implica ausência de proteção, mas, sim, a necessidade de construção e aplicação de mecanismos jurídicos adequados, tema que será aprofundado no último capítulo.

Ainda, destaca-se a diferença entre nômades digitais e trabalhadores(as) fronteiriços(as), a qual envolve aspectos como a localização e a forma de realização do trabalho. O nômade digital é um indivíduo que utiliza a tecnologia para trabalhar remotamente, o que lhe permite viver e trabalhar de qualquer lugar do mundo, sem estar vinculado a um escritório físico ou a um local específico. Em geral, essa pessoa se desloca com frequência, aproveitando a flexibilidade proporcionada pela internet. Por outro lado, o(a) trabalhador(a) fronteiriço(a) reside em uma cidade ou país e trabalha em outro, atravessando a fronteira diariamente ou semanalmente (Your Europe, 2024). Diferentemente do(a) nômade digital, o(a) trabalhador(a) fronteiriço(a) realiza atividades presenciais em outro país, embora resida no país vizinho.

Assim, as diferenças entre o nômade digital e o(a) trabalhador(a) fronteiriço(a) envolvem, principalmente, a flexibilidade e mobilidade do primeiro, que pode viver e trabalhar em qualquer lugar, em contraste com a estabilidade geográfica e a presença física exigida do trabalhador fronteiriço.

Por fim, o nomadismo digital constitui uma forma contemporânea de prestação de serviços caracterizada pela mobilidade geográfica constante e pelo uso intensivo de tecnologias da informação e da comunicação. O(a) nômade digital é aquele(a) trabalhador(a), empregado(a) ou autônomo(a), que desenvolve suas atividades profissionais de modo remoto, com liberdade para deslocar-se entre diferentes localidades, muitas vezes transnacionalmente, sem vínculo com um espaço territorial fixo e sem exigência de presença física para a execução de seu labor.

Assim, o(a) nômade digital combina o deslocamento característico dos nômades tradicionais com as ferramentas tecnológicas que possibilitam a virtualização do trabalho.

A seguir, discutir-se-á sobre a condição social, o perfil dos(as) nômades digitais e suas motivações para trabalhar remotamente e viajar de país em país.

3.3 Condição social, perfil e motivações dos nômades digitais

A seguir, destacar-se-ão estudos empíricos realizados com trabalhadores(as) nômades digitais, os quais permitem compreender a sua condição social, perfil e as motivações daqueles(as) que passam a laborar remotamente enquanto vivem viajando.

Para Matos (2016), um notebook, uma xícara de café e um cenário paradisíaco são alguns dos elementos comuns às postagens que podem ser encontradas em uma rápida busca pela hashtag #digitalnomad no Instagram. Tais postagens têm o propósito de representar o dia a dia de pessoas que buscam trabalhar remotamente enquanto viajam pelo mundo.

Matos enfatiza que o Instagram é uma das plataformas mais utilizadas pelos(as) nômades digitais, sendo um espaço onde se observa como esse estilo de vida é simbolicamente construído e celebrado atualmente, juntamente com blogs, videologs, podcasts e páginas no Facebook. Alguns representantes desse estilo de vida também utilizam essas plataformas para promover e-books, cursos e workshops sobre o que acreditam ser o caminho para “deixar a rotina do escritório de segunda a sexta, oito horas por dia” por meio do nomadismo digital (Matos, 2016).

Citam-se os seguintes blogs utilizados por nômades: Nômades Digitais, Guia do Nômade Digital e 360 Meridianos.

Matos (2016) destaca que o nômade digital é um profissional que prefere um estilo de vida *location independent*, ou seja, sem escritório fixo, o que lhe permite viajar e trabalhar de qualquer lugar do mundo. A autora informa que, internacionalmente, o termo *location independent* é utilizado como sinônimo de nômade digital.

Ainda sobre o termo *location independent*, Matos destaca que:

O termo “location independent”, que significa “independente de localização” é muitas vezes usado como sinônimo e outras vezes como forma de distinção em relação aos adeptos do nomadismo digital. Há também a expressão “location freedom”, “liberdade de localização”, para descrever o estilo de vida dos nômades digitais. Ao longo desta tese, esses termos serão usados de forma intercambiável com “nômade/nomadismo digital”, mas vale notar que em diversos momentos da pesquisa de campo utilizei de forma estratégica para me aproximar dos participantes, sabendo que muitos deles rejeitavam o termo “nômade digital” – seja por considerá-lo inautêntico ou apenas um termo da moda, seja porque não consideravam que se encaixavam completamente em suas características ideais (por exemplo, não possuir endereço fixo e não passar mais de 3 meses no mesmo lugar). Por outro lado, há aqueles que levam o título bastante a sério, muitas vezes se tornando influenciadores digitais desse estilo de vida. No que diz respeito aos participantes desta pesquisa, o perfil mais presente é daqueles que consideram se encaixar na classificação de nômade digital em graus moderados de identificação (Matos, 2020, p. 31).

Para Fincato, Amarante e Silva (2024, p. 94), mais do que uma modalidade de teletrabalho, o nomadismo digital configura-se como um verdadeiro estilo de vida, uma

identidade moldada pela relativização das noções de tempo e espaço promovida pela globalização, forjada no contexto do desencaixe social.

Desde o final da década de 1990, trabalhadores(as) do setor tecnológico passaram a levar suas atividades para viagens longas, em busca de equilíbrio entre trabalho e lazer. Inicialmente vistas como “férias produtivas”, essas práticas evoluíram com o avanço das tecnologias digitais e a ampliação da conectividade, tornando possível o trabalho remoto a partir de praticamente qualquer lugar (Zhao, 2021, p. 27-28).

Entre os fatores que impulsionaram o nomadismo digital, destacam-se: a popularização de dispositivos portáteis, o acesso à internet em escala global e a capacidade de transmissão de dados em tempo real. Esses elementos permitiram a criação de ecossistemas digitais que dispensam espaços físicos fixos de trabalho, favorecendo práticas colaborativas em ambientes virtuais (Zhao, 2021, p. 27-28).

Do ponto de vista econômico, Zhao (2021, p. 28-29) destaca a geoarbitragem, prática que consiste em ganhar em moedas fortes e gastar em locais com baixo custo de vida. Isso garante aos nômades maior poder de compra e melhor qualidade de vida, ao mesmo tempo em que pode gerar impacto positivo em economias locais, como observado em Ubud, na Indonésia. A mobilidade desses(as) trabalhadores(as) também favorece o uso de plataformas digitais e moedas alternativas, criando práticas econômicas transfronteiriças de difícil regulação estatal.

Culturalmente, o nomadismo digital reflete valores de autorrealização e autonomia, sobretudo entre jovens profissionais habituados ao trabalho remoto. No entanto, essa forma de vida também pode gerar instabilidade emocional, isolamento e esgotamento, levando alguns a alternar entre fases nômades e sedentárias. Essa flexibilidade e fluidez tornam difícil mensurar com precisão o número de nômades digitais no mundo (Zhao, 2021, p. 30).

Sierra Benitez (2022, p. 238) ressalta que os nômades digitais laboram em um regime de mobilidade temporária internacional e que eles se identificam com pessoas nascidas na década de 1980 e final da década de 1990, que conhecem desde cedo as ferramentas de informática (*millennials*), e que tendem a mudar de emprego com alguma regularidade, seja por não terem estabilidade econômica ou por não se sentirem envolvidos com as organizações para as quais prestam serviços.

Ainda, Sierra Benitez (2022, p. 238-239) destaca que, na União Europeia, os(as) nômades digitais são considerados(as) teletrabalhadores(as) estrangeiros(as),

autorizados(as) a exercer o teletrabalho em qualquer país europeu para empresa empregadora sediada no exterior, mediante a obtenção de vistos para nômades digitais, dotados de regime de concessão flexível

Nesse contexto, Porto e Afonso (2023, p. 192) destacam que o nomadismo digital integra atividades profissionais a um cenário de flexibilização do trabalho, mediado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Esse modelo se caracteriza pela mobilidade e proporciona ao trabalhador maior autonomia na escolha do local de exercício de suas funções.

Diferentemente dos profissionais que viajam a serviço, os(as) nômades digitais escolhem seus destinos com base em preferências pessoais, muitas vezes motivados pelo lazer e bem-estar. Suas ocupações incluem programadores, consultores online, criadores de conteúdo, designers e suporte ao cliente, todas fortemente vinculadas às TIC (Porto; Afonso, 2023, p. 198).

Apesar das vantagens, Porto e Afonso (2023, p. 211) destacam que os(as) nômades digitais enfrentam o desafio de equilibrar a flexibilidade do trabalho remoto com a insegurança financeira, resultando em uma tensão constante entre autonomia e estabilidade. O nomadismo digital implica uma desterritorialização do trabalho, na qual os mundos físico e virtual se complementam, permitindo que os profissionais atuem além das fronteiras tradicionais do escritório. Esse paradigma representa uma transição para um estilo de vida que valoriza a liberdade pessoal e profissional, ao mesmo tempo que exige a reavaliação das noções convencionais de trabalho e comunidade.

Nesse contexto, Barroso (2021, p. 31) realizou uma pesquisa sobre esses(as) profissionais e investigou como o discurso do nomadismo digital é promovido em blogs de viagem e sua relação com o discurso neoliberal.

Sob tal perspectiva, a autora contextualiza o nomadismo digital como um estilo de vida em que indivíduos trabalham remotamente, destacando sua relação com a flexibilização do trabalho no contexto neoliberal. Com a ascensão das tecnologias digitais e a disseminação da internet, esse modelo é apresentado como uma alternativa ao emprego tradicional, promovendo a liberdade de tempo e espaço (Barroso, 2021, p. 32).

Entretanto, o estudo demonstra que, apesar do discurso motivacional, o nomadismo digital pode reforçar a precarização do trabalho, uma vez que transfere

ao indivíduo a responsabilidade por benefícios que antes eram garantidos pelo Estado, como aposentadoria e afastamento por doença (Barroso, 2021, p. 32-33).

Ademais, Barroso (2021, p. 35) destaca como esses discursos romantizam a dissolução das fronteiras entre lazer e trabalho, tornando viagens uma extensão da atividade profissional. Dessa forma, reforçam um modelo de autogerenciamento que pode resultar em maior exploração do(a) trabalhador(a), sem a segurança proporcionada pelo vínculo empregatício tradicional.

Nesse contexto, Barroso (2021, p. 36) enfatiza que o nomadismo digital não representa uma ruptura com o capitalismo, mas sim uma adaptação do sistema neoliberal, mantendo suas lógicas de flexibilização e individualização do trabalho. Assim, o discurso do nomadismo digital, ao invés de garantir autonomia, pode contribuir para a normalização da instabilidade e da ausência de direitos laborais.

Para demonstrar essa tendência, Matos (2016, p. 27-32) realizou um estudo de campo entre junho e julho de 2016 com dezesseis nômades digitais, sendo seis homens e dez mulheres, com idades entre 24 e 34 anos. A pesquisa revelou que as profissões mais comuns entre esses(as) trabalhadores(as) estão nas áreas de ciência da computação, comunicação social e administração.

No entanto, metade dos entrevistados afirmou que não exerce sua profissão de origem ao se tornar nômade digital, migrando para atividades como produção de conteúdo e fotografia. Já aqueles com conhecimentos em desenvolvimento de sites e programação de software ajustaram suas rotinas para o trabalho remoto (Matos, 2016, p. 35).

Oito dos participantes informaram que iniciaram a vida nômade com negócios próprios ou trabalhos *freelancer online*. Três afirmaram que só deram início à jornada após garantirem uma renda sustentável trabalhando remotamente. Outros quatro já atuavam remotamente antes, tornando a transição mais fácil (Matos, 2016, p. 35).

Ainda, a pesquisa realizada por Matos (2016, p. 46) revelou que muitos(as) nômades digitais buscam se afastar do trabalho tradicional regido pelo Direito do Trabalho, optando pelo empreendedorismo. Alguns consideram o trabalho formal mais precário e inseguro do que a atuação autônoma, pois, ao serem demitidos, perdem aquilo que ajudaram a construir. Já os empreendedores e *freelancers* podem contar com algumas garantias do sistema previdenciário e ainda manter seus negócios, marcas e reputação no mercado. Portanto, para esses profissionais, o risco seria menor, pois não dependem de um único contratante e possuem ativos próprios.

Nesse cenário, os(as) entrevistados(as) afirmaram que não voltariam ao modelo tradicional de trabalho, mesmo se deixassem de ser nômades digitais. Portanto, de forma geral, esses(as) trabalhadores(as) rejeitam a estrutura convencional do mercado, incorporando horários flexíveis e viagens constantes à sua rotina (Matos, 2016, p. 43-46).

Essa entrevista evidencia a disseminação global do discurso neoliberal do indivíduo como empreendedor de si mesmo e a consequente fuga do Direito do Trabalho.

Para Matos (2018, p. 37) os nômades digitais “têm por objetivo um estilo de vida que não dependa de um espaço único, de um emprego e, até mesmo, de um endereço fixo. Tudo é móvel (*mobile*)”.

Em sequência, os nômades digitais para sustentarem esse estilo de vida com o trabalho, fazem uso “intensivo de espaços de *coworking*, cafés com acesso à internet, aeroportos, hotéis, além de uma infinidade de aplicativos, softwares e gadgets que os ajudam a gerir o seu tempo e/ou seus negócios, administrando as suas rotinas de forma a serem o mais independentes possível” (Matos, 2018, p. 38).

Por fim, Matos ressalta que o ponto central do estilo de vida nômade digital é o uso da tecnologia a favor da mobilidade:

Munidos de seus smartphones e laptops e com a ajuda de aplicativos e da articulação em redes sociais, esses sujeitos constroem um estilo de vida tão móvel quanto a comunicação global atual, testando seus limites e fronteiras. O uso da internet, das novas tecnologias, do know-how criativo e de outras competências próprias da sociedade da informação em favor de uma rotina móvel são seus diferenciais em relação aos trabalhadores tradicionais (Matos, 2018, p. 38).

Destaca-se ainda o estudo realizado por Oliveira (2019, p. 43), que entrevistou 13 (treze) nômades digitais e constatou que as principais motivações desses(as) trabalhadores(as) para a adoção desse estilo de vida são a busca por liberdade, o desejo de viajar e conhecer o mundo, a melhora na qualidade de vida, a ruptura com a rotina e os problemas enfrentados em ocupações anteriores. Ademais, a insatisfação com os empregos anteriores foi outro aspecto recorrente nas respostas.

Oliveira constatou ainda que os nômades buscam:

A fuga da rotina e a busca por qualidade de vida também são pontos que também apareceram nas entrevistas. É possível observar e inferir que a rotina de trabalhadores tradicionais muitas vezes não é saudável. Uma grande

quantidade de pessoas se sentem engessadas e pressionadas no trabalho, o que muitas vezes podem acarretar em problemas até de saúde. De acordo com o que foi observado nas respostas, é possível concluir que sair da rotina tradicional tem auxiliado os nômades digitais à alcançarem uma melhor qualidade de vida. Quando questionados sobre as vantagens do nomadismo digital os NDs 5 e 6 responderam, respectivamente "Liberdade e qualidade de vida. Com isso minha criatividade rende mais e no final a minha entrega profissional é melhor. " e "Flexibilidade de tempo e liberdade geográfica, que contribuem para minha qualidade de vida" (Oliveira, 2019, p. 44).

No que se refere às vantagens do estilo de vida nômade, oito dos(as) treze trabalhadores(as) entrevistados(as) apontaram a liberdade como um dos principais benefícios do nomadismo digital, o que, para a autora, confirma a percepção de que esse estilo de vida pode proporcionar uma maior sensação de autonomia. Segundo a autora, embora alguns(as) entrevistados(as) tenham relatado um aumento na carga horária de trabalho, a flexibilidade quanto ao horário e ao local de atuação contribuiu para que se sentissem mais livres do que em empregos tradicionais (Oliveira, 2019, p. 44).

Outros aspectos positivos destacados nas entrevistas pelos(as) entrevistados(as) foram a melhoria na qualidade de vida e a oportunidade de conhecer novas culturas (Oliveira, 2019, p. 45).

Quanto às desvantagens, os(as) entrevistados(as) mencionaram a logística das viagens como um dos principais obstáculos, incluindo questões como o transporte de bagagens, a necessidade de lavar roupas e preparar as próprias refeições. Outro desafio citado foi o tempo necessário para adaptação a um novo local. Enquanto em viagens a lazer é possível seguir um roteiro turístico e explorar locais com maior liberdade, no nomadismo digital é preciso mapear previamente estabelecimentos que ofereçam suporte à rotina de trabalho, como lavanderias, cafés e restaurantes com melhor custo-benefício (Oliveira, 2019, p. 46).

No que diz respeito ao significado do trabalho, Oliveira (2019, p. 47) constatou que, para três entrevistados(as), o trabalho representa propósito. Essa percepção, segundo a autora, pode estar diretamente relacionada ao fato de que os(as) nômades digitais se sentem mais livres.

Oliveira (2019, p. 47) aponta ainda que a busca por um trabalho com propósito não é uma característica exclusiva do nomadismo digital; pelo contrário, ela já se manifestava anteriormente, a partir da compreensão de que a esfera do trabalho afeta diretamente a esfera da vida. Assim, não encontrar sentido no modelo tradicional de trabalho influencia a forma como o ser humano enxerga a própria existência.

A autora conclui, ainda, que, para alguns(as) nômades digitais, o trabalho remoto representa uma forma de encontrar propósito naquilo que fazem. Embora essa modalidade seja acessível apenas a um determinado grupo de trabalhadores(as), ela parece aproximar essas pessoas do tão almejado propósito no âmbito profissional. É possível que a liberdade proporcionada pela internet, ao permitir a escolha de trabalhos mais alinhados com os próprios valores, contribua para isso, uma vez que a barreira geográfica deixa de ser um fator limitante para a obtenção de trabalho (Oliveira, 2019, p. 48).

Com base nas respostas dos(as) entrevistados(as), a autora concluiu que, para eles(as), o trabalho remoto oferece maior autonomia, permitindo a autogestão do tempo e do local de trabalho. Essa flexibilidade, segundo Oliveira, contribui para uma rotina mais leve e significativa, refletindo positivamente na qualidade de vida, ao eliminar estresses cotidianos como o trânsito e ambientes de trabalho desconfortáveis. Além disso, destaca que o trabalho remoto pode reduzir os custos com deslocamento, embora gastos com cafés e espaços de coworking devam ser considerados. Para os(as) entrevistados(as), esse modelo também favorece o crescimento pessoal e profissional, estimulando o autoconhecimento e a empatia (Oliveira, 2019, p. 49).

Quanto às desvantagens do trabalho remoto, Oliveira (2019, p. 50) constatou que, segundo os(as) entrevistados(as), não há muitos pontos negativos; contudo, foram mencionados aspectos como a precarização, o aumento da carga horária e a dificuldade na distribuição do tempo.

Cita-se, ainda, o estudo realizado por Freitas (2023, p. 24) sobre os nômades digitais, no qual se investiga o perfil desse grupo. A autora relata que conheceu diversos nômades por meio do Instagram e do YouTube, analisando o perfil de 15 deles. Observou que a maioria pertencia à classe média, era solteira e sem filhos, com idades entre 24 e 34 anos (Geração Y ou *Millennials*), e nascida nas regiões Sul e Sudeste do Brasil. Freitas também menciona ter conhecido uma nômade mãe solteira e um pernambucano de 42 anos, o que demonstra que, embora a maioria dos nômades seja formada por solteiros, existem também nômades com outros perfis, inclusive casais com filhos viajando, por exemplo.

A autora constatou que a maioria desses nômades atua como criadores de conteúdo, fotógrafos, professores de idiomas, jornalistas, designers gráficos e

empresários, profissões que permitem o trabalho remoto. Destaca ainda que uma característica principal dos nômades digitais é o espírito livre (Freitas, 2023, p. 24).

Outras características apontadas por Freitas (2023, p. 25) são o dinamismo, são pessoas ativas, que atuam com inovação e transformação, a facilidade de adaptação a novos ambientes, a criatividade e a empatia, o que favorece a capacidade de se relacionar melhor com outras pessoas.

Em continuidade, Gomes (2019, p. 73) realizou entrevistas com 20 nômades digitais e constatou que, quanto à faixa etária, o grupo mais representativo é o de 25 a 35 anos, que corresponde a 65% dos participantes. Essa faixa etária integra a geração Y, composta por indivíduos nascidos após 1983 e antes de 2000. Em relação ao estado civil, observou-se que a maioria dos entrevistados (55%) era casada, sendo os demais solteiros.

A autora verificou, ainda, que, no que tange à escolaridade, a maioria possui ensino superior: 30% são graduados, 40% têm especialização e 15% concluíram mestrado. Apenas 15% dos entrevistados apresentavam nível educacional inferior ao ensino superior (Gomes, 2019, p. 74).

No que se refere à composição familiar, a pesquisa apontou que apenas 25% dos participantes tinham filhos. Dentre esses, a maioria (60%) possuía filhos pequenos, com idades entre 0 e 5 anos (Gomes, 2019, p. 75).

Quanto à área de atuação profissional, verificou-se que 60% dos nômades digitais entrevistados exerciam a profissão correspondente à sua formação acadêmica, enquanto 40% atuavam em áreas distintas. As profissões mais mencionadas foram jornalismo, publicidade e fotografia, destacando-se que os jornalistas representavam 50% dos que exerciam atividades relacionadas à sua formação (Gomes, 2019, p. 76).

Verificou-se também que 65% dos entrevistados mantinham um blog, seja para relatar experiências de viagem, seja para divulgar seus serviços. Dentre os 35% que não possuíam blog, 71% utilizavam alguma rede social (como YouTube, Instagram, Twitter, entre outras), o que lhes permitia interagir com seu público e promover seus serviços. Apenas 29% não utilizavam nem blogs nem redes sociais (Gomes, 2019, p. 77).

No tocante à separação entre lazer e trabalho, Gomes (2019, p. 82) identificou que exatamente metade dos entrevistados (50%) estabelecia alguma divisão entre

essas esferas e mantinha certa rotina, enquanto os outros 50% não adotavam qualquer organização nesse sentido.

Questionados sobre os motivos que os levaram a adotar esse estilo de vida, 70% afirmaram tê-lo escolhido conscientemente, enquanto 30% relataram ter sido levados a adotá-lo por razões circunstanciais, ou seja, não se tratou de uma decisão inicialmente premeditada. No entanto, mesmo entre os que não optaram por esse estilo de vida de forma planejada, observou-se que, em determinado momento, conheceram a possibilidade de trabalhar online e decidiram seguir esse caminho (Gomes, 2019, p. 86).

A autora destaca que, apesar de alguns terem se adaptado progressivamente ao estilo de vida nômade, a maioria o escolheu de forma consciente e intencional, preparando-se para viver de acordo com essa lógica. O principal fator motivador foi a possibilidade de ser *local-independent*, ou seja, de não depender de um local fixo para trabalhar, podendo viajar, ter flexibilidade e liberdade de deslocamento (Gomes, 2019, p. 87).

Além disso, a exaustiva rotina de trabalho tradicional e a falta de tempo para o autocuidado também impulsionaram a adoção desse estilo de vida. Gomes (2019, p. 88) verificou que a fuga da rigidez dos escritórios, o desejo de explorar novos lugares e a liberdade de tempo e espaço figuram entre os principais fatores que levaram pessoas comuns a transformar completamente suas vidas e a trabalhar viajando pelo mundo.

Entre os aspectos mais valorizados pelos entrevistados estão a liberdade para trabalhar de qualquer lugar e a flexibilidade para definir o horário e o local de cumprimento das obrigações. Outro ponto positivo mencionado foi o contato com pessoas novas e diferentes, o que enriquece a experiência de vida (Gomes, 2019, p. 98- 99).

Quanto aos aspectos menos apreciados, a saudade de familiares e amigos foi o mais citado. Os entrevistados reconhecem que esse estilo de vida dificulta o convívio com a família extensa e com os círculos de amizade. Outro fator negativo frequentemente apontado foi a instabilidade financeira, visto que a maioria não conta com salário fixo e seus rendimentos variam conforme a demanda de trabalho em cada mês (Gomes, 2019, p. 100).

Apesar de a flexibilidade e a ausência de rotina rígida figurarem entre os elementos mais valorizados, alguns participantes também apontaram a falta de uma

rotina minimamente estruturada como fator negativo. A inexistência de hábitos organizados foi referida como obstáculo à produtividade, especialmente para aqueles que trabalham em casa (Gomes, 2019, p. 101).

Após se compreender o perfil dos nômades digitais e o funcionamento de seu estilo de vida, perguntou-se aos entrevistados se conseguiam se imaginar vivendo dessa forma daqui a cinco anos. Constatou-se que 85% pretendiam continuar com esse estilo de vida, enquanto 15% acreditavam que, nesse intervalo, já teriam optado por outro modo de viver (Gomes, 2019, p. 118).

Scherer e Leal (2024, p. 95) realizaram um estudo qualitativo com o objetivo de investigar as mobilidades associadas ao trabalho remoto internacional exercido por brasileiros(as) em regime de *home office* voltado ao mercado global. Foram analisadas as narrativas de 14 trabalhadores(as) de distintas áreas profissionais. Os resultados indicam que o ingresso no *home office* transnacional ocorreu, em grande parte, como desdobramento de experiências de mobilidade geográfica anteriores, tais como intercâmbio estudantil, turismo e vivências laborais no exterior, bem como pelo domínio de recursos de mobilidade tecnológica, como plataformas digitais, Google, LinkedIn e *WhatsApp*.

O perfil dos(as) entrevistados(as) evidencia tendências importantes: dos 14 entrevistados(as), oito são mulheres e seis são homens, com idades entre 28 e 60 anos. Apenas cinco vivem com cônjuge e quatro têm filhos, o que pode indicar uma compatibilidade entre o estilo de vida mais flexível e vínculos familiares menos estruturados (Scherer; Leal, 2024).

Todos têm ensino superior completo e atuam em áreas como ensino, linguística, logística, marketing e tecnologia. Apenas uma entrevistada possui conhecimento básico da língua inglesa; os(as) demais são fluentes em uma ou mais línguas estrangeiras. O grupo inclui residentes de nove estados brasileiros, todos atuando remotamente para países da América, Europa e Ásia (Scherer; Leal, 2024).

Em relação aos vínculos contratuais, apenas um trabalhador é formalmente empregado por uma empresa estrangeira. Os demais operam como pessoas jurídicas ou por meio de arranjos contratuais flexíveis, formais ou informais. Seis deles prestam serviços exclusivamente para uma única empresa; os demais dividem seu tempo entre múltiplos contratantes e/ou plataformas digitais (Scherer; Leal, 2024, p. 105).

A diversidade nos regimes de contratação é outro dado que se observa: um dos entrevistados é contratado formalmente por empresa estrangeira com base em

legislação estrangeira; sete atuam como pessoas jurídicas; uma como autônoma formal (com contribuição ao INSS); e cinco como autônomos informais, ou seja, sem qualquer contribuição previdenciária (Scherer; Leal, 2024, p. 110).

Essa distribuição confirma o predomínio de formas contratuais que se distanciam do modelo clássico celetista, indicando uma tendência à informalização das relações laborais transnacionais.

No caso de um entrevistado, contratado conforme as leis portuguesas, embora resida no Brasil, suas contribuições fiscais e previdenciárias são feitas apenas em Portugal. Ele expressa, contudo, o desejo de futuramente transferir suas contribuições ao Brasil, com base no acordo de seguridade social vigente entre os dois países (Scherer; Leal, 2024, p. 110).

Quanto aos(as) trabalhadores(as) registrados(as) como pessoas jurídicas, a prestação de serviços ocorre por meio de contratos diretos com empresas estrangeiras ou através de plataformas digitais. Esses contratos, regulados por legislações estrangeiras, são majoritariamente temporários ou por projeto, e não estabelecem vínculo empregatício. Um dos entrevistados atua diretamente para uma empresa dos Estados Unidos; outro, por meio da plataforma *UpWork* (Scherer; Leal, 2024, p. 110).

Já os(as) trabalhadores(as) autônomos(as) informais não mantêm vínculo empregatício com empresas nacionais ou plataformas digitais, embora, em alguns casos, firmem contratos de confidencialidade ou de responsabilidade, conforme exigências específicas dos contratantes estrangeiros (Scherer; Leal, 2024, p. 111).

Essas formas híbridas e contratuais revelam uma zona cinzenta entre formalidade e informalidade, nacionalidade e extraterritorialidade, o que fragiliza a aplicação de normas protetivas e dificulta o reconhecimento de direitos sociais.

Independentemente da modalidade contratual, os pagamentos são realizados em moedas estrangeiras, dólar, libra, euro, e transferidos por meio de plataformas e aplicativos de remessa de dinheiro (Scherer; Leal, 2024, p. 112).

Scherer e Leal (2024) destacam que, do ponto de vista gerencial, a pesquisa evidencia, por um lado, a emergência de novas modalidades laborais no mercado de trabalho global digital; por outro, a expansão das possibilidades de recrutamento internacional de talentos, sem que seja necessária a mobilidade física da força de trabalho. Tal fenômeno pode representar uma tendência à substituição da expatriação

tradicional por formas de mobilidade puramente tecnológica, com redução de custos e aumento da eficiência empresarial.

No entanto, Scherer e Leal (2024, p. 116-117) defendem a urgência de que tanto empresas tradicionais quanto plataformas digitais invistam em políticas de *compliance* voltadas à garantia de direitos laborais no contexto do ciberespaço.

Nota-se que os(as) trabalhadores(as) investigados(as) por Scherer e Leal (2024) são, em sua maioria, autônomos(as) e informais. Isso significa que não se beneficiam das garantias trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tampouco de proteções equivalentes em legislações estrangeiras, o que evidencia uma situação de vulnerabilidade jurídica, frequentemente invisibilizada pela retórica da autonomia e da liberdade profissional.

Portanto, no tocante ao perfil dos nômades, pode-se concluir que se trata, majoritariamente, de jovens adultos(as), autônomos(as) ou empreendedores(as), com qualificação educacional e atuação profissional nas áreas ligadas às tecnologias, comunicação e criação de conteúdo. Eles(as) optam por um estilo de vida *location independent*, motivados(as) pelo desejo de liberdade geográfica, flexibilidade temporal, qualidade de vida e ruptura com o modelo convencional de trabalho.

Assim, os(as) nômades digitais personificam uma nova forma de viver e trabalhar no século XXI: conectados(as), móveis e autônomos(as), em sua grande maioria, mas também inseridos(as) em dinâmicas que exigem novas formas de proteção social e revisão dos marcos jurídicos do trabalho.

3.4 Do discurso do empreendedorismo nas comunidades nômades digitais

Neste tópico, discute-se especificamente o discurso do empreendedorismo assumido por muitos(as) nômades digitais.

A doutrina neoliberal, surgida no século XX como resposta aos impasses do capitalismo fordista, consolida-se a partir das sucessivas crises da ordem capitalista e da necessidade de renovação de seus mecanismos de acumulação (Franco *et al.*, 2021, p. 47). Nesse sentido, a retórica neoliberal transforma o trabalhador em “empreendedor de si mesmo”, responsável por gerir sua carreira como um negócio, internalizando os riscos do mercado e, ao mesmo tempo, isentando o Estado e os empregadores da obrigação de garantir direitos sociais.

Como expressão desse paradigma, o neoliberalismo é descrito por Almeida e Almeida (2020, p. 93) como “uma racionalidade econômica, ideológica, política e cultural desumanizada, desumanizante e alienante”.

O nomadismo digital, ao aderir a essa lógica, representa não apenas uma reorganização espacial do trabalho, mas também uma reformulação subjetiva do próprio trabalhador, que passa a entender a precariedade como liberdade e a insegurança como oportunidade.

Para Brown (2019, p. 30-34), o neoliberalismo ultrapassa o campo econômico e não pode ser reduzido a um mero conjunto de políticas como privatizações ou desregulamentações. Trata-se, antes, de uma racionalidade que permeia as esferas da governança, da cultura política e da subjetividade, reorganizando os princípios do governo ao incorporar valores tradicionais e de mercado como pilares da ordem social. Nesse modelo, são esvaziadas as noções de solidariedade, igualdade e bem comum, promovendo uma sociedade composta por indivíduos isolados e integralmente responsáveis por seu próprio destino. Assim, políticas neoliberais deslegitimam as instituições sociais e políticas em favor da moral tradicional e da lógica mercadológica (Brown, 2019, p. 34-38).

Segundo Brown (2019, p. 70), essa racionalidade neoliberal reconfigura o Estado a partir da lógica de mercado, esvaziando suas funções sociais e intensificando o individualismo. Para a autora, esse processo não apenas enfraquece a democracia, mas também fomenta uma cultura antidemocrática, substituindo o poder coletivo por interesses mercadológicos (Brown, 2019, p. 73). Em sua análise, o neoliberalismo se articula com valores conservadores – como religião e família – para legitimar políticas que aprofundam as desigualdades e enfraquecem os mecanismos de justiça social (Brown, 2019, p. 100).

Embora idealizado como um projeto de mercado puro, o neoliberalismo, na prática, se amalgama a fenômenos como racismo, niilismo e desigualdade extrema, engendrando formas políticas e sociais imprevisíveis, inclusive regimes autoritários (Brown, 2019, p. 36-40). Bourdieu (2020) complementa essa crítica ao evidenciar que tal racionalidade impõe às empresas uma incessante busca por redução de custos e maximização de lucros, o que tem como consequência direta a precarização das relações de trabalho. Para isso, adotam-se medidas como cortes salariais, contratos temporários, metas abusivas e intensificação da produtividade, transferindo os riscos do negócio aos próprios trabalhadores(as).

Essa lógica se materializa, ainda, na ideia de “gestão de si”, que impõe ao indivíduo a crença de que o sucesso profissional depende apenas de seu esforço e dedicação, desconsiderando desigualdades estruturais, opressões históricas e relações de exploração sistêmica.

Wlosko (2019, p. 35) analisa esse fenômeno ao observar como ele se expressa no ambiente de trabalho por meio de avaliações individualizadas, metas de desempenho e exigência de qualidade total. Tais práticas não apenas corroem a cooperação e o espírito coletivo, mas fragmentam as relações laborais e dificultam a formação de solidariedades.

Nesse sentido, Wlosko observa que os conflitos sociais deixam de ser compreendidos como expressão de desigualdades estruturais e passam a ser interpretados como falhas individuais ou questões comportamentais, transferindo para os(as) trabalhadores(as) a responsabilidade exclusiva por seu sucesso ou fracasso (Wlosko, 2019, p. 35). Ao invisibilizar os mecanismos de exploração, essa lógica reforça a individualização extrema e dificulta qualquer mobilização coletiva.

O discurso do empreendedor meritocrático impõe a necessidade de constante capacitação, autogestão, investimento pessoal e controle emocional, exigências cada vez mais presentes no mercado. Ao mesmo tempo, a ameaça da exclusão, da obsolescência ou da irrelevância, paira continuamente sobre os(as) trabalhadores(as), operando como mecanismo de controle e submissão subjetiva. Como destaca Wlosko (2019, p. 39), esse modelo resulta no aumento do desemprego, da informalidade e da precarização, naturalizando formas contemporâneas de exploração.

Freitas (2023), em seu livro *Nômades Digitais*, já citado anteriormente, destaca que essa forma de trabalhar reconfigura profundamente a identidade dos indivíduos, na medida em que muitos optam por tornar-se nômades em razão da insatisfação com o modelo tradicional de trabalho, que exige a dedicação de cerca de 10 horas diárias para corresponder ao ideal do “trabalhador perfeito”. Segundo a autora, os(as) nômades digitais compartilham características como dinamismo, adaptabilidade, criatividade e empatia.

Entretanto, é importante destacar que essa narrativa está inserida no contexto do neoliberalismo, o qual, sob a ideia da liberdade e da autonomia individual, transfere ao trabalhador a responsabilidade exclusiva por sua trajetória profissional e por seu

bem-estar, desonerando o Estado e o mercado de suas funções protetivas e estruturantes.

A valorização de atributos como dinamismo e adaptação oculta a precarização e a instabilidade inerentes ao trabalho flexível e desterritorializado. Assim, a idealização do nomadismo digital como um estilo de vida reforça a lógica neoliberal de individualização, invisibilizando questões estruturais como a falta de direitos trabalhistas, a ausência de proteção social e a intensificação da exploração por meio da autogestão do tempo e da produtividade.

Essa valorização da liberdade, tão exaltada na sociedade neoliberal, é também objeto de crítica por Han (2018, p. 10), que observa que a suposta ausência de coerção não se traduz em verdadeira liberdade. O sujeito neoliberal acredita estar livre, mas, na prática, está submetido a exigências que o obrigam a explorar a si mesmo. A promessa de autonomia é, portanto, ilusória.

Os(as) trabalhadores(as) aspiram à liberdade e à autogestão, mas essas ideias são cooptadas pela ideologia neoliberal do empreendedorismo, que os convence de que são livres para trabalhar como quiserem e onde quiserem. Teodoro (2017) denomina essa tendência de “Síndrome de Patrão”, uma analogia à Síndrome de Estocolmo. Segundo a autora, o(a) trabalhador(a) passa a se identificar com seu empregador, perdendo o senso de pertencimento à sua própria classe:

A Síndrome de Patrão, uma referência à Síndrome de Estocolmo – atribuída, portanto, ao estado psíquico da vítima que após certo período de intimidação acaba se apaixonando pelo seu algoz – é o nome dado ao fenômeno nas relações de emprego, a fim de demonstrar-se a identificação do trabalhador com seu patrão, em detrimento do sentimento de pertencimento à sua própria classe. (Teodoro, 2017)

Nesse contexto, Gaulejac (2007, p. 181) observa que a “gestão generalizada” promove uma rentabilização do ser humano, exigindo que cada indivíduo seja gestor de si mesmo, estabeleça metas, monitore seu desempenho e maximize a produtividade de seu tempo. Tal lógica penetra inclusive no âmbito familiar, que passa a ter como função formar indivíduos produtivos desde a infância, por meio de uma “contabilidade existencial” permanente (Gaulejac, 2007, p. 182).

Bonneau e Aroles (2021) analisaram 60 nômades digitais de alto perfil, que articulam seu status de nômade em perfis públicos de mídia social, blogs e sites. Para

muitos, a mídia social é essencial para o trabalho ou, em alguns casos, constitui a própria base sobre a qual o modelo de negócios se sustenta (Bonneau; Aroles, 2021).

A geração de renda envolve, em grande parte, manter blogs e contas digitais para compartilhar experiências, oferecer conselhos a aspirantes a nômades, estabelecer parcerias de publicidade e vender produtos ou serviços relacionados ao estilo de vida nômade, como livros, podcasts, mentorias, treinamentos, conferências e retiros (Bonneau; Aroles, 2021).

Nesse sentido, apresentam o nomadismo digital como uma forma de conquistar liberdade e escapar das estruturas tradicionais de trabalho que consomem grande parte do tempo diário. Contudo, os autores ressaltam que, embora o discurso dominante do nomadismo digital carregue as promessas de uma vida fácil, muitos lutam para gerar renda suficiente para sustentar esse estilo de vida. Essa contradição revela problemas de precarização, falta de estabilidade e ausência de proteção social, típicos da lógica neoliberal de flexibilização do trabalho (Bonneau; Aroles, 2021).

Os nômades digitais defendem que desejam se libertar da “vida corporativa sem alma das 9 às 5”. Para eles, o tempo gasto em um emprego tradicional não apenas restringe a autonomia, mas também é indigno e incompatível com o autodesenvolvimento. Essa retórica é reforçada pelo discurso promocional que circula nas redes sociais, centrado no empoderamento e na autodescoberta, o qual sugere que o estilo de vida nômade é acessível a qualquer pessoa “com a mentalidade certa” (Bonneau; Aroles, 2021).

Bonneau e Aroles também observam que os nômades monetizam sua experiência por meio de livros, *podcasts*, canais no *YouTube* e palestras, além de promoverem eventos como conferências, *workshops*, retiros e festivais voltados à comunidade nômade. Assim, o nomadismo digital não é apenas uma nova forma de trabalho habilitada pela tecnologia, mas também uma atividade econômica e um fenômeno sociocultural em si (Bonneau; Aroles, 2021).

A exibição constante do estilo de vida móvel funciona como prova de legitimidade. Ao tornar visíveis listas de destinos, fotos estéticas e diários online, os nômades de alto perfil se distanciam dos trabalhadores tradicionais e criam símbolos de status que propagam padrões de vida e popularizam certos lugares e comunidades (Bonneau; Aroles, 2021).

Ainda assim, os autores destacam que nem todos conseguem sustentar indefinidamente esse ideal. Mesmo os nômades mais convictos percebem que sua

busca por um estilo de vida voltado para o lazer significa, na verdade, que eles estão sempre trabalhando enquanto viajam (Bonneau; Aroles, 2021).

Essa constatação dos autores evidencia uma divergência no discurso: enquanto promete autonomia e lazer, o nomadismo digital frequentemente intensifica o trabalho e transfere integralmente ao indivíduo os riscos e responsabilidades, reproduzindo a lógica do empreendedorismo de si, típica do neoliberalismo.

A nova ordem social, guiada pelos princípios do empreendedorismo, transforma tudo em *business*, onde o próprio ato de viver se subordina à lógica comercial. Gaulejac (2007, p. 183) afirma que “o comércio não é mais apenas comprar aquilo de que tem necessidade. Ele se torna a própria finalidade da vida humana, sem fim último, sua razão de ser.”

Nesse cenário, o(a) trabalhador(a) do desempenho se julga livre, mas é simultaneamente servo e senhor de si mesmo, empregador(a) e empregado(a) da própria subjetividade (Han, 2018, p. 10). A cultura do empreendedorismo individualista, ao enfraquecer os laços coletivos, compromete a eficácia do Direito do Trabalho. Teodoro (2017) adverte:

Como toda síndrome, esta também gera efeitos nocivos. O primeiro consiste no esvaziamento do Direito do Trabalho, pois quando os trabalhadores não se reconhecem como membros da classe trabalhadora, perdem o sentimento de pertencimento, em nome de um sonho falacioso de ser "patrão" e ganhar mais dinheiro, o que retira a eficácia das normas e enfraquece este ramo especializado. O segundo efeito consiste em o próprio trabalhador se voltar contra o Direito do Trabalho, afinal, ele, através de uma visão individualista e egoísta, observa tão somente o que é bom para si a curto prazo e de maneira imediata, sem se perceber como membro de uma classe, cuja luta necessita de sua participação (Teodoro, 2017).

A racionalidade neoliberal, ao mesmo tempo eficaz e sutil, é estruturada para deslocar a responsabilidade pelos fracassos do sistema para o próprio indivíduo. Como destaca Han (2018, p. 16), o(a) trabalhador(a) que fracassa, ao invés de questionar o sistema, sente vergonha e culpa pessoal. Trata-se de uma forma de subjetivação profundamente individualista.

Conforme analisam Almeida e Almeida (2020, p. 93), o neoliberalismo é uma racionalidade econômica, ideológica, política e cultural desumanizante, que se manifesta em múltiplas dimensões. Os autores recorrem aos ensinamentos de Dardot e Laval para destacar as expressões políticas, econômicas, sociais e subjetivas do fenômeno:

Neste sentido, não se pode olvidar que o sucesso do neoliberalismo se manifesta “ora sob seu aspecto político (a conquista do poder pelas forças neoliberais), ora sob seu aspecto econômico (o rápido crescimento do capitalismo financeiro global), ora sob seu aspecto social (a individualização das relações sociais às expensas das solidariedades coletivas, a polarização extrema entre ricos e pobres), ora sob seu aspecto subjetivo (o surgimento de um novo sujeito, o desenvolvimento de novas psicologias)” (Almeida; Almeida, 2020, p. 163).

Além disso, como observa Safatle (2021, p. 25), o neoliberalismo atua diretamente na estrutura psíquica dos indivíduos, funcionando como verdadeira engenharia social. Ele mobiliza a mente e a subjetividade para converter cada ser humano em um empresário de si mesmo, como também apontam Almeida e Almeida (2020, p. 44).

Matos (2016) analisa como o discurso do nomadismo digital se insere nas transformações recentes do mundo do trabalho, marcadas pela flexibilização das relações laborais e pela consolidação de uma racionalidade neoliberal.

Em sequência, Matos (2016) observa que, cada vez mais, proliferam narrativas de sujeitos que afirmam ter abandonado carreiras estáveis e promissoras, muitas vezes em empresas consolidadas, em busca de um estilo de vida mais livre, por meio do empreendedorismo ou da atuação como *freelancers*.

Esses relatos, frequentemente romantizados, evidenciam uma mudança nos valores que orientam a trajetória profissional: saem de cena a estabilidade, a previsibilidade e os direitos conquistados historicamente, como aposentadoria, férias e 13º salário, e entram em seu lugar ideais como “desafios”, “realização pessoal”, “qualidade de vida” e “liberdade geográfica” (Matos, 2016).

Segundo Matos (2016), essa reconfiguração subjetiva do trabalho está em consonância com o espírito do capitalismo contemporâneo, que exige trabalhadores igualmente “flexíveis”, “ágeis” e “disponíveis”, tão leves e voláteis quanto a própria dinâmica do capital financeiro.

Nesse contexto, o nômade digital passa a ser visto como a expressão de um novo modo de viver e trabalhar. Trata-se de alguém que exerce suas atividades para além dos limites do escritório tradicional, que organiza o próprio tempo e que converte a mobilidade geográfica em parte de sua identidade pessoal e profissional.

Movido pela busca de autonomia, pela valorização de experiências e, muitas vezes, pela recusa a modelos rígidos de estabilidade, o(a) nômade digital representa

um imaginário contemporâneo de trabalho associado à independência, à realização pessoal e à ideia de liberdade.

No entanto, como alerta Matos (2016), por trás dessa estética da liberdade esconde-se uma forma sofisticada de precarização laboral, que desloca para o indivíduo a responsabilidade por todos os riscos da vida profissional, naturalizando a ausência de vínculos formais e o enfraquecimento da proteção social.

Em sequência, Matos (2016) ressalta que o discurso da flexibilidade, da realização pessoal e da mobilidade permanente está profundamente articulado à lógica da governamentalidade neoliberal, na qual o sujeito é chamado a se autogerir como uma empresa: calcular riscos, investir em si, maximizar sua produtividade, promover sua imagem pessoal. Essa racionalidade transforma o trabalho em uma prática de autoaperfeiçoamento constante, esvaziando o sentido político do trabalho coletivo e promovendo a individualização dos conflitos laborais.

O discurso predominante entre os(as) nômades digitais, ao exaltar a liberdade individual e o espírito empreendedor, tende a obscurecer as dimensões estruturais das desigualdades, mascarando a precariedade sob a aparência de autonomia.

Somando-se à cultura do empreendedorismo, destaca-se, conforme Sierra Benitez (2022, p. 235), a escassez de empregos assalariados tradicionais, que vem sendo gradualmente substituída por formas de ocupação flexíveis e digitais. Tais formas englobam diversas modalidades de prestação de serviços, como “trabalho remoto, teletrabalho não regular, trabalho digital, trabalho em plataforma etc.”, e, de certo modo, representam novas configurações laborais que buscam evitar o comprometimento com garantias legais previstas na legislação trabalhista, como, por exemplo, a remuneração adequada e/ou digna.

Fikry *et al.* (2023, p. 633) observam que o número de nômades digitais tem crescido significativamente nos Estados Unidos, dobrando nos últimos dois anos, de 4,8 milhões em 2018 para mais de 11 milhões em 2021. As projeções indicam que, até 2025, cerca de 36,2 milhões de norte-americanos trabalhariam remotamente, o que representa um aumento de 87% em relação aos índices registrados antes da pandemia.

Segundo Fikry *et al.* (2023, p. 633), países do Sudeste Asiático, como Malásia, Tailândia e Vietnã, figuram entre os destinos preferidos dos nômades digitais, especialmente devido ao baixo custo de vida. Em 2017, a plataforma britânica PeoplePerHour, que conecta empresas a profissionais autônomos, elaborou um

índice global de cidades mais populares entre os nômades digitais. Entre os destaques, Singapura ocupou o 12º lugar, Kuala Lumpur (Malásia) o 11º e Bangkok (Tailândia) o 7º. No entanto, os autores apontam que diversas cidades da região, também com significativa presença de nômades digitais, ficaram de fora da lista.

Com relação à moradia, os dados indicam que 51% dos nômades digitais se hospedam em hotéis, 41% ficam com amigos ou familiares, 36% utilizam o Airbnb, 21% vivem em veículos como carros, trailers ou vans, e 16% optam por albergues. Em termos de permanência, 80% dos nômades costumam ficar entre 3 e 9 meses em uma mesma localidade, sendo que 66% permanecem entre 3 e 6 meses. A análise demográfica revela que a maioria é casada (61%), enquanto 39% são solteiros. A idade média desses(as) trabalhadores(as) é de 32 anos e 70% afirmam cumprir jornadas de até 40 horas semanais (Fikry *et al.*, 2023, p. 633).

Barroso e Pirola (2020) realizaram um estudo sobre os discursos em torno do nomadismo digital e como estes são construídos em dois blogs pioneiros no Brasil: Nômades Digitais e 360meridianos. A pesquisa evidencia que esse estilo de vida começou a se consolidar no início dos anos 2000, impulsionado principalmente por blogueiros de viagem que passaram a relatar suas experiências de mobilidade associadas ao trabalho remoto.

Os *blogs* analisados apresentam narrativas que vinculam o nomadismo digital a valores como empreendedorismo, criatividade, consumo e liberdade pessoal, difundindo a ideia de que a internet representa uma forma de emancipação para milhões de trabalhadores insatisfeitos com os modelos tradicionais de emprego. Além disso, as autoras demonstram que esse discurso é marcado por um caráter aspiracional, vendendo não apenas um estilo de vida, mas também produtos, serviços e consultorias que reforçam a lógica do consumo e da mercantilização da experiência nômade (Barroso; Pirola, 2020).

Outro ponto relevante destacado no estudo de Barroso e Pirola (2020) é que, embora se apresente como uma prática inovadora e libertadora, o nomadismo digital pode reproduzir desigualdades estruturais, uma vez que exige recursos tecnológicos e condições econômicas específicas, tornando-se inacessível para grande parte da população trabalhadora.

Aroles, Granter e Vaujany (2020) destacam que a retórica que sustenta o nomadismo digital frequentemente o apresenta como uma forma de ruptura, ou até de reação, ao modelo corporativo e burocrático que predominava no final dos anos 1990

e início dos anos 2000. Essa narrativa enaltece os nômades digitais como agentes subversivos, capazes de desafiar a formalidade das organizações tradicionais e de romper com a lógica dos empregos fixos e padronizados das 9h às 17h. A estética do nomadismo digital, nesse sentido, é construída em oposição ao mundo corporativo convencional, conferindo-lhe um caráter libertário, rebelde e inovador.

Entretanto, Aroles, Granter e Vaujany (2020) evidenciam que esse suposto rompimento é, em grande medida, ilusório. Os nômades digitais não apenas mantêm vínculos com estruturas organizacionais formais, como também dependem delas para a sustentação de seu modo de vida. Suas atividades demandam múltiplas camadas estruturais, plataformas digitais, sistemas bancários, redes de comunicação, eventos corporativos e mesmo formas institucionais de reconhecimento e monetização. Paradoxalmente, os próprios elementos que o discurso nômade afirma rejeitar, como burocracias e hierarquias, tornam-se pilares indispensáveis para a existência e visibilidade desses(as) trabalhadores(as).

Portanto, a crítica de Aroles, Granter e Vaujany vai além da mera constatação da dependência estrutural dos nômades digitais, pois demonstra como o próprio discurso de ruptura pode servir à perpetuação do capitalismo neoliberal.

Ainda nessa linha de debate, Bonneau, Aroles e Estagnasié (2023) analisam como o nomadismo digital se distingue por abrigar um conjunto significativo de práticas econômicas baseadas na comercialização de um “estilo de vida idealizado”. Esse estilo é promovido por um grupo específico de nômades digitais – denominados pelos autores como “promotores do estilo de vida nômade digital” (Digital Nomad Lifestyle Promoters – DNLPs) – que constroem narrativas de sucesso com base em suas experiências itinerantes e rentabilizam esse estilo de vida ao apresentá-lo como desejável e replicável por qualquer pessoa.

Com base em entrevistas semiestruturadas realizadas entre maio de 2019 e setembro de 2020 com 17 nômades digitais residentes em Montreal, as autoras observam que, para esses(as) trabalhadores(as), as fronteiras entre vida pessoal e profissional tornam-se tênues. A adoção de um estilo de vida nômade não se restringe a uma mudança na forma de trabalhar, mas representa uma reconfiguração ampla das escolhas de vida (Bonneau; Aroles; Estagnasié, 2023).

Muitos escolhem ocupações ou empreendimentos que possibilitem a mobilidade contínua; outros, ao contrário, optam primeiro por uma vida nômade e

buscam formas de subsistência que se encaixem nesse projeto (Bonneau; Aroles; Estagnasié, 2023).

Bonneau, Aroles e Estagnasié (2023) identificam quatro perfis de nômades digitais conforme suas estratégias de atuação e monetização: o inspirador, o professor, o gestor de comunidade e o influenciador.

O inspirador visa motivar outros a adotar o nomadismo digital por meio da venda de seus próprios “segredos de sucesso” em livros, *podcasts*, palestras ou conferências. Ele constrói uma narrativa pessoal do tipo “como eu consegui”, muitas vezes ilustrada por imagens em cenários exóticos e idealizados, buscando legitimar sua autoridade como modelo de sucesso (Bonneau; Aroles; Estagnasié, 2023).

O professor oferece sessões de *coaching*, treinamentos e cursos voltados a ensinar outros a ingressarem nesse estilo de vida. Apoia-se em uma narrativa do tipo “como fazer”, convertendo sua trajetória em um método replicável que promete empoderar aspirantes a nômades, com foco em técnicas para sustentar financeiramente viagens prolongadas (Bonneau; Aroles; Estagnasié, 2023).

O gestor de comunidade dedica-se à criação de espaços, eventos e redes para apoiar outros(as) nômades, articulando a experiência vivida com iniciativas que atendam às demandas específicas de uma comunidade em trânsito, prestando serviços que vão desde infraestrutura até apoio emocional e profissional (Bonneau; Aroles; Estagnasié, 2023).

O influenciador, por sua vez, se destaca por transformar sua visibilidade *online* em capital econômico, promovendo marcas por meio de postagens patrocinadas e produtos. Sustenta seu apelo estético com imagens cuidadosamente produzidas e inseridas em nichos narrativos como “nômade vegano”, “família na van” ou “viajante de luxo”. Os autores destacam, ainda, que, apesar de ser, paradoxalmente, o perfil menos sustentável economicamente, é o que mais romantiza o estilo de vida nômade e cria expectativas idealizadas sobre sua viabilidade, muitas vezes mascarando o trabalho árduo e a instabilidade envolvidos na curadoria permanente da própria imagem (Bonneau; Aroles; Estagnasié, 2023).

Bonneau, Aroles, Estagnasié (2023), observam que plataformas digitais, especialmente redes sociais, desempenham papel central ao não apenas viabilizar, mas também amplificar essas atividades. Embora o nomadismo digital ainda seja um fenômeno relativamente restrito, a crescente flexibilização das políticas

organizacionais e o contexto de incerteza reforçado pela pandemia de COVID-19 ampliaram o interesse nesse estilo de vida.

Nota-se que a narrativa disseminada pelos(as) trabalhadores(as), ao enfatizar a liberdade, a autonomia e a autogestão, reforça os valores centrais da racionalidade neoliberal.

Essa narrativa apresenta-se como libertadora ao propor a ruptura com a rigidez das estruturas tradicionais de trabalho, mas, na prática, transfere ao indivíduo toda a responsabilidade pelos riscos, fracassos e inseguranças de sua trajetória profissional.

A romantização do estilo de vida nômade serve, nesse sentido, como estratégia discursiva para mascarar formas de exploração subjetiva, em que o(a) trabalhador(a) é impelido(a) a transformar sua própria vida em mercadoria.

Souza (2019), ele próprio um nômade digital, escreveu o livro *Nômade Digital: um guia para você viver e trabalhar como e onde quiser*, no qual compartilha sua trajetória profissional até adotar o estilo de vida nômade.

Logo no início da obra, Souza (2019, p. 15) observa que o nômade está constantemente em movimento e não possui uma residência fixa. Destaca que o diferencial do nômade digital é que ele se apropria da internet como ferramenta para desempenhar sua atividade profissional em qualquer lugar do mundo, mantendo sua carreira ou reinventando-a.

Para Souza (2019, p. 19), há um forte impulso existencial nesse modo de vida: explorar o mundo e caminhar rumo ao desconhecido surge como uma busca simbólica de si mesmo, um saudosismo idealizado por lugares nunca antes visitados.

Nesse sentido, Souza (2019, p. 19) critica abertamente o modelo tradicional de trabalho, marcado por rotinas exaustivas: bater ponto às 9h, sair às 18h, repetir o mesmo ciclo durante anos, assistir à própria vida passando pela janela de um escritório ou, pior ainda, preso no trânsito. Com o tempo, acumula-se aquilo que não se usufrui por falta de tempo, enquanto a esperança se deposita em uma aposentadoria incerta, isso, se o trabalhador não sucumbir antes aos efeitos do estresse.

Como defensor do nomadismo digital, Souza (2019, p. 25) ressalta que ao trocar o mercado de trabalho tradicional por um estilo de vida que permita trabalhar enquanto se viaja pelo mundo, o profissional passa a atuar segundo seus próprios termos. Essa realidade, considerada utópica há algumas décadas, hoje é viável para

diversas áreas, graças à transformação digital, motivo pelo qual os olhos dos nômades, segundo ele, brilham.

Souza (2019, p. 27) contesta a ideia de que esse estilo de vida seja privilégio de poucos. Defende que a revolução tecnológica rompeu fronteiras geográficas e criou profissões inexistentes há dez anos, e muitas outras ainda surgirão.

No entanto, Souza (2021, p. 31) também critica o conservadorismo do modelo brasileiro de trabalho, baseado na lógica da jornada fixa. Relata que, desde o início da sua vida profissional, sentia-se inquieto com a imposição de passar oito ou mais horas em um escritório, muitas vezes para realizar tarefas que poderiam ser feitas em menos tempo. Atualmente, prefere trabalhar por projetos, estipulando seus próprios prazos. Para ele, e para muitos clientes, o que importa é o resultado, e não o número de horas trabalhadas. Ainda assim, reconhece que essa forma de organização do trabalho permanece restrita a poucos privilegiados, especialmente fora do universo das startups.

Souza (2019, p. 32) comenta que, entre os nômades digitais que conhece, tanto pessoalmente quanto pelas redes, poucos são empregados formais; a maioria é *freelancer*, empreendedor digital ou exerce ambas as funções. Diante disso, afirma que a frase “não sei por onde começar” é uma das mais recorrentes quando alguém expressa o desejo de adotar esse estilo de vida.

Compartilha, ainda, o momento em que percebeu que não queria mais viver dentro do modelo tradicional: não desejava mais ter um chefe, não queria perder tempo com deslocamentos nem esperar pelas férias para conhecer novos lugares. Esses “nãos” funcionaram, para Souza, como bússolas para a descoberta do que realmente buscava: um propósito de vida (Souza, 2019, p. 33).

Souza (2019, p. 41-51) indica diversas plataformas digitais para quem deseja iniciar no estilo de vida nômade digital, sugerindo especialmente sites voltados a trabalhos *freelancer* e atividades remotas, como 99freelas, Appen, Contentools, GetNinjas, Home Agent, italki, Lionbridge, Profes, Remote, Rock Content, Tramos, Upwork, Wonkana e Working Nomads.

O livro de Souza (2019) ilustra com clareza o discurso empreendedor amplamente disseminado na contemporaneidade, especialmente entre os(as) trabalhadores(as) que optam pelo nomadismo digital. Ao relatar sua própria trajetória e oferecer orientações práticas para quem deseja adotar esse estilo de vida, Matheus de Souza reforça uma narrativa típica do ideário neoliberal, baseada na autonomia

individual, na liberdade de escolha e na valorização da flexibilidade como virtude profissional.

Essa perspectiva, contudo, mascara uma realidade mais complexa: a fuga das proteções legais garantidas pelo Direito do Trabalho, substituídas por relações informais e autônomas, muitas vezes marcadas pela instabilidade, ausência de garantias previdenciárias e sobrecarga de responsabilidades individuais.

Aroles, Bonneau e Bhankaraully (2023) argumentam que as representações idealizadas do nomadismo digital, amplamente veiculadas em *blogs* e na mídia, contribuem para sua “disneyficação” enquanto movimento e estilo de vida, distorcendo a realidade vivida pelos(as) trabalhadores(as) envolvidos(as) em novas formas de labor. Nesse sentido, os autores defendem que o nomadismo digital não rompe com as desigualdades estruturais existentes, mas, ao contrário, tende a reproduzi-las e ampliá-las. Isso é perceptível tanto no tipo quanto na quantidade de trabalho efetivamente realizado por esses(as) profissionais, de modo semelhante a outras expressões precárias do chamado “novo mundo do trabalho”.

Com base em uma pesquisa empírica conduzida em redes sociais e fóruns *online* frequentados por nômades digitais, como grupos no Facebook e outras plataformas colaborativas, Aroles, Bonneau, Bhankaraully (2023) constataram uma contradição significativa entre os conteúdos compartilhados nesses espaços de troca e os discursos promovidos pelos mesmos indivíduos em seus perfis públicos, blogs e sites. Enquanto os fóruns revelam preocupações cotidianas com instabilidade, sobrecarga e incertezas, os perfis voltados a potenciais clientes e seguidores apresentam uma imagem cuidadosamente construída de liberdade, sucesso e realização pessoal.

A ideia de enriquecimento rápido, presente em guias práticos e discursos motivacionais, alimenta uma visão sedutora do nomadismo digital. Nessas narrativas, esse modo de vida costuma aparecer envolto em uma atmosfera de desejo, leveza e aparente simplicidade.

Trata-se de uma representação que dialoga com a retórica amplamente reproduzida nas mídias sociais. Entretanto, Aroles, Bonneau, Bhankaraully (2023) chamam a atenção para o fato de que esse entusiasmo, muitas vezes exagerado, acaba por ocultar os desafios cotidianos, as incertezas financeiras e as tensões concretas que atravessam essa experiência.

Como consequência, constrói-se uma imagem parcial e idealizada, que nem sempre corresponde à realidade vivida pelos(as) nômades digitais (Aroles; Bonneau; Bhankaraully, 2023).

Essa valorização da mobilidade constante e da autorresponsabilidade insere-se no contexto do discurso neoliberal, que promove a noção de que o sucesso profissional é uma escolha individual, desvinculando-o das condições estruturais de desigualdade.

Abdelnour (2023, p. 174) aponta que as fragilidades decorrentes do chamado “falso trabalho independente” dizem respeito, essencialmente, à instabilidade da relação laboral, e, por consequência, da remuneração, bem como à ausência de proteção social adequada para os(as) trabalhadores(as).

A instabilidade de rendimentos inerente ao autoempreendedorismo vem acompanhada de um estatuto social precário, especialmente no que tange aos direitos sociais e à seguridade. Nesse cenário, é o sistema salarial tradicional, entendido em sentido amplo, que ainda opera como ponto de ancoragem mínima para garantir alguma previsibilidade e proteção (Abdelnour, 2023, p. 174).

Essa análise dialoga diretamente com a realidade dos(as) nômades digitais, frequentemente enquadrados(as) em regimes de trabalho autônomo, informal ou por tarefa, sem vínculo empregatício e sem acesso às redes formais de seguridade social. Embora o discurso hegemônico promova o nomadismo digital como expressão de liberdade e autodeterminação, o que se observa, na prática, é a reprodução de relações laborais marcadas pela insegurança econômica e pela fragilização dos direitos.

O(a) nômade digital, assim como outros sujeitos do novo mundo do trabalho, arca com os riscos do empreendimento, sem o respaldo protetivo historicamente associado ao contrato de trabalho tradicional.

Destaca-se, ainda, as reflexões de Boltanski e Chiapello (2009, p. 270), que evidenciam como a organização empresarial contemporânea, ao substituir o contrato de trabalho tradicional por contratos comerciais com prestadores(as) de serviços autônomos(as), tem como consequência direta a ampliação das possibilidades de evitar as coerções impostas pelo Direito do Trabalho. Essa estratégia permite às empresas tornar inaplicável um conjunto significativo de normas legislativas e regulamentares destinadas a assegurar condições mínimas de proteção aos(as) trabalhadores(as).

No caso das plataformas digitais, esse modelo é ampliado. Empresas que operam com força de trabalho nômade digital utilizam-se de um discurso libertário e empreendedor, segundo o qual os(as) trabalhadores(as) seriam livres para escolher onde, quando e como trabalhar. No entanto, tal narrativa serve como subterfúgio para camuflar a ausência de vínculos formais e a consequente negação de direitos trabalhistas básicos, como férias, 13º salário, previdência social e proteção contra despedida arbitrária.

Assim, as plataformas transferem os custos da força de trabalho para os próprios(as) trabalhadores(as), isentando-se de responsabilidades jurídicas e financeiras. A lógica do “prestador de serviço autônomo”, nesse contexto, opera como instrumento de desproteção e intensificação da precariedade, especialmente entre nômades digitais que, embora atravessando fronteiras, continuam submetidos a relações laborais assimétricas e desiguais.

Ao romantizar a autonomia e a possibilidade de trabalhar de qualquer lugar do mundo, o discurso dominante sobre os(as) nômades digitais contribui para naturalizar a informalidade, a fragmentação dos vínculos empregatícios e a desproteção social, convertendo precariedade em liberdade aparente.

Como veremos nos capítulos seguintes, o fato de uma pessoa poder trabalhar de qualquer lugar do mundo não elimina a necessidade de proteção laboral. Ao contrário, evidencia a urgência de construir formas transnacionais de regulação que assegurem direitos e segurança a quem vive nas margens geográficas e jurídicas do sistema produtivo global.

Adiante-se, desde já, que, como será aprofundado mais à frente, o fato de o nomadismo digital ser apresentado como um estilo de vida escolhido livremente, com a possibilidade de o trabalhador se deslocar de um país para outro, não significa que ele esteja isento das marcas da precariedade. Ao contrário, trata-se de uma forma de trabalho frequentemente atravessada por inseguranças, tanto em relação à remuneração, que pode variar conforme o local, o contratante ou a flutuação cambial, quanto em relação à legislação aplicável, diante da ausência de parâmetros jurídicos claros e protetivos em contextos transnacionais.

O discurso da liberdade, nesse caso, muitas vezes encobre a vulnerabilidade estrutural desses(as) trabalhadores(as) frente à desregulamentação e à assimetria de poder nas relações laborais contemporâneas.

4 O NOMADISMO DIGITAL E AS VILAS NÔMADES

Definido o nomadismo digital e a condição social dos(as) nômades digitais, este capítulo abordará o conceito de relações líquidas, formulado por Bauman, e as reflexões de Sennett sobre a corrosão dos vínculos duradouros no mundo do trabalho, buscando compreender como o nomadismo digital se insere em um ambiente laboral caracterizado pela fluidez, fragmentação e obsolescência programada das conexões profissionais, fatores que dificultam a formação de vínculos e, conseqüentemente, a ação coletiva.

Em seguida, examinará as chamadas vilas nômades digitais, concebidas como espaços híbridos de sociabilidade, turismo, trabalho remoto e redes comerciais e, por fim, abordará a questão tributária dos(as) nômades digitais.

4.1 Nomadismo digital e relações laborais líquidas

Neste tópico, discute-se a mobilidade dos(as) nômades digitais e a forma como as relações laborais contemporâneas têm se tornado cada vez mais líquidas, à luz das análises de Zygmunt Bauman e Richard Sennet.

Bauman (2001, p. 21) analisa as transformações do mundo contemporâneo, tanto nas relações laborais quanto nas interpessoais, ressaltando que, em tempos passados, atividades profissionais que conferiam estabilidade e segurança eram amplamente valorizadas, assim como os relacionamentos duradouros. Nesse contexto, hábitos nômades eram socialmente malvistas, pois contrariavam a lógica da permanência e da previsibilidade. Atualmente, contudo, assiste-se a uma inversão de valores: o transitório é celebrado, e os estilos de vida nômades passam a ser promovidos como desejáveis e modernos. Os empregos já não oferecem a mesma estabilidade de outrora, e a entrada em uma empresa não vem mais acompanhada da expectativa de construir carreira ou raízes.

A ideia de pertencimento a uma trajetória linear e contínua cede espaço a experiências laborais fragmentadas e marcadas pela instabilidade, característica que encontra eco direto na vivência dos(as) nômades digitais, cuja trajetória profissional é marcada por descontinuidades e reinícios (Bauman, 2001, p.21).

Bauman (2001, p. 183) descreve o(a) trabalhador(a) do modelo fordista como alguém que iniciava sua carreira em grandes empresas com o horizonte de nela

permanecer até a aposentadoria. Essa relação de longo prazo entre trabalhador e empregador configurava-se como parte do projeto de vida do indivíduo. No entanto, esse modelo foi desmantelado. Conforme Bauman (2001, p. 176), já não se espera que o trabalho “enobreça” ou contribua para a formação do ser humano.

A dedicação e a lealdade ao trabalho deixaram de ser valorizadas. Em seu lugar, sobressai uma lógica produtivista, imediatista e individualizada. A segurança no emprego foi substituída por vínculos frágeis, contratos efêmeros e arranjos informais, frequentemente desprovidos de proteção previdenciária ou estabilidade mínima (Bauman, 2001, p. 185). A vida profissional tornou-se permeada de incertezas, descontinuidades e ausência de previsibilidade.

Essas transformações não se restringem à esfera laboral: também afetam os vínculos humanos e a própria concepção de futuro coletivo. Bauman (2001, p. 205) aponta que o ideal relacional do “até que a morte nos separe” foi substituído pelo “enquanto durar a satisfação”, reforçando a fluidez e o imediatismo que marcam a sociedade atual. A assunção constante de riscos transforma-se em imperativo cotidiano, como destaca Sennett (2016, p. 90): “a teoria é que rejuvenescemos nossas energias correndo riscos, e nos recarregamos continuamente”.

Em consonância com essa lógica, Bauman (2021, p. 112) observa que “o mercado de trabalho é rígido demais; precisa tornar-se flexível, quer dizer, mais dócil e maleável, fácil de moldar, cortar e enrolar, sem oferecer resistência ao que quer que se faça com ele”.

Essa afirmação dialoga diretamente com a racionalidade que sustenta o nomadismo digital, em que o(a) trabalhador(a) ideal é aquele(a) que se apresenta como flexível, desapegado(a) de vínculos territoriais, sempre disponível e capaz de se adaptar às exigências de um mercado globalizado, fluido e altamente competitivo.

Contudo, essa idealização da mobilidade esconde realidades estruturais de insegurança e vulnerabilidade.

O nomadismo digital, ao se vincular aos ideais neoliberais de liberdade e empreendedorismo, apaga as fronteiras entre autonomia e precariedade, transformando o(a) trabalhador(a) em agente autônomo de sua própria instabilidade. As relações laborais líquidas, nesse contexto, não são sinônimo de liberdade plena, mas antes de uma nova forma de sujeição, disfarçada sob a retórica da escolha individual e da autorrealização.

Na sequência, o Bauman aprofunda a crítica à ideia de “flexibilidade” das novas relações laborais, revelando sua faceta contraditória:

Em outras palavras, o trabalho é “flexível” na medida em que se torna uma espécie de variável econômica que os investidores podem desconsiderar, certos de que serão as suas ações e somente elas que determinarão a conduta da mão de obra. Para pensar isso, porém, a ideia do “trabalho flexível” nega na prática o que afirma em teoria. Ou melhor, para realizar o que postula, deve despojar o seu objetivo daquela agilidade e versatilidade que o exorta a adotar (Bauman, 2021, p. 112).

Essa passagem evidencia que a retórica da flexibilidade não se sustenta como promessa de autonomia real, mas sim como mecanismo de controle e descarte da força de trabalho, adaptado aos interesses de investidores das grandes corporações e agentes do capital.

Em seguida, Bauman (2007, p. 7) aprofunda essa análise ao destacar que, na contemporaneidade, vivemos uma vida líquida, típica da sociedade líquido-moderna, na qual as condições mudam mais rapidamente do que o tempo necessário para que hábitos e rotinas se consolidem. A liquidez da vida e da sociedade se reforçam mutuamente, de modo que tanto uma quanto a outra não conseguem manter forma ou estabilidade por muito tempo.

Para Bauman (2007, p. 8), essa vida líquida é essencialmente precária, vivida em condições de incerteza constante, permeada por temores de “ficar para trás”, “perder o momento da mudança” ou “tomar um caminho sem volta”.

Tais preocupações são também recorrentes entre nômades digitais, que precisam continuamente reinventar suas trajetórias profissionais e pessoais para se manterem competitivos e adaptados a novos contextos.

Essa lógica se articula ao que Bauman (2021, p. 85) observa sobre a mobilidade contemporânea: “estamos todos em movimento”, seja por deslocamentos físicos entre territórios, seja pela circulação simbólica nas redes digitais. Essa fluidez encontra expressão concreta no nomadismo digital, em que o deslocamento constante se torna não apenas prática de vida, mas também requisito de inserção profissional.

Nesse cenário, a vida numa sociedade líquido-moderna, como alerta Bauman (2007, p. 9), não pode parar: precisa modernizar-se continuamente, despindo-se de identidades e formas ultrapassadas sob pena de perecer. Essa condição, descrita pelo autor como “destruição criativa”, implica que os modos de vida anteriores são descartados, arrastando consigo aqueles que não conseguem acompanhar o ritmo:

"Destruição criativa" é a forma como caminha a vida líquida, mas o que esse termo atenua e, silenciosamente, ignora é que aquilo que essa criação destrói são outros modos de vida e, portanto, de forma indireta, os seres humanos que os praticam. A vida na sociedade líquido-moderna é uma versão perniciosa da dança das cadeiras, jogada para valer. O verdadeiro prêmio nessa competição é a garantia (temporária) de ser excluído das fileiras dos destruídos e evitar ser jogado no lixo. E com a competição se tornando global a corrida agora se dá numa pista também global (Bauman, 2007, p. 10).

Assim, os(as) nômades digitais materializam a condição descrita por Bauman. São trabalhadores(as) que transformam a mobilidade em marca identitária e em recurso de sobrevivência profissional, mas que, ao mesmo tempo, enfrentam a fragilidade dos vínculos, a instabilidade das oportunidades e a precariedade da proteção social.

A promessa de liberdade e autonomia que acompanha esse estilo de vida convive, portanto, com os dilemas da modernidade líquida, em que o movimento permanente, físico ou virtual, simultaneamente amplia as possibilidades de experimentação e conexão global e intensifica as dificuldades de construção de pertencimento e segurança.

Nessa lógica, Sennett (2016, p. 9) aponta a ruptura com o paradigma da estabilidade, observando que os(as) trabalhadores(as) contemporâneos(as) já não almejam uma carreira para a vida inteira, mas sim um *job*, termo associado a ocupações temporárias, informais ou de caráter *freelancer*, geralmente desprovidas de vínculos duradouros ou obrigações mútuas. Nesse cenário, a flexibilidade torna-se o valor central, e atividades baseadas em rotinas rígidas passam a ser cada vez mais rejeitadas.

Ainda nesse contexto, Sennett (2016, p. 63) enfatiza que as organizações flexíveis têm experimentado diferentes arranjos de horário, conhecidos como "flexitempo". Em vez de turnos fixos e imutáveis, a jornada de trabalho se transforma em um mosaico de pessoas atuando em horários distintos e individualizados, o que se aproxima, em certa medida, da lógica do trabalho nômade em escala global.

Para Sennett (2016, p. 51), "em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas". No entanto, paradoxalmente, "as práticas de flexibilidade concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas", revelando os efeitos perversos dessa lógica sobre o sujeito contemporâneo.

No caso dos(as) nômades digitais, esse discurso da flexibilidade é intensificado pela idealização de um estilo de vida baseado em deslocamentos contínuos e na valorização da liberdade individual, mas que frequentemente oculta relações laborais atravessadas pela instabilidade, pela ausência de direitos e pela insegurança jurídica.

Assim, as reflexões de Bauman (2001) e Sennett (2016) oferecem perspectivas importantes para interpretar o nomadismo digital como uma manifestação representativa das transformações do trabalho na contemporaneidade. Bauman descreve uma modernidade líquida, caracterizada pela fluidez, pela instabilidade e pela fragilização dos vínculos duradouros. Sennett, por sua vez, problematiza a lógica da flexibilidade, mostrando que, embora frequentemente apresentada como sinônimo de liberdade e autonomia, ela pode comprometer a continuidade das trajetórias profissionais e dificultar a construção de identidades mais estáveis e coerentes.

Azmanova (2020, p. 156) sustenta que vivemos, na atualidade, uma nova configuração da injustiça social, compreendida como sofrimento socialmente induzido, que se manifesta a partir de três grandes eixos. O primeiro diz respeito à incapacidade das economias nacionais de assegurar o pleno emprego. O contrato de trabalho estável, que durante décadas funcionou como mecanismo de inclusão e proteção social, passa a operar como fator de exclusão, ao manter parcelas significativas da população afastadas do mercado de trabalho formal.

Em segundo lugar, a autora observa que, nas últimas décadas, ocorreu uma intensificação da competitividade econômica, o que resultou na crescente mercantilização do trabalho, inclusive entre os chamados *insiders*, isto é, trabalhadores com vínculos considerados seguros e remuneração relativamente elevada. Mesmo esses sujeitos passaram a ser pressionados a aceitar concessões salariais, ampliação da jornada e adiamento da aposentadoria, experimentando um processo de empobrecimento relativo, ainda que permaneçam inseridos na formalidade (Azmanova, 2020, p. 156).

O terceiro eixo da precariedade refere-se àqueles que ocupam as margens do mercado de trabalho, como trabalhadores em empregos temporários e involuntários, especialmente em setores fortemente impactados pela globalização. Nessas condições, o emprego tende a ser mal remunerado, instável e desprovido de direitos mínimos, revelando uma precarização de caráter estrutural (Azmanova, 2020, p. 156).

Diante desse cenário, Azmanova (2020) afirma que a precariedade se generalizou, passando a afetar três grandes grupos sociais: os *insiders*, os *outsiders*

e aqueles que operam nas fronteiras do mercado de trabalho. Configura-se, assim, uma verdadeira “precarização da sociedade” como um todo, na qual a insegurança econômica se torna uma experiência transversal.

Para esta autora, essa transformação insere-se em uma economia política marcada por três características centrais: (i) a falta crônica de geração de empregos, acentuada desde o início dos anos 2000 em razão da automação e da terceirização em escala global; (ii) a liberalização dos mercados de trabalho, que reduziu a segurança contratual e impulsionou processos de flexibilização extrema, como a chamada uberização das relações laborais; e (iii) a retração do Estado, expressa na redução das políticas sociais e no enfraquecimento das redes de proteção. Como consequência, o emprego deixa de representar garantia de subsistência, e a precariedade passa a constituir a experiência comum da maioria, atravessando fronteiras de classe, gênero e qualificação profissional (Azmanova, 2020, p. 158).

Nesse contexto, Azmanova (2020, p. 157) propõe uma mudança no foco da questão social contemporânea: o problema central já não seria apenas a desigualdade de renda, mas a massificação da precariedade, fenômeno que redefine as condições de existência sob o capitalismo atual.

Essa leitura crítica mostra-se relevante para a compreensão do nomadismo digital. Embora frequentemente apresentado sob uma narrativa libertária e empreendedora, associada à flexibilidade, à mobilidade e à autonomia, o trabalho nômade digital também pode ser interpretado como uma resposta às transformações estruturais do mundo do trabalho descritas por Azmanova. Em muitos casos, o nomadismo não se configura apenas como uma escolha de estilo de vida, mas como uma estratégia de sobrevivência diante da instabilidade econômica global, da ausência de vínculos laborais duradouros e da erosão das garantias sociais.

Desse modo, o crescimento do número de nômades digitais pode ser compreendido não apenas como um movimento voluntário, mas também como reflexo das novas formas de precariedade que atravessam a economia globalizada.

Nessa perspectiva, o nomadismo digital revela-se menos como uma ruptura emancipatória e mais como uma atualização de formas já conhecidas de exploração do trabalho, agora mediadas pelas tecnologias digitais, por plataformas transnacionais e por discursos de empreendedorismo de si.

Ersöz (2024, p. 244-248) observa que, em escala global, o processo de trabalho vem sendo reorganizado em um contexto marcado pelo enfraquecimento das relações

laborais tradicionais, orientado por uma lógica de flexibilidade e pela crescente individualização dos riscos, com o objetivo de redução de custos. Nesse cenário, embora a subordinação direta dos trabalhadores tenda a se diluir, os mecanismos de supervisão e controle permanecem ativos, agora mediados pela digitalização e, sobretudo, pelas plataformas digitais. A inserção dos nômades digitais se dá plenamente nesse processo.

A narrativa do estilo de vida, frequentemente associada à liberdade e ao empreendedorismo, funciona como uma máscara que encobre a instabilidade material cotidiana, ao mesmo tempo em que promove a mercantilização das aparências simbólicas do nomadismo digital, transformando experiências subjetivas em capital monetizável (Ersöz, 2024, p. 248).

Para esse grupo, a transformação da vida profissional não se apresenta como um fim em si mesma, uma vez que a fronteira entre vida e trabalho se torna cada vez mais difusa. Embora os nômades digitais frequentemente se posicionem como críticos das formas tradicionais de trabalho, permanecem igualmente sujeitos aos efeitos ambivalentes da digitalização. Esta, ao mesmo tempo em que possibilita a flexibilização, também engendra novas formas de desqualificação e precarização, evidenciando a transitoriedade dos arranjos laborais e a coexistência de distintos graus e modalidades de exploração (Ersöz, 2024, p. 248).

A digitalização das atividades profissionais pode, ainda, consolidar características do trabalho atípico, informal e fragmentado, desprovido de garantias de continuidade, proteção social ou estabilidade. Inseridos nesse cenário, os nômades digitais vivenciam formas extremas de precarização: desprovidos de amparo legal, atuam sob contratos pontuais, com rendimentos variáveis e submetidos a riscos que recaem integralmente sobre si mesmos (Ersöz, 2024, p. 248-249).

A mobilidade constante, frequentemente sustentada por vistos temporários ou pela ausência de regulamentação específica, torna o trabalho desses(as) trabalhadores e trabalhadoras praticamente invisíveis aos olhos do Estado e dos sistemas de proteção social.

Os nômades digitais emergem como sujeitos situados à margem da divisão clássica entre tempo de trabalho e tempo livre, incorporando a mobilidade internacional como elemento constitutivo de seu modo de vida. A crescente regulação estatal por meio de programas de vistos específicos revela, contudo, que esses fluxos

não são plenamente livres, mas moldados por interesses econômicos dos países receptores (Ersöz, 2024, p. 249).

Portanto, a mobilidade converte-se em um recurso de sobrevivência profissional e em uma marca identitária para os nômades, que convivem com a insegurança, a fragmentação, a ausência de direitos trabalhistas e a acentuada insegurança jurídica, na medida em que atuam em um espaço transnacional frequentemente desprovido de parâmetros normativos claros capazes de assegurar uma proteção mínima.

A seguir, discorrer-se-á sobre a existência de vilas de nômades digitais, investigando-se o papel desses espaços como arenas de socialização, apoio mútuo e possíveis formas emergentes de coletividade. Tais vilas, ainda que muitas vezes permeadas por interesses comerciais e narrativas neoliberais de colaboração, podem representar tentativas, mesmo que embrionárias, de reconstrução de laços sociais e estratégias de resistência no interior de um mundo do trabalho cada vez mais individualizado e disperso.

4.2 Vistos e vilas nômades digitais: dispositivos de atração econômica e experiências de sociabilidade

O presente tópico abordará a existência de vistos para nômades digitais, bem como a disseminação, ao redor do mundo, de vilas nômades digitais, estruturas que vêm sendo implantadas em diversos países com o objetivo de atrair e acomodar trabalhadores(as) remotos(as).

Esses espaços são projetados para oferecer não apenas acomodações, mas também uma infraestrutura completa voltada ao trabalho a distância, com internet de alta velocidade, áreas de *coworking*, espaços de convivência e ambientes planejados para proporcionar bem-estar, produtividade e experiências culturais imersivas.

Segundo a empresa Fragomen (2023), especializada em mobilidade internacional, o nomadismo digital ganhou força com a pandemia da COVID-19 e, atualmente, já conta com mais de 35 milhões de adeptos em todo o mundo. A mesma fonte estima que, até 2035, esse número poderá alcançar a marca de 1 bilhão de pessoas em regime de trabalho nômade digital.

No Brasil, o governo federal regulamentou o tema por meio da Resolução CNIG MJSP nº 45, de 9 de setembro de 2021, que "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’”. Para a concessão do visto, é necessário comprovar a capacidade de executar atividades remotamente, a prestação de serviços a uma empresa sediada no exterior e meios de subsistência provenientes de fonte pagadora estrangeira. Exige-se renda mensal mínima de US\$ 1.500,00 ou disponibilidade de fundos bancários no valor mínimo de US\$ 18.000,00 (Brasil, 2021).

Ainda no Brasil, destaca-se a atuação da Associação Brasileira de Especialistas em Migração e Mobilidade Internacional (ABEMMI)¹ (2025), entidade que representa os(as) profissionais que atuam no campo da mobilidade global. Fundada a partir das discussões que culminaram na substituição do antigo Estatuto do Estrangeiro pela nova Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017), a associação tem como missão acompanhar e influenciar os processos decisórios relacionados às normas migratórias, promover a produção de conhecimento técnico, fortalecer práticas éticas no setor e defender os interesses de seus(as) associados(as) perante os órgãos governamentais competentes.

No âmbito da União Europeia, também existem mecanismos legais voltados aos(as) nômades digitais. Sierra Benitez (2022, p. 239) explica que esses trabalhadores(as) podem solicitar vistos específicos, distintos dos vistos de turista, os quais não autorizam atividades remuneradas. Assim, aqueles que desejam permanecer por períodos mais longos podem obter vistos de nômade digital, desde que comprovem a posse de recursos financeiros suficientes. Países como Croácia, Alemanha e Espanha já oferecem esse tipo de permissão de residência (Sierra Benitez, 2022, p. 240).

Sierra Benítez (2023, p. 169) observa que, na Espanha, foi promulgada a Lei nº 28/2022, de 21 de dezembro, que concede visto aos (às) nômades, voltada ao fomento do ecossistema das empresas emergentes (BOE de 22 de dezembro de 2022). Segundo a autora, essa normativa passa a mencionar expressamente o trabalho do nômade digital com o intuito de conferir alguma cobertura jurídica a uma realidade ainda incipiente de mobilidade internacional marcada pela flexibilidade.

A referida lei equipara os nômades digitais aos trabalhadores a distância de diferentes setores e empresas, descrevendo um estilo de vida que possibilita o

¹ <https://www.abemmi.org.br>.

trabalho remoto aliado a mudanças frequentes de residência, conciliando atividades de alta qualificação com experiências de turismo imersivo no país de acolhimento. Trata-se, contudo, de uma legislação essencialmente econômica, que não incorpora uma regulamentação social própria do Direito do Trabalho no plano internacional. Nesse sentido, o legislador espanhol não concebe o nômade digital exclusivamente como um(a) trabalhador(a) em sentido clássico, mas como parte de uma nova dinâmica produtiva e econômica (Sierra Benítez, 2023, p. 169).

Ainda conforme Sierra Benítez (2023, p. 171), a normativa espanhola enfrenta o nomadismo digital sob uma ótica predominantemente econômica, inserindo-o como fenômeno inovador no contexto do estímulo ao ecossistema das empresas emergentes e, especialmente, do empreendedorismo baseado na inovação. Parte-se do pressuposto de que, diante da expansão das empresas tecnológicas e do trabalho digital na economia globalizada, a atração de talentos e investimentos por meio dos nômades digitais assume papel estratégico crescente.

O objetivo central da norma espanhola, segundo Sierra Benítez (2023, p. 171), consiste em estabelecer um marco regulatório específico destinado a apoiar a criação e o crescimento de empresas emergentes na Espanha, como micro, pequenas e médias empresas, ao fixar condições que favoreçam sua internacionalização. Incluem-se, nesse contexto, as empresas de base tecnológica, cuja atividade depende da geração ou do uso intensivo de conhecimento científico e tecnológico para o desenvolvimento de novos produtos, processos ou serviços, bem como para a promoção de iniciativas de pesquisa, desenvolvimento e inovação e a transferência de seus resultados.

No que se refere ao teletrabalho de caráter internacional, Sierra Benítez (2023, p. 173) esclarece que essa categoria abrange o nacional de Estado terceiro, ou seja, não pertencente à União Europeia, autorizado a permanecer na Espanha para exercer atividade laboral ou profissional a distância para empresas sediadas fora do território espanhol, mediante o uso exclusivo de meios informáticos, telemáticos e de telecomunicação. Nos casos de atividade laboral subordinada, o titular da autorização somente poderá prestar serviços a empresas localizadas no exterior. Já no exercício de atividade profissional autônoma, admite-se a prestação de serviços a empresas situadas na Espanha, desde que essa parcela não ultrapasse 20% do total da atividade profissional desenvolvida.

Sierra Benítez (2023, p. 181) ressalta que, embora atualmente surjam diversas manifestações de trabalho remoto frequentemente agrupadas sob a denominação de nômades digitais, tais fenômenos não se confundem. O teletrabalho remoto, amplamente adotado durante a crise da Covid-19, foi objeto de regulamentação em muitos países e passou a ser reconhecido como instrumento de proteção social. Em contraste, as formas de trabalho remoto associadas ao nomadismo digital, mais próximas do trabalho internacional, ainda carecem de uma regulamentação específica no âmbito da União Europeia que assegure, de modo adequado, a proteção social desses(as) trabalhadores(as).

A normativa que trata dos vistos para nômades digitais, conforme analisa Sierra Benítez (2025), estabelece um ambiente regulatório favorável ao investimento e à atração de talentos. Em particular, cria condições propícias para a entrada e a permanência na Espanha, por razões de interesse econômico, de diversos sujeitos, entre eles trabalhadores e trabalhadoras envolvidos em movimentos intraempresariais.

Nesse contexto, a norma confere maior flexibilidade à possibilidade de que as pessoas trabalhadoras pactuem com o empregador a realização da mesma prestação de serviços de forma remota, a partir de outro local. Com isso, para as partes do contrato de trabalho, o local e o horário deixam de ser elementos essenciais, cedendo espaço à qualidade personalíssima de quem realiza a prestação: o talento (Sierra Benítez, 2025, p. 135).

Sierra Benítez (2025, p. 136) observa que a palavra “talento” possui, de um lado, significados associados a atributos como inteligência, perspicácia, agudeza, engenho, entendimento, intelecto, razão e juízo e, de outro, um significado material, relacionado à “moeda de conta dos gregos e dos romanos”. A partir dessa dupla acepção, pode-se compreender o talento como a expressão do valor monetário da inteligência da pessoa que trabalha ou presta serviços em um espaço e em um tempo marcadamente digitais.

Quintas (2023), sócia da Fragomen no Brasil, analisa a consolidação do nomadismo digital como fenômeno global, destacando três dimensões fundamentais: a expansão da prática, a transformação das relações entre trabalhadores(as) e empresas e os impactos socioeconômicos e urbanos nas cidades anfitriãs.

Quintas (2023) observa que, embora o nomadismo digital tenha emergido como uma tendência recente intensificada durante a pandemia da COVID-19, já se configura

como um movimento consolidado, estimando-se a existência de cerca de 35 milhões de adeptos em todo o mundo. Ressalta-se, no entanto, que nem todos esses trabalhadores(as) estão legalmente reconhecidos como nômades digitais, em razão da ausência de regulamentação específica ou da recente implementação de vistos próprios em diversos países.

Ainda, Quintas (2023) adverte que a popularização desse modelo de mobilidade laboral impõe desafios relevantes aos países receptores, especialmente no que tange às esferas urbana, ambiental e regulatória. Nesse contexto, destaca que muitos governos têm adotado os vistos para nômades digitais como instrumentos estratégicos de estímulo à economia, considerando a permanência prolongada e o elevado poder de consumo desses(as) profissionais.

No caso brasileiro, Quintas (2023) avalia positivamente a experiência com a concessão do visto temporário para nômades digitais, ressaltando iniciativas de cidades como Rio de Janeiro (RJ), Pipa (RN) e João Pessoa (PB), que vêm se estruturando para receber esse público específico. A autora sustenta que, apesar dos desafios, o nomadismo digital pode representar uma oportunidade estratégica para o Brasil reverter seu déficit imigratório, atrair profissionais qualificados e fomentar a economia local de forma sustentável.

A reportagem de Batista (2022), publicada no portal Melhores Destinos, destaca a implementação da primeira vila para nômades digitais da América do Sul, a ser instalada na Praia de Pipa², no município de Tibau do Sul (RN), Brasil.

O projeto, idealizado pela empresa NomadX, que já desenvolveu iniciativas semelhantes em Portugal e Cabo Verde, visa criar uma comunidade estruturada de trabalhadores remotos, oferecendo infraestrutura adequada (como *coworkings*, alojamento, internet de alta velocidade) e promovendo conexões interpessoais, impacto local positivo e networking profissional (Batista, 2022).

A experiência na Ilha da Madeira (Portugal), iniciada em 2021, registrou resultados expressivos: mais de 7 mil nômades, 30 milhões de euros em impacto direto e a criação de mais de 150 empresas (Batista, 2022).

Mais do que simples locais de hospedagem, as vilas nômades funcionam como pequenas comunidades pensadas para quem vive em movimento. Nesses espaços,

² <https://nomadvillagebrazil.com>.

a ideia é combinar mobilidade, trabalho remoto e convivência cotidiana de um jeito mais orgânico.

O Rio de Janeiro também vem incentivando a vinda de nômades digitais estrangeiros para a capital fluminense. No site oficial da Prefeitura, disponível em <https://www.nomadesdigitais.rio/>, é possível encontrar diversas orientações voltadas a esse público, tais como o passo a passo para solicitar o visto de nômade digital, indicações de parceiros especializados em consultoria migratória, sugestões de hospedagens, *coworkings* e até instruções sobre como um estrangeiro pode obter um Cadastro de Pessoa Física (CPF) no Brasil.

Além disso, o site reúne depoimentos de nômades digitais que escolheram o Rio como destino de trabalho remoto, evidenciando o potencial da cidade para atrair e acolher essa comunidade. Michael A. Melloit, diretor de arte, relata que veio ao Rio para encontrar colegas de trabalho e que se encantou com a cidade:

Sou um nômade digital e a razão de eu estar aqui é para encontrar com alguns colegas de trabalho. A gente sempre se encontra em algum lugar do mundo e, desta vez, escolhemos o Rio. Eu e meus amigos gostamos muito da cidade, a comida é ótima. O clima está sendo muito bom também. Com certeza voltarei outras vezes para ficar mais tempo (Rio de Janeiro, 2025).

Já Mel Pedroso, executiva de marketing, destaca a qualidade de vida proporcionada pela cidade:

Resolvi vir pra o Rio para trabalhar remotamente e curtir essa cidade maravilhosa. Acordar mais cedo, caminhar no calçadão, curtir o pôr do sol na Lagoa... uma qualidade de vida absurda, estando muito mais em contato com a natureza. Aqui no Rio eu sinto que eu consigo trabalhar e ser muito mais feliz. A natureza me inspira, os meus dias são mais leves. Tenho onde correr, tenho ar puro pra respirar, a onda do mar para ouvir. Enfim, essa cidade me reenergiza, me contagia, me faz muito mais feliz (Rio de Janeiro, 2025).

Vincenzo Villamena, designer, reforça essa percepção positiva:

Sempre fico voltando para o Brasil. É um dos meus lugares favoritos, principalmente o Rio. Estou apenas a um quarteirão da praia, todo dia para fazer um beach tennis e outras atividades que gosto. É um conjunto de coisas lindas nesta cidade, a praia, a natureza, a comida e também as bebidas. Eu amo vir pra cá, é um dos meus lugares favoritos no mundo (Rio de Janeiro, 2025).

Com esses relatos, a Prefeitura do Rio tenta mostrar que a cidade atrai não só pela infraestrutura ou pelas políticas públicas voltadas aos nômades, mas também

pela experiência sensorial e afetiva que oferece, aquilo que só quem vive ou passa um tempo ali consegue captar.

É uma estratégia consciente de *marketing* territorial, por meio da qual o Poder Público busca posicionar o Rio de Janeiro como um polo internacional de trabalho remoto, turismo de longa permanência e economia criativa.

Além das iniciativas institucionais brasileiras voltadas à atração de nômades digitais, como os vistos específicos e projetos municipais, observa-se também um crescente reconhecimento internacional do Brasil como destino estratégico para esse público. O site estrangeiro Horizon Jumpers (2025) publicou uma reportagem destacando os cinco melhores lugares para nômades digitais no Brasil, com base em critérios como infraestrutura, conectividade, custo de vida, segurança e atrativos culturais. As cidades recomendadas foram São Paulo, Rio de Janeiro, Florianópolis, Belo Horizonte e Fortaleza, todas descritas como adequadas para receber profissionais remotos que buscam qualidade de vida, internet confiável e comunidades conectadas.

O site Explore With Lora, mantido pela nômade digital Lora Pope (2025), apresenta um panorama internacional sobre o crescimento das vilas para nômades digitais, destacando iniciativas estruturadas em diversas regiões do mundo, como Madeira (Portugal), Mindelo (Cabo Verde), Pipa (Brasil), Sintra (Portugal), Syros (Grécia) e Bansko (Bulgária). A autora destaca ainda o papel das vilas como alternativa mais segura, acessível e acolhedora – inclusive para famílias nômades.

Nota-se que a crescente institucionalização do nomadismo digital se reflete também nas políticas urbanas.

A Forbes Brasil, em reportagem publicada em 17 de janeiro de 2025, listou as 20 melhores cidades para nômades digitais viverem, com base em critérios como conectividade, infraestrutura, qualidade de vida e segurança. Entre as localidades destacadas estão: Gênova, Bari, Catânia, Florença, Palermo, Roma, Turim e Bolonha (Itália); Valência, Las Palmas, Sevilha, Zaragoza, Madri, Bilbao e Múrcia (Espanha); Quebec, Ottawa, Montreal, Oshawa e Hamilton (Canadá) (Forbes Brasil, 2025).

Ainda segundo a Forbes Brasil (2025), somente nos Estados Unidos já há 18,1 milhões de nômades digitais, o que representa um aumento de 4,7% em relação ao ano anterior. Isso evidencia que cada vez mais pessoas estão explorando as possibilidades de trabalhar de qualquer lugar do mundo. A escolha do destino ideal,

entretanto, envolve critérios como Wi-Fi confiável, segurança, acessibilidade e políticas de imigração facilitadas.

Acerca da temática, a matéria escrita por Rodrigo Borges Delfim, publicada no portal MigraMundo (2024), apresenta o lançamento do NomadApp Visa, considerado o primeiro aplicativo de solicitação de vistos no mundo voltado especificamente à comunidade de nômades digitais. Desenvolvido pela *Immigration Consulting*, empresa fundada pela advogada argentina radicada no Brasil, Karina Chuquimia, o aplicativo foi concebido para facilitar a obtenção de vistos no Brasil e na Argentina por meio da automação de processos com uso de inteligência artificial (IA).

A ferramenta promete maior eficiência, agilidade e segurança jurídica, além de ser capaz de detectar fraudes e simplificar trâmites migratórios. A matéria estima que, em 2024, havia 38 milhões de nômades no mundo (Delfim, 2024).

No contexto da temática abordada, o artigo publicado pela Settee (2025), empresa de consultoria especializada em internacionalização, que oferece serviços e informações para auxiliar pessoas a mudarem de residência, emigrar, obter autorizações de residência e cidadania, abrir empresas e otimizar tributos em nível global, além de prestar assessoria voltada ao estilo de vida de nômades digitais, em junho de 2025, apresenta uma análise abrangente sobre os programas de vistos para nômades digitais na América do Sul.

A Settee (2025) ressalta que os requisitos comuns para a obtenção de um visto de nômade digital são: comprovação de renda estável (geralmente entre US\$ 1.500 e US\$ 5.000 mensais), seguro de saúde internacional, passaporte válido, certidão negativa de antecedentes criminais e comprovação de vínculo profissional remoto.

Na América do Sul, cinco países oferecem programas específicos de visto para nômades digitais: Brasil, Colômbia, Uruguai, Equador e Peru. O Brasil foi pioneiro, regulamentando o visto em janeiro de 2022 por meio da Resolução CNIG nº 45/2021, com validade de um ano e possibilidade de renovação. A Colômbia, por sua vez, lançou seu programa em 2023, com validade de dois anos e requisitos mais acessíveis, como renda mínima de US\$ 900. O Uruguai adota um modelo simplificado, sem exigência de renda mínima, permitindo a prorrogação da estadia e posterior solicitação de residência permanente (Settee, 2025).

No Equador, o programa *Nomadic Worker Rentista* autoriza permanência de até dois anos, renovável, e também pode levar à residência definitiva. Já o Peru, com

programa ainda em implementação, prevê visto de um ano, renovável, mas com detalhes ainda pendentes (Settee, 2025).

Além desses países, outras nações sul-americanas oferecem mecanismos análogos, ainda que não denominados formalmente como vistos para nômades digitais. É o caso de Paraguai, Argentina e Chile, que disponibilizam autorizações de residência temporária, como o Visto de Rentista, com requisitos semelhantes, baseados na comprovação de renda passiva e vínculo remoto, e que podem, em alguns casos, conduzir à residência permanente e, futuramente, à cidadania (Settee, 2025).

A Settee (2025) destaca que os países buscam atrair capital estrangeiro, estimular o setor turístico, impulsionar a infraestrutura digital e contribuir para a diversificação econômica.

Ainda, o relatório *State of Independence 2022*, elaborado pela MBO Partners (2022), aponta para o crescimento expressivo do nomadismo digital nos Estados Unidos. Em 2022, aproximadamente 16,9 milhões de trabalhadores norte-americanos se identificaram como nômades digitais, o que representa um aumento de 9% em relação a 2021 e de 131% em comparação com 2019.

Segundo a consultoria MBO Partners (2022), esse fenômeno, antes marginal, consolidou-se como um estilo de vida viabilizado pelo avanço das tecnologias e pela crescente flexibilização do trabalho remoto, especialmente após a pandemia de COVID-19.

O relatório destaca que houve um aumento na participação de trabalhadores independentes nesse estilo de vida, com predominância de homens (59%) em relação às mulheres (41%). Observa-se ainda uma redução significativa da presença da geração *baby boomer*, que passou de 27% em 2019 para apenas 13% em 2022, ao passo que cresce a adesão de *millennials* e integrantes da geração Z. Apesar disso, 37% dos nômades digitais ainda pertencem às gerações mais experientes, sendo que quase 10% têm mais de 60 anos (MBO Partners, 2022).

Os nômades digitais atuam em diversas áreas, sobretudo em setores que favorecem o trabalho remoto por meio de ferramentas digitais, como tecnologia da informação (21%), serviços criativos (12%), educação e treinamento (11%), *marketing* e vendas (9%), finanças e contabilidade (9%) e consultoria ou pesquisa (8%). Além disso, apresentam, em geral, um maior nível de escolaridade: 59% possuem diploma

universitário e 26% têm pós-graduação – índices superiores à média da população adulta dos Estados Unidos (MBO Partners, 2022).

A pesquisa também identifica os principais desafios enfrentados por essa população, como preocupações com segurança pessoal (34%), distância de familiares e amigos (32%), dificuldades relacionadas a fusos horários (30%), solidão (26%), questões logísticas de viagem (25%) e dificuldade de equilibrar trabalho e deslocamentos (25%) (MBO Partners, 2022).

Sobre a tendência de crescimento do número de nômades digitais, a análise de Tobi Agbede (2024), publicada no blog da Notta, oferece uma ideia sobre os impactos e desdobramentos do trabalho remoto no cenário pós-pandêmico. A autora destaca que o trabalho remoto cresceu mais de 1.100% desde meados de 2021, consolidando-se como uma das transformações mais relevantes nas relações de trabalho desde a Segunda Guerra Mundial.

Dados de instituições como *Owl Labs* e *Global Workplace Analytics* indicam que a porcentagem de trabalho realizado em casa saltou de 4,7% em 2019 para 61% em maio de 2020, evidenciando uma mudança estrutural na organização do trabalho (Agbede, 2024).

A expansão do trabalho remoto está diretamente ligada à ascensão do nomadismo digital, que se apoia na conectividade global e na desmaterialização do espaço de trabalho. Projeções de mercado indicam que os serviços voltados para o trabalho remoto devem crescer de US\$ 20,1 bilhões (2022) para US\$ 58,5 bilhões em 2027, com uma taxa de crescimento anual composta (CAGR) de 23,8%. Ainda assim, 44% das empresas não permitem qualquer modalidade remota, enquanto apenas 16% operam de forma totalmente remota. Por outro lado, 83% da força de trabalho global considera o modelo híbrido como ideal, e 59% dos profissionais escolheriam empregadores que oferecessem essa flexibilidade (Agbede, 2024).

A pesquisa também revela benefícios concretos para trabalhadores(as) e empregadores(as). Trabalhadores(as) que atuam remotamente economizam, em média, 72 minutos por dia com deslocamentos, o equivalente a 6 horas semanais, e mais da metade aceitaria redução salarial para manter essa flexibilidade. Além disso, 55% relatam trabalhar mais horas em casa do que no escritório, apontando para ganhos de produtividade (Agbede, 2024).

Do ponto de vista empresarial, um único trabalhador remoto de meio período pode gerar economia anual de US\$ 11.315, embora apenas 20 a 25% das empresas

custeiem integralmente o home office. Outro dado relevante é o impacto ambiental: o trabalho remoto pode evitar a emissão de 54 milhões de toneladas de carbono por ano, contribuindo para metas globais de sustentabilidade (Agbede, 2024).

Entretanto, o modelo também apresenta desafios significativos. Segundo Agbede (2024), 22% dos(as) trabalhadores(as) remotos relatam sentimentos de isolamento, 40% têm dificuldade em se desconectar fora do expediente e impressionantes 69% já enfrentaram sintomas de burnout. Mesmo diante desses obstáculos, a preferência majoritária por regimes flexíveis permanece evidente, pois muitas pessoas estariam dispostas a mudar de emprego ou aceitar cortes salariais para manter o trabalho remoto.

Do Ó (2021) destaca o crescimento do nomadismo digital em Portugal e apresenta as medidas adotadas pelo governo português para atrair esses profissionais. Entre elas, sobressaem-se a criação do Ministério da Economia e Transição Digital, a aprovação do Plano de Ação para a Transição Digital e a implementação de políticas públicas específicas voltadas à recepção de trabalhadores remotos.

Em sequência, Do Ó (2021) menciona, ainda, a criação da *Digital Nomads Village* na Ilha da Madeira, resultado de uma parceria entre o governo regional e a startup NomadX. Essa vila oferece estrutura adequada para o trabalho remoto e visa impulsionar a economia local por meio da permanência prolongada dos nômades digitais. A autora também ressalta experiências semelhantes em locais como Ericeira e Lisboa, bem como a criação de vistos específicos para nômades digitais em países como Estônia, Geórgia e o próprio Portugal.

Adicionalmente, a autora comenta a proposta portuguesa de um programa de *e-Residency*, “um conceito de cidadania virtual assente em serviços públicos desmaterializados que passam a estar disponíveis para os estrangeiros”, o qual permitirá que cidadãos não residentes possam usufruir dos serviços públicos nacionais, como a criação de empresas com Número Fiscal Português (equivalente ao CNPJ brasileiro) e a abertura de contas bancárias (Do Ó, 2021).

Além das iniciativas portuguesas, destaca-se a experiência da Estônia com o programa de *e-Residency*, que tem atraído a atenção de nômades digitais e empreendedores em todo o mundo. Souza (2019, p. 125), ele próprio um nômade digital, aponta que a *e-Residency*, ou residência digital, constitui uma alternativa válida para empreendedores que desejam operar especificamente dentro do mercado da

União Europeia. A proposta do programa é eliminar as fronteiras físicas e permitir que qualquer pessoa, independentemente da sua localização, possa usufruir de serviços públicos estonianos de forma inteiramente online, integrando-se ao ambiente de negócios europeu.

Segundo Souza (2019, p. 126), o governo da Estônia entende que a *e-Residency* representa a forma mais eficiente de administrar uma empresa confiável, a partir de qualquer lugar do mundo e com custos reduzidos. Dentre os benefícios oferecidos aos participantes do programa, destacam-se: a possibilidade de abrir e gerenciar uma empresa com sede na União Europeia, realizar transações bancárias online, acessar provedores internacionais de pagamento, assinar digitalmente documentos (incluindo contratos e relatórios empresariais), verificar a autenticidade de assinaturas digitais, criptografar e transmitir arquivos com segurança, além de declarar impostos de forma remota. O programa funciona por meio de um cartão de identificação inteligente que permite o acesso seguro a todos esses serviços.

Souza (2019, p. 126-127) relata que aderiu ao programa em novembro de 2018 e retirou seu cartão de residência digital no consulado da Estônia em Lisboa, Portugal, reforçando a viabilidade prática do modelo para nômades digitais em trânsito pela Europa.

Ersöz (2024, p. 244) destaca que a pandemia de Covid-19 teve impacto direto nesse processo, acelerando o surgimento e a diversificação dos espaços de *coworking*, ambientes projetados para o trabalho remoto compartilhado. Esses espaços evidenciam uma prática diversificada de ocupação e consumo do espaço por parte dos(as) nômades digitais, podendo ser classificados como práticos, sociais ou exploratórios. Além disso, Ersöz menciona os espaços de moradia coletiva e convivência comunitária, que também se expandem nesse contexto.

Ainda, Ersöz (2024, p. 244) observa, que os(as) nômades digitais desenvolvem mecanismos próprios de solidariedade por meio de redes sociais, como forma de enfrentamento aos desafios cotidianos. Essa dinâmica decorre, também, dos efeitos negativos das formas de relacionamento marcadas pela independência, liberdade e alta mobilidade, que dificultam a construção de vínculos sociais duradouros. Como raramente permanecem por tempo suficiente em um mesmo local para estabelecer conexões com a comunidade física, essas práticas de solidariedade tendem a se transferir para plataformas digitais.

Cook (2020, p. 366) realizou entrevistas com nômades digitais, cujos perfis eram predominantemente oriundos do Norte Global. A maioria dos informantes era dos Estados Unidos, da Europa continental e do Reino Unido, havendo ainda um participante da Austrália e outro da Coreia do Sul. Entre os entrevistados, seis atuavam como *freelancers*, cinco como empreendedores e quatro estavam vinculados a empregadores, dois em regime de tempo integral e dois em meio período. Os *freelancers*, em geral, possuíam habilidades técnicas bem definidas (como tradução, design gráfico ou desenvolvimento de software) e acumulavam vários anos de experiência utilizando essas competências no mercado.

Esses profissionais utilizavam laptops, *smartphones* e tecnologias de informação e comunicação (TICs), além de se beneficiarem do fácil acesso ao transporte aéreo. A combinação entre dispositivos digitais, aplicativos e plataformas permitia não apenas a execução das atividades laborais cotidianas, como também a comunicação em diferentes fusos horários com clientes, colegas, empregadores e outros integrantes de suas comunidades de prática. A tecnologia digital, por meio de *softwares* e aplicativos de celular, era empregada para organizar a rotina de trabalho, estruturar a jornada e potencializar o foco e a produtividade. Paralelamente, também eram utilizados métodos analógicos de gerenciamento de tarefas e práticas de autoajuda para otimizar a experiência profissional (Cook, 2020, p. 368).

Todos os participantes da pesquisa de Cook (2020, p. 368) relataram que as constantes mudanças de localização interferiam negativamente em suas rotinas, gerando uma sensação de desorganização e instabilidade. Essa dificuldade de adaptação, causada pela transição de um local para outro e pelo processo de reestabelecimento, já havia sido observada em outras pesquisas sobre o nomadismo digital. Alguns informantes conseguiam retomar suas rotinas produtivas em um ou dois dias após a mudança, mas, para a maioria, esse processo levava ao menos três dias.

A pesquisa de campo de Cook (2020, p. 375) também revelou que alguns espaços de *coworking* demonstravam sensibilidade à sensação de isolamento vivenciada pelos nômades e, por isso, promoviam atividades coletivas como noites de cinema ou sessões de videogame. Almoços comunitários também foram identificados como eventos frequentes, pensados para estimular a convivência e o fortalecimento de vínculos sociais entre trabalhadores remotos.

Diante do exposto, percebe-se que os vistos específicos e as vilas nômades digitais tornaram-se estratégias utilizadas por diversos países e cidades para atrair

trabalhadores(as) remotos(as), estimular o turismo de longa duração e movimentar a economia local. Embora muitas dessas iniciativas estejam claramente inseridas em lógicas mercadológicas e guiadas por interesses econômicos, elas também podem abrir espaço para experiências de acolhimento, convivência e criação de laços entre pessoas que vivem em constante deslocamento e, muitas vezes, com vínculos sociais frágeis.

As vilas nômades, em especial, vão muito além da hospedagem ou da oferta de boa infraestrutura para o trabalho. Elas podem se tornar pequenos núcleos de sociabilidade, solidariedade e intercâmbio cultural, capazes de aliviar a solidão e a sensação de instabilidade que marcam a rotina itinerante de muitos(as) trabalhadores(as) remotos(as).

Apesar de frequentemente surgirem em contextos turísticos mais elitizados, e das contradições que acompanham sua apropriação por discursos neoliberais, esses espaços também têm potencial para favorecer a formação de comunidades intencionais e para inspirar outras formas de organização social.

Com isso, compreende-se que as vilas nômades digitais não são apenas instrumentos de *marketing* territorial voltados à atração de capital estrangeiro: elas podem desempenhar um papel importante na formação de vínculos coletivos e de redes de apoio entre trabalhadores(as) dispersos(as) pelo mundo.

Nesse sentido, ainda que concebidas como espaços de consumo de experiências e de circulação global, essas vilas podem funcionar como pontos de encontro, sociabilidade e, potencialmente, de organização coletiva da categoria.

Essa reflexão ganha ainda mais relevância quando se considera o desafio de construir formas transnacionais de representação e mobilização de trabalhadores(as) remotos(as), questão que será retomada no capítulo final da tese.

Na sequência, serão abordados os aspectos tributários do nomadismo digital.

4.3 Aspectos tributários do trabalho nômade digital

Embora a tributação não constitua o foco central desta tese, a análise desse tema revela-se indispensável para a compreensão adequada do fenômeno do nomadismo digital no mundo do trabalho contemporâneo.

O presente tópico tem por objetivo analisar como a doutrina vem abordando a tributação dos nômades digitais, sobretudo diante da mobilidade constante e da

dificuldade de enquadramento dessa forma de trabalho em critérios fiscais construídos a partir da territorialidade.

Ouro (2021, p. 115) observa que, em regra, o direito de um Estado de tributar os rendimentos de uma pessoa se organiza a partir de dois elementos de conexão: a ligação do sujeito a uma jurisdição (jurisdição da residência) e a ligação ao local onde o rendimento é produzido (jurisdição da fonte).

A partir desses elementos, estruturam-se os dois princípios clássicos do poder tributário estatal: o princípio da residência e o princípio da fonte (Ouro, 2021, p. 115).

Pelo primeiro, o Estado tributa os rendimentos de seus residentes, frequentemente sob lógica universal, alcançando tanto rendas internas quanto aquelas auferidas no exterior (Ouro, 2021, p. 116).

Pelo segundo, o Estado tributa rendimentos produzidos em seu território, ainda que o titular seja não residente, usualmente mediante retenção na fonte (Ouro, 2021, p. 116).

Esses critérios aparecem nas Convenções de Dupla Tributação (CDT) e em legislações internas, mas, embora as CDT não atribuam de modo exclusivo a competência tributária ao Estado da residência ou ao da fonte, há tendência de prevalência do princípio da residência (Ouro, 2021, p. 116).

Por isso, sistemas fiscais contemporâneos tendem a impor obrigação ilimitada aos residentes (universalidade) e obrigação limitada aos não residentes (territorialidade), restringindo-se, neste último caso, às rendas provenientes de fontes localizadas no território (Ouro, 2021, p. 116).

Ouro (2021, p. 116) ressalta, contudo, que há variações relevantes entre os regimes fiscais nacionais. Em alguns países, os residentes são tributados apenas pelos rendimentos de fonte interna, como em Singapura, Hong Kong e Panamá. Em outros, sequer há tributação sobre o rendimento, com arrecadação concentrada em impostos sobre consumo e taxas, como nas Bahamas e nas Ilhas Cayman. Soma-se a isso a ausência de um critério universal para definir residência fiscal: a regra dos 183 dias funciona mais como indicativo do que como parâmetro uniforme.

Em Hong Kong, por exemplo, bastam 60 dias de permanência para sujeição à tributação, ainda que limitada à renda de fonte local; já em outros contextos, mesmo com permanência inferior a 183 dias, a existência de habitação apta a indicar intenção de residência habitual pode ser suficiente para caracterizar residência fiscal, como ocorre em Portugal (Ouro, 2021, p. 117).

Há ainda modelos que atribuem relevância ao domicílio como elemento adicional à residência. Nesses casos, residentes não domiciliados podem ser tributados apenas pelos rendimentos estrangeiros remetidos ao território nacional (*remittance basis*), como no Reino Unido e em Malta. Em outros países, como os Estados Unidos da América e a Eritreia, também se utiliza o critério da nacionalidade como fundamento de conexão para tributar (Ouro, 2021, p. 117).

Em meio a essa pluralidade de regras, o(a) nômade digital fica especialmente exposto(a) a situações de dupla tributação, o que gera forte insegurança jurídica. Isso ocorre porque o Estado em que se encontra pode considerá-lo(a) tributável em razão da fonte do rendimento, mesmo quando não há acordo para evitar a dupla tributação com o Estado de sua residência. Além disso, o próprio contribuinte muitas vezes não consegue prever se a regra dos 183 dias ou outros critérios serão aplicados para caracterizá-lo(a) como residente (Ouro, 2021, p. 118).

Também podem ocorrer situações de dupla não tributação, sobretudo quando não há residência fixa em nenhum Estado ou quando a pessoa reside em país que tributa apenas rendimentos internos, mas auferir renda em Estados que não a tributam (Ouro, 2021, p. 118).

Essa multiplicidade normativa, além de intensificar a insegurança jurídica, pode abrir espaço para planejamento fiscal agressivo, aproximando-se, em certos casos, da evasão fiscal (Ouro, 2021, p. 118). Por isso, a autora aponta que a mobilidade tende a incentivar escolhas por jurisdições mais atrativas do ponto de vista fiscal, especialmente quando o sujeito não permanece tempo suficiente em um único país para se sentir vinculado ao pagamento de impostos e, mais ainda, quando percebe que não usufrui diretamente de benefícios típicos da tributação (saúde, educação, infraestrutura).

É nesse contexto que assumem importância as políticas estatais direcionadas à atração de nômades digitais. Ouro (2021, p. 119) destaca que, especialmente a partir da pandemia da COVID-19, diversos Estados passaram a enxergar esses trabalhadores(as) como alternativa para mitigar perdas econômicas no turismo. Desde meados de 2020, conforme mencionado anteriormente, proliferaram vistos específicos para nômades digitais, permitindo permanência legal e trabalho remoto por períodos que, em geral, chegam a um ano, em contraste com vistos de turista tradicionais.

Os primeiros programas surgiram no Caribe, com Barbados (*Barbados Welcome Stamp*), Bermudas (*Work from Bermuda*), Ilhas Cayman (*The Global Citizen Concierge Program*) e Anguilla (*Work from Anguilla*). A Costa Rica também criou visto com base na *Law to attract international workers and remote service providers* (Ouro, 2021, p. 119).

Em comum, tais iniciativas exploram fatores como atratividade turística, ausência de tributação do rendimento ou não incidência sobre rendimentos estrangeiros, além de exigências como seguro de saúde e taxas de inscrição elevadas (Ouro, 2021, p. 120).

Com lógica similar, Dubai instituiu o programa *Work remotely from Dubai*, permitindo trabalho remoto por um ano sem tributação sobre o rendimento das pessoas físicas, associado à infraestrutura digital local. A Geórgia, por sua vez, criou o *Remotely from Georgia*, voltado a *freelancers*, trabalhadores assalariados e empresários, com exigência de renda mínima e seguro de saúde (Ouro, 2021, p. 120).

Na Estónia, após o *e-residency* (2014), foi criado em 2020 o visto para nômades digitais, destinado a quem trabalha remotamente para empresas ou clientes localizados majoritariamente fora do país; exige renda mínima e prevê residência fiscal caso o titular permaneça mais de 183 dias em 12 meses (Ouro, 2021, p. 120-121).

A Grécia aprovou visto com redução de 50% na tributação por até sete anos, caso o nômade se torne residente fiscal, e a Croácia planejou medida semelhante em 2021. De modo geral, esses regimes exigem que os candidatos atuem para empresas ou clientes não estabelecidos no país de acolhimento, evitando concorrência com a economia local, e comprovem rendimentos mensais mínimos entre dois mil e cinco mil dólares (Ouro, 2021, p. 121).

Apesar da expansão desses vistos, Ouro (2021, p. 126) observa que o nômade digital ainda não encontra acolhimento nos conceitos tradicionais de residência fiscal, escapando aos critérios de residência habitual pela falta de nexos temporal e pela inexistência de centro de interesses vitais claramente definido. Esse desencaixe reforça a insegurança jurídica e favorece práticas de evasão fiscal. Ao mesmo tempo, evidencia uma tendência global de atração de trabalhadores(as) remotos como estratégia econômica, pois, para alguns Estados, os nômades digitais geram riqueza por consumirem localmente sem competir diretamente com a economia interna, dado o caráter internacional de suas atividades.

No Brasil, a tributação do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) relaciona-se ao domicílio tributário previsto no art. 127 da Lei nº 5.172/1966 (CTN). Nesse quadro, Amarante e Silveira (2025, p. 6) registram que a permanência no Brasil por mais de 183 dias, consecutivos ou não, no ano-calendário, leva ao reconhecimento da residência fiscal e, conseqüentemente, à incidência sobre a renda global.

Amarante e Silveira (2025, p. 9) também enfatizam que a desmaterialização da presença física, tanto de empresas quanto de indivíduos, fragiliza o uso exclusivo da conexão territorial tradicional como critério tributário, abrindo espaço para a noção de “presença digital significativa” como alternativa para alcançar atividades econômicas que transcendem fronteiras, mas mantêm influência sobre mercados locais.

Nesse cenário, a bitributação reaparece como preocupação central, sobretudo quando não há clareza sobre domicílio fiscal entre países com legislações divergentes. Por isso, Amarante e Silveira (2025, p. 11) defendem que a cooperação internacional e a adoção de critérios mais objetivos e uniformes são essenciais para reduzir abusos e inconsistências.

Amarante e Silveira (2025, p. 11) observam, ainda, que a competição internacional pela atração de nômades digitais, via vistos e regimes fiscais vantajosos, tensiona a própria cooperação tributária. No caso brasileiro, embora a Resolução nº 45/2021 do Conselho Nacional de Imigração regulamente o visto para nômades digitais, ela permanece omissa quanto ao imposto de renda, o que cria obstáculos práticos para reconhecer vínculos fiscais aptos a justificar a tributação da renda global.

Como exemplos comparados, Amarante e Silveira (2025, p. 12) apontam Portugal e Croácia. Portugal, com o visto D8 e o Regime de Residente Não Habitual (NHR), oferece benefícios fiscais por até 10 anos, com isenções sobre parcela relevante da renda obtida no exterior, além de reduzir contribuições sociais, tornando-se atrativo para trabalhadores(as) remotos e expatriados.

A Croácia, desde 2021, criou residência temporária para nômades digitais, permitindo permanência de até um ano sem imposto de renda sobre rendimentos estrangeiros, desde que o indivíduo não se torne residente fiscal croata; há também regime simplificado (*Paušalni obrt*) para *freelancers* com renda anual limitada, com tributação fixa e contribuição social reduzida (Amarante; Silveira, 2025, p. 12-13).

Amarante e Silveira (2025, p. 13) destacam que a disputa por atração de nômades digitais não se limita a vistos e incentivos fiscais: ela se conecta a debates globais sobre erosão de bases tributárias. Nesse quadro, a OCDE, por meio do BEPS,

busca conter a transferência de lucros para jurisdições de baixa tributação, e o Pilar 2, ao propor tributação mínima global, procura evitar a corrida ao fundo do poço, preservando a integridade das bases fiscais.

Diante das lacunas brasileiras, os autores sustentam a necessidade de fortalecer controle, fiscalização e cooperação internacional, com destaque para mecanismos como a troca automática de informações, que amplia transparência e capacidade de monitoramento de rendimentos auferidos no exterior (Amarante; Silveira, 2025, p. 14).

Além disso, apontam a possibilidade de vincular o visto de nômade digital a deveres informacionais mínimos, como declaração de fontes de renda e reporte periódico, como forma de reduzir evasão e aumentar segurança jurídica (Amarante; Silveira, 2025, p. 14).

Ainda assim, permanecem desafios relevantes, pois, apesar da existência do visto, o sistema tributário nacional carece de maior clareza quanto ao domicílio fiscal e ao tratamento da renda global desses profissionais, o que alimenta tanto o risco de bitributação quanto a possibilidade de não tributação (Amarante; Silveira, 2025, p. 15).

Nesse sentido, Amarante e Silveira (2025, p. 15-16) defendem critérios mais objetivos e medidas mais consistentes de enquadramento fiscal, capazes de conciliar atração de nômades digitais com proteção da base tributária e previsibilidade normativa.

Em continuidade, Assis Junior (2025, p. 106-118) parte da constatação de que a expansão do trabalho remoto transnacional vem tensionando os fundamentos clássicos da tributação internacional, ainda estruturados sobre a lógica da sedentariedade. Para o autor, os nômades digitais constituem um exemplo dessa mudança, sendo trabalhadores(as) itinerantes, mediados(as) por tecnologias digitais, que geram renda em múltiplas jurisdições sem, muitas vezes, estabelecer residência fiscal clara ou vínculo territorial duradouro.

Quanto a classificação dos(as) nômades, Assis Junior (2025, p. 108-116) os(as) separam em três grupos: *freelancers*, empreendedores digitais e empregados(as) com liberdade de mobilidade, ressaltando que, apesar das diferenças, todos compartilham a prestação de serviços via internet a partir de diferentes países, em estadias geralmente curtas.

Assis Junior (2025, p. 108-116) destaca que as regras atuais, especialmente o art. 15 do Modelo OCDE (com a regra dos 183 dias), tendem a produzir uma brecha

prática: como muitos nômades evitam permanecer mais de seis meses em um mesmo país, não acionam a tributação na fonte, e, ao mesmo tempo, podem não ser tributados plenamente em um Estado de residência, seja por não preencherem critérios domésticos, seja por regimes especiais. Daí decorre o risco de apatridia fiscal (não tributação) ou, em alguns casos, de múltiplas residências fiscais (conflitos e insegurança jurídica).

Aponta Assis Junior (2025, p. 108–116) dificuldades no enquadramento dos rendimentos, destacando que a fronteira entre trabalho dependente e independente nem sempre se mostra nítida na prática. Além disso, no caso dos(as) trabalhadores(as) autônomos(as), o art. 7º do Modelo OCDE (lucros empresariais) exige a configuração de estabelecimento permanente, requisito que raramente se verifica em trajetórias deliberadamente móveis.

Defende Assis Junior (2025, p. 108-116) a modernização do direito tributário internacional e mapeia um conjunto de propostas (como alocação proporcional no tempo, “pop-up tax”, residência fiscal eletrônica/garantida, presença econômica significativa para pessoas físicas, retenções ampliadas na origem, passaporte tributário internacional, entre outras), enfatizando que nenhuma se resolve isoladamente e que a saída exigiria coordenação e cooperação internacional, com eventual incorporação a instrumentos multilaterais e ao próprio Modelo OCDE.

Quanto à alocação da competência proporcional no tempo, o autor defende repensar o paradigma que privilegia a residência e ampliar a tributação na fonte por um critério de proporcionalidade temporal, com revisão (redução ou eliminação) da regra dos 183 dias. Nessa lógica, o nômade digital seria tributado em cada jurisdição na medida do tempo em que ali trabalhou, o que reduziria lacunas de não tributação, mas exigiria coordenação internacional, troca de informações sobre presença e rendimentos, e mecanismos simplificados de crédito, sob risco de custos administrativos elevados e até inexequibilidade quando há trânsito por muitos países em curtos períodos (Assis Junior, 2025, p. 90-92).

No tocante à competência no Estado do empregador com *Pop-Up Tax* (art. 15 do Modelo de Convenção ONU sobre dupla em discussão), a proposta debatida no Comitê de Peritos da ONU (out. 2023) permitiria que o Estado do empregador tributasse salários pagos a trabalhador que exerce o emprego no próprio Estado de residência ou em terceiro Estado, funcionando como uma tributação complementar (*top-up*) e fechando a brecha típica do trabalho remoto internacional. O modelo apoia-

se na capacidade de retenção pela empresa e pretende evitar a ausência total de tributação, mas suscita críticas de equidade, extraterritorialidade e potenciais assimetrias entre países-sede de empresas e países de estadia, além de depender de adoção futura em tratados (Assis Junior, 2025, p. 92-93).

Quanto à residência fiscal eletrônica, o caminho seria inserir nas convenções uma nova regra de desempate (*tie-breaker*) capaz de fixar a residência fiscal do trabalhador remoto com base em indicadores do sistema financeiro, em linha com experiências como a da Estónia. A proposta se ancora em procedimentos de identificação e reporte internacional (CRS/FATCA), permitindo atualizar a residência “eletrônica” a despeito da mobilidade, mas o autor alerta para riscos e consequências indesejáveis se esses dados forem utilizados sem salvaguardas e transparência ao contribuinte (Assis Junior, 2025, p. 94-95).

No tocante à residência fiscal garantida, a solução consiste em impedir a “residência zero”, estabelecendo que, se o indivíduo não preencher critérios em nenhum país por determinado período, será considerado residente no país de nacionalidade ou no último domicílio provado, criando um “porto seguro” contra a apatridia fiscal. O autor menciona a tributação por cidadania (como nos EUA) como referência, mas reconhece resistências e sugere alternativas mais moderadas, como tributar ex-residentes que não comprovem nova residência (Assis Junior, 2025, p. 95-97).

Quanto ao teste de residência fiscal qualificada, o autor propõe prever no Modelo OCDE um instrumento próprio para nômades digitais, combinando critérios subjetivos e objetivos, permanência, laços econômicos e familiares, origem dos rendimentos, entre outros, para identificar uma jurisdição predominante e, a partir daí, organizar a tributação na residência qualificada. A inspiração vem de tratamentos especiais já existentes para certos trabalhadores (como o art. 15 relativo a navios e aeronaves), mas o teste precisaria ser suficientemente flexível para lidar com vínculos frágeis e mobilidade turística (Assis Junior, 2025, p. 97-98).

No tocante à presença econômica significativa, a proposta adapta a lógica criada para empresas digitais e busca construir um nexo tributário para pessoas físicas a partir de indicadores como volume de receitas, número de contratos e intensidade econômica em determinado país, mesmo sem permanência física. O objetivo é reduzir a fuga ao sistema baseada na ausência de residência estável e na inexistência de estabelecimento permanente, embora o autor reconheça a dificuldade

de definir métricas objetivas e operacionais para essa “presença” no caso de indivíduos (Assis Junior, 2025, p. 98-99).

Quanto à tributação na origem, a ideia é deslocar a competência para o Estado onde se encontra a direção efetiva do empregador ou contratante, “ficcionalando” que a atividade foi prestada ali, independentemente do lugar onde o nômade executa o trabalho. O autor aponta ganhos de simplicidade e redução de custos de conformidade, com potencial de desestimular arbitragem fiscal, mas ressalta objeções ligadas à artificialidade do vínculo (tributar onde o trabalhador pode nunca ter estado) e à limitação prática: dependeria de o Estado de origem prever a tributação desses rendimentos no seu direito interno (Assis Junior, 2025, p. 99-100).

No tocante à tributação cumulativa, o modelo compartilha a tributação entre o Estado do empregador/contratante e o Estado de presença física do trabalhador, pretendendo equilibrar a prevenção da não tributação com a redução de conflitos entre jurisdições mediante coordenação e troca de informações. O autor registra críticas importantes, como a possível violação da capacidade contributiva por desconsiderar características pessoais, a tensão entre contribuinte (trabalhador) e lógica do empregador, e o desconforto de tributar parcialmente no Estado de origem onde o indivíduo talvez nunca tenha estado (Assis Junior, 2025, p. 101).

Quanto à atualização e ampliação dos instrumentos tradicionais, o autor reúne medidas cooperativas que reforçam ferramentas já existentes, quais sejam: o intercâmbio de dados migratórios, os aprimoramentos no CRS, o acionamento de cláusulas antiabuso e as iniciativas de padronização destinadas a fechar “janelas” de arbitragem de residência (como lacunas entre critérios temporais). Soma-se a isso o fortalecimento legislativo doméstico (penalidades, deveres de reporte e coordenação entre autoridades fiscais e migratórias), ainda que persistam limites relevantes, como questões de privacidade e soberania, bem como estratégias que escapam ao CRS (criptomoedas e baixa bancarização) (Assis Junior, 2025, p. 101–103).

No tocante ao passaporte tributário internacional, trata-se de ideia embrionária de criar um registro global que acompanhe o indivíduo e indique onde houve tributação recente, possivelmente com contribuição mínima repartida entre países conforme presença, reduzindo inclusive a concorrência fiscal associada a regimes de vistos. O autor enfatiza obstáculos de governança (arrecadação, distribuição, fiscalização e execução) e aproxima o debate da proteção social, ao destacar que a ausência de

contribuição clara tende a aumentar a vulnerabilidade e a exigir mecanismos de portabilidade e totalização em arranjos futuros (Assis Junior, 2025, p. 103-104).

Quanto à tributação por geolocalização, a proposta cria um novo elemento de conexão (“presença estável”) baseado na localização física efetiva do indivíduo, obtida via GPS/IP, em linha com a compreensão de que o trabalho é exercido onde o trabalhador está fisicamente presente. O autor descreve um desenho administrativo com cadastro e uso de VPN para reportar localização (inclusive por plataformas/empregadores) e admite futuros cenários de “split payment” via blockchain, mas ressalta críticas fortes relativas à privacidade e proteção de dados, que exigiriam salvaguardas robustas para qualquer implementação (Assis Junior, 2025, p. 104-105).

A dificuldade de enquadramento dos nômades digitais nos critérios tradicionais de residência e de fonte evidencia não apenas lacunas normativas, mas também a inadequação de categorias jurídicas pensadas para uma realidade laboral sedentária, conforme ressaltado acima.

As propostas examinadas ao longo deste tópico demonstram um esforço crescente da doutrina e de organismos internacionais para compreender e regular um fenômeno que já se encontra consolidado e em expansão.

Ao mesmo tempo, a análise da tributação dos(as) nômades digitais permite perceber que as controvérsias fiscais não se esgotam na definição do ente competente para tributar os rendimentos do trabalho remoto. Elas se conectam, de forma direta, a questões mais amplas relativas à justiça fiscal, à equidade entre trabalhadores(as) móveis e sedentários e à própria sustentabilidade dos sistemas estatais.

Assim, ainda que não seja o eixo principal da presente tese, o tema tributário contribui para a compreensão das múltiplas dimensões do nomadismo digital e de seus efeitos jurídicos, econômicos e sociais.

Nesse contexto, torna-se evidente que a tributação não pode ser analisada de forma dissociada da proteção social. Na mesma medida em que surgem incertezas quanto à tributação dos rendimentos dos nômades digitais, emergem também relevantes questionamentos sobre a atribuição de direitos sociais e a cobertura previdenciária desses(as) trabalhadores(as).

Se os Estados buscam exercer competência tributária sobre atividades desenvolvidas de forma remota e transnacional, impõe-se a necessidade discutir sobre os mecanismos de proteção social aplicáveis a esses(as) trabalhadores(as).

É a partir dessa constatação que se justifica o exame, no tópico seguinte, das questões relacionadas à proteção social dos(as) nômades digitais, buscando compreender se e como esses trabalhadores podem ser adequadamente protegidos em um cenário marcado pela mobilidade global e pela fragmentação das relações laborais.

5 A PROTEÇÃO SOCIAL DOS(AS) NÔMADES DIGITAIS

O presente capítulo dedica-se a examinar a proteção social dos(as) nômades digitais à luz das normas internacionais do trabalho, tomando como ponto de partida os instrumentos normativos da OIT.

Como já antecipado, a hipótese assumida na presente tese, partindo do pressuposto de que os(as) nômades digitais, sejam empregados(as) ou autônomos(as), têm direito à proteção social, sustenta que essa proteção pode ser efetivada por meio da aplicação das Convenções Fundamentais da OIT, das Convenções aplicáveis a todos(as) os(as) trabalhadores(as) e da Convenção nº 186 dessa organização, até que sobrevenha normativa internacional específica voltada a essa proteção.

A partir dessas premissas, o capítulo se estrutura em quatro eixos. Primeiro, examina-se a estrutura, a origem e os princípios fundamentais da OIT, bem como o modo pelo qual o Direito Internacional do Trabalho e os direitos humanos trabalhistas constroem um núcleo mínimo de proteção que deveria alcançar todos(as) os(as) trabalhadores(as), empregados ou autônomos.

Em seguida, discutem-se os desafios das relações de trabalho transnacionais, citando o Código de Bustamante, a LINDB – Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, e outros instrumentos relevantes, a fim de evidenciar como os critérios clássicos de conexão (território, local da contratação, sede do empregador) se mostram insuficientes diante da realidade dos(as) nômades digitais.

Adiante, o foco volta-se às plataformas digitais e ao teletrabalho, buscando identificar, a partir das normas e diretrizes da OIT, possíveis caminhos para a construção de condições de trabalho digno para os(as) nômades digitais. Na sequência, examinam-se as Convenções Fundamentais da OIT, Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as) e a Convenção nº 186, relativa ao trabalho marítimo, como possíveis marcos normativos para oferecer proteção mínima a esses(as) trabalhadores(as), até que seja elaborada uma normativa internacional específica.

Por fim, apresentam-se as possibilidades de reinvenção da ação sindical e da representação trabalhista em um contexto internacional e digitalizado, destacando experiências de articulação por meio de plataformas *online*, coletivos informais e redes de solidariedade transfronteiriça.

5.1 A Organização Internacional do Trabalho, Direito Internacional do Trabalho e Direitos Humanos Trabalhistas

O presente tópico tem por objetivo apresentar a estrutura, a origem e os princípios fundamentais da OIT, destacando sua importância histórica e normativa na promoção da justiça social, da proteção dos direitos trabalhistas e da governança democrática nas relações de trabalho.

A OIT (2025) é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Sua criação representou um marco na consolidação de um sistema internacional voltado à proteção social dos(as) trabalhadores(as) e à promoção da justiça social como elemento essencial para a paz duradoura entre as nações. Conforme assinala a própria instituição, a paz universal e permanente somente pode ser construída com base na justiça social.

Para tanto, a OIT atua normativamente e estabelecendo parâmetros para a atuação dos Estados, por meio de dois tipos de instrumentos: as convenções, que estipulam obrigações a serem observadas pelos Estados-membros que as ratificarem, que são, portanto de caráter vinculante, e as recomendações, que, embora não vinculativas, visam orientar as políticas públicas e as ações das autoridades nacionais (Gil y Gil, 2015, p. 2).

Os instrumentos mencionados apenas produzem efeitos jurídicos nos Estados que os incorporam aos seus ordenamentos jurídicos internos, observando Gil y Gil (2015, p. 2) que a ação normativa constitui a espinha dorsal da OIT, por “sustentar e orientar todas as atividades da organização a serviço de seus objetivos constitucionais”.

Importante destacar que as convenções possuem natureza de tratados internacionais, ao passo que as recomendações não ostentam caráter juridicamente vinculante. Diante de uma recomendação, o Estado-membro da OIT não está formalmente obrigado ao seu cumprimento; espera-se, contudo, que envide esforços para implementá-la em seu território, na medida em que poderá ser instado a justificar sua conduta perante a organização (Husek, 2023, p. 165).

Conforme destacam Rodgers, Swepston, Lee e Van Daele (2009, p. 23), as convenções e recomendações não são os únicos instrumentos da OIT, pois há também as declarações, que tratam de temas de especial relevância no mundo do

trabalho. Entre elas, merecem destaque a Declaração de Filadélfia de 1944, posteriormente incorporada à Constituição da OIT; a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; e a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008, que consolidou o Programa de Trabalho Decente como marco integrador da ação da Organização.

No tocante ao trabalho decente, a OIT publicou, em 2015, o livro *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil*, no qual conceitua o termo como “o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social” (OIT, 2015). A noção de trabalho decente busca proporcionar ao ser humano uma vida digna, contrapondo-se ao trabalho que gera exploração, adoecimento e que não assegura remuneração justa.

A Constituição da OIT (1948) enfatiza que a paz, para ser universal e duradoura, deve fundamentar-se na justiça social, objetivando a melhoria das condições de vida dos(as) trabalhadores(as).

Nesse sentido, propõe medidas como a fixação de jornadas máximas de trabalho, o combate ao desemprego, a garantia de salário justo, a proteção da saúde do(a) trabalhador(a), das crianças, adolescentes, mulheres e estrangeiros, bem como a defesa da liberdade sindical e o direito à educação (OIT, 1948).

O preâmbulo da Constituição dispõe que a ausência, em qualquer Estado, de um regime laboral efetivamente humano cria obstáculos “aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios territórios”. Dessa forma, a OIT preocupa-se não apenas com a eficácia econômica de suas normas, mas também com o fundamento ético do Direito do Trabalho, centrado na promoção do trabalho digno e decente (OIT, 1948).

Rodgers, Swepston, Lee e Van Daele (2009, p. 7) afirmam que o ideal consagrado na Constituição da OIT foi reafirmado na Declaração de Filadélfia de 1944, a qual consolidou os princípios e objetivos da Organização, reconhecendo a necessidade de ações nacionais e internacionais em prol do progresso social universal.

Rodgers, Swepston, Lee e Van Daele (2009, p. 8) extraem cinco princípios fundamentais da Constituição da OIT e da Declaração de Filadélfia: a paz duradoura só pode ser alcançada com base na justiça social, liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades; o trabalho não deve ser considerado

simplesmente como mercadoria ou ativo de comércio; trabalhadores(as) e empregadores devem gozar de liberdade de associação, de expressão e do direito à negociação coletiva; esses princípios aplicam-se a todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou gênero; e a pobreza, em qualquer parte do mundo, representa perigo à prosperidade de todos e deve ser combatida nacional e internacionalmente.

Os princípios morais e políticos acima elencados orientam as ações da OIT. O primeiro destaca a busca pela paz e pela justiça social; o segundo reafirma que o trabalho não pode ser tratado como mercadoria. A Constituição da OIT já proclamava que “o trabalho não deve ser considerado simplesmente como um artigo de comércio”, enquanto a Declaração de Filadélfia reforçou o princípio ao afirmar que “o trabalho não é uma mercadoria” (OIT, 1948). Os demais princípios demonstram o compromisso da OIT com a democracia, a igualdade e o combate à pobreza.

Em 2019, a Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT publicou o relatório Trabalho para um Futuro mais Brilhante, com o objetivo de promover um amplo diálogo sobre as transformações do mundo laboral. O relatório assinala que novas forças estão transformando o mundo do trabalho e que as transições envolvidas exigem uma ação decisiva. Inúmeras oportunidades estão à frente para melhorar a qualidade de vida profissional, ampliar as opções, reduzir o fosso entre os sexos, reverter os danos causados pela desigualdade global e muito mais. No entanto, nada disso acontecerá por si só. Sem ação decisiva, estar-se-á caminhando para um mundo que amplia as desigualdades e incertezas existentes (OIT, 2019).

Constata-se, portanto, que desde a sua criação a OIT demonstra preocupação constante com a situação social dos(as) trabalhadores(as), formulando e executando medidas efetivas para a melhoria das condições de trabalho em escala global.

A OIT (2023) definiu como seus instrumentos fundamentais as convenções que tratam de princípios considerados universais e indispensáveis para garantir o trabalho decente em escala global. Inicialmente, oito convenções foram reconhecidas como fundamentais, abrangendo os seguintes eixos: liberdade sindical e negociação coletiva; erradicação do trabalho forçado; abolição do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Esses pilares foram reafirmados na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998. Posteriormente, a inclusão do Protocolo de 2014 à Convenção sobre Trabalho Forçado (nº 29) e a Resolução da 110ª Conferência Internacional do

Trabalho, em 2022, ampliaram esse conjunto de instrumentos. A Resolução incluiu a segurança e a saúde no trabalho como novo princípio fundamental, reconhecendo as Convenções nº 155 (1981) e nº 187 (2006) como também fundamentais.

Em suma, as Convenções Fundamentais são: Convenção nº 87 (1948), Liberdade sindical e proteção do direito sindical; Convenção nº 98 (1949), Direito de organização e negociação coletiva; Convenção nº 29 (1930), Trabalho forçado, juntamente com o Protocolo de 2014; Convenção nº 105 (1957), Abolição do trabalho forçado; Convenção nº 138 (1973), Idade mínima para admissão ao emprego; Convenção nº 182 (1999), Piores formas de trabalho infantil; Convenção nº 100 (1951), Igualdade de remuneração; Convenção nº 111 (1958), Discriminação em emprego e ocupação; Convenção nº 155 (1981), Segurança e saúde no trabalho; e Convenção nº 187 (2006), Quadro promocional para segurança e saúde no trabalho.

Esses instrumentos compõem o núcleo normativo da OIT e devem ser respeitados por todos os Estados-membros, independentemente da ratificação formal, por representarem compromissos universais com a dignidade no trabalho.

Husek (2023, p. 163) esclarece que as normas internacionais do trabalho extrapolam a concepção tradicional de convenções internacionais meramente bilaterais ou multilaterais, na medida em que assumem natureza de direitos humanos, inserindo-se no âmbito do *ius cogens*. Isso ocorre porque o Direito Internacional do Trabalho estabelece parâmetros e metas universalmente reconhecidos no mundo contemporâneo, destinados a orientar a atuação dos Estados por meio de suas políticas nacionais, independentemente, em princípio, de suas orientações ideológicas ou da forma de organização de seus governos. Trata-se, portanto, de normas que, uma vez ratificadas, impõem obrigações jurídicas vinculantes aos países signatários, reafirmando o caráter central da proteção do trabalho humano no plano internacional.

Em sequência, Husek (2023, p. 163-164) destaca que as normas internacionais do trabalho se revestem de características específicas: universalidade, ultratividade, flexibilidade, viabilidade, adaptabilidade, minimidade e inadmissibilidade de reservas.

Universalidade: são adotadas por delegados e representantes de governos, trabalhadores(as) e empregadores(as), refletindo a centralidade do ser humano em suas atividades profissionais e do Estado como garantidor dos direitos laborais. Traduzem, portanto, objetivos aceitáveis pela comunidade internacional (Husek, 2023, p. 163-164)

Ultratividade: significa que, mesmo que um Estado-membro da OIT se desligue da organização, não se desobriga, em princípio, do cumprimento das normas que já tenha ratificado (Husek, 2023, p. 164).

Flexibilidade: reconhece-se que os Estados apresentam realidades distintas em termos de desenvolvimento econômico e social; por isso, as normas da OIT são, em geral, abertas e adaptáveis, permitindo que cada Estado as implemente conforme suas condições particulares. Dessa forma, a mesma norma pode ser concretizada de maneira diversa em diferentes contextos territoriais (Husek, 2023, p. 164).

Viabilidade: os textos normativos são examinados em comissões técnicas tripartites, justamente para torná-los executáveis nas sociedades em que devem ser aplicados (Husek, 2023, p. 164).

Adaptabilidade: o trabalho, assim como outros fatores sociais, encontra-se em constante mutação no mundo globalizado. Por essa razão, a OIT busca harmonizar a legislação nacional às convenções adotadas, de modo que estas possam ser efetivamente cumpridas em seus aspectos essenciais (Husek, 2023, p. 164).

Minimidade: as normas da OIT fixam um patamar mínimo universal de proteção laboral, conferindo estabilidade às legislações nacionais e prevenindo retrocessos sociais. Em conformidade com esse objetivo, nenhuma norma convencional deve ultrapassar as possibilidades administrativas do Estado, nem tampouco deixar de assegurar o mínimo razoável para a efetivação dos direitos humanos (Husek, 2023, p. 164).

Inadmissibilidade de reservas: uma vez em vigor, a convenção internacional não pode ser subordinada a condições específicas que desfigurem seu conteúdo, embora possa ser denunciada pelo Estado que, por razões justificadas, entenda não poder cumpri-la, observando-se prazo e consequências próprias desse ato soberano (Husek, 2023, p. 164).

Importante destacar que as Convenções Internacionais do Trabalho, juntamente com as Recomendações, fazem parte do que se denomina Código Internacional do Trabalho, conjunto de convenções e recomendações da OIT, isto é, o corpo de normas produzido por essa organização (Husek, 2023, p. 165).

Com base nos princípios fundamentais da OIT e em sua missão de promover trabalho decente para todos os seres humanos, torna-se essencial definir como garantir proteção social também aos(às) trabalhadores(as) nômades, tanto empregados(as) quanto autônomos(as), independentemente do país em que estejam

desempenhando suas atividades. As normas internacionais que tratam da proteção social em nível transnacional oferecem caminhos para esse problema, especialmente diante da crescente mobilidade laboral.

Apesar de viverem sob a lógica da liberdade geográfica e da flexibilidade profissional, os(as) nômades digitais frequentemente permanecem à margem das garantias fundamentais previstas nos sistemas tradicionais de proteção social. A ausência de mecanismos claros de cobertura, aliada à dificuldade de enquadramento nos modelos clássicos de regulação e de representação coletiva, deixa esses(as) trabalhadores(as) em condição de vulnerabilidade frente aos ordenamentos nacionais.

Diante desse cenário, a OIT assume papel estratégico e decisivo na construção de um marco regulatório internacional que reconheça as novas formas de trabalho decorrentes da digitalização e da mobilidade global.

5.2 Desafios da legislação aplicável ao trabalho transnacional no contexto dos nômades digitais

A definição do regime jurídico aplicável ao trabalho transnacional representa um dos grandes desafios do Direito do Trabalho na atualidade, sobretudo diante do crescimento do trabalho remoto e do surgimento dos(as) nômades digitais.

As mudanças trazidas pelo ambiente digital não se limitam ao uso de novas tecnologias, mas alteram a forma como o trabalho é organizado e vivido. Elas afetam, especialmente, as noções tradicionais de espaço e de tempo, que por muito tempo estruturaram as relações de emprego e o vínculo entre trabalhadores(as) e empresas.

Nesse contexto, a reflexão de Lévy (1996, p. 17-18) ajuda a compreender esse processo de transformação. Para o autor, a virtualização não significa o desaparecimento da realidade, mas uma mudança na forma como ela se manifesta. O que antes estava ligado a uma forma concreta e fixa passa a existir de maneira mais aberta, como um conjunto de possibilidades em constante reorganização.

Lévy (1996, p. 18) exemplifica essa ideia ao analisar a virtualização das empresas. Segundo ele, o modelo tradicional, baseado na presença física dos(as) trabalhadores(as) em um mesmo local, com horários rígidos e postos de trabalho definidos, vem sendo substituído por formas de organização apoiadas em redes digitais. Nessas novas estruturas, o trabalho ocorre de maneira distribuída, com maior

flexibilidade, por meio do teletrabalho e da cooperação mediada por tecnologias. O que define a empresa deixa de ser o espaço físico e passa a ser o modo como as pessoas se organizam e se comunicam para realizar suas atividades.

Essa compreensão dialoga com a observação de Fincato e Bitencourt (2015, p. 2250), ao afirmarem que o “virtual é real, apenas não é físico”. As autoras chamam a atenção para o fato de que as relações construídas no ambiente digital produzem efeitos concretos na vida social e no mundo do trabalho, o que reforça a necessidade de o Direito do Trabalho enfrentar essas novas formas de prestação laboral com respostas jurídicas adequadas.

É nesse espaço desterritorializado que se insere o debate sobre os(as) nômades digitais e sobre a definição da legislação aplicável ao trabalho remoto em escala global.

Nesse contexto, apontam-se quatro soluções possíveis para o enfrentamento da questão: (a) a aplicação das normas do local da contratação do(a) trabalhador(a); (b) a aplicação das normas do local da sede do tomador dos serviços; (c) a aplicação das normas mais favoráveis ao(à) trabalhador(a), consideradas aquelas do local da contratação ou da sede do tomador; ou (d) a aplicação de normas supranacionais, especialmente as previstas nas Convenções da OIT.

Fincato e Bitencourt (2015, p. 2237) analisam o teletrabalho transnacional, especialmente aquele desenvolvido no Ciberespaço, e identificam duas sistemáticas possíveis: a igualitária e a protetiva. A primeira pode cancelar práticas de *dumping* social e aprofundar desigualdades, como alertam as autoras (Fincato; Bitencourt, 2015, p. 2238).

Essa constatação, apresentada pelas autoras acima mencionadas, dialoga diretamente com a experiência dos(as) nômades digitais, que enfrentam uma fragmentação normativa acentuada e transitam entre múltiplas jurisdições, frequentemente sem padrões mínimos de proteção.

Como apontam Fincato e Bitencourt (2015, p. 2239-2243), o teletrabalho transnacional envolve um conjunto de legislações potencialmente aplicáveis, exigindo a análise de critérios clássicos de conexão, nacionalidade, *lex rei sitae*, *lex loci regit actum* e local da prestação. Contudo, tais critérios se mostram insuficientes quando se trata de trabalhadores(as) desterritorializados(as), que não possuem um ponto fixo de atuação.

No ordenamento jurídico brasileiro, existem alguns instrumentos normativos que oferecem parâmetros para a definição da legislação aplicável às relações de trabalho que envolvem elementos de transnacionalidade.

Um dos primeiros marcos nesse sentido é o Decreto nº 18.871/1929, que incorporou ao direito interno o Tratado de Havana, conhecido como Código de Bustamante. Esse tratado disciplina, entre outros temas, os contratos de trabalho celebrados em embarcações e aeronaves e estabelece, em seu artigo 198, que a legislação relativa a acidentes de trabalho e à proteção social do trabalhador possui caráter territorial.

Outro diploma de grande relevância é a Lei nº 7.064/1982, que regula as relações de trabalho de empregados(as) contratados(as) no Brasil por empresas brasileiras ou estrangeiras sediadas no país para a prestação de serviços no exterior. O artigo 3º, inciso II, dessa norma consagra expressamente o princípio da norma mais favorável, ao determinar que deve prevalecer, entre a legislação brasileira e a do país da prestação dos serviços, aquela que for mais benéfica ao(à) trabalhador(a).

Trata-se de um mecanismo de proteção que busca evitar a submissão dos(as) trabalhadores(as) transnacionais a condições inferiores às asseguradas pelo direito brasileiro.

Na mesma linha, o artigo 75-B, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê expressamente a possibilidade de o(a) teletrabalhador(a) exercer suas atividades para empresa localizada fora do território nacional, estabelecendo que, nessa hipótese, a relação de trabalho será regida pela legislação brasileira, ressalvadas as disposições específicas da Lei nº 7.064/1982.

Esse dispositivo é relevante no cenário atual, caracterizado pela expansão do trabalho remoto em âmbito internacional e pelo aumento do número de trabalhadores(as) brasileiros(as) que prestam serviços a empresas estrangeiras, inclusive como nômades digitais.

Diante desta realidade, ressalta-se a necessidade de garantir ao(à) nômade digital um nível mínimo de proteção jurídica, tema que será abordado nos tópicos seguintes.

A esse conjunto normativo soma-se a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), instituída pelo Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, cujo artigo 9º estabelece que, para qualificar e reger as obrigações, aplica-se a lei do país em que estas se constituírem.

Embora tenha sido pensada originalmente para o Direito Civil, a LINDB também pode ser utilizada como referência interpretativa no Direito do Trabalho. Em regra, ela indica que o contrato deve ser regido pela lei do local em que foi celebrado. No entanto, essa forma de definir a legislação aplicável, baseada em um critério territorial fixo, não responde adequadamente às novas formas de trabalho mediadas pelas tecnologias digitais, nas quais a atividade laboral é realizada em ambientes virtuais, sem um local físico definido e com alcance global.

Nesse contexto, considerando-se os(as) nômades digitais, que não dispõem de um local fixo para a execução do contrato, a aplicação direta e literal do artigo 9º da LINDB revela-se inadequada.

Estrada (2002) propõe a aplicação da lei do país que recebe o resultado do trabalho, independentemente da localização física do(a) teletrabalhador(a).

No plano internacional, a Convenção de Roma (1980) prioriza a autonomia da vontade (art. 3º).

Destaca-se, ainda, o Regulamento (CE) nº 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, conhecido como Regulamento Roma I, que estabelece as regras de conflito de leis aplicáveis às obrigações contratuais no âmbito da União Europeia. O diploma incide sobre matérias civis e comerciais que envolvam conflito de leis, conforme expressamente dispõe o seu artigo 1º, ao prever que o regulamento se aplica às obrigações contratuais que apresentem elementos de conexão com mais de um ordenamento jurídico (União Europeia, 2008).

No que se refere especificamente aos contratos individuais de trabalho, o artigo 8º do Regulamento Roma I adota uma lógica de proteção do(a) trabalhador(a), ao admitir a autonomia da vontade das partes para a escolha da lei aplicável, sem que essa escolha possa resultar na supressão das normas imperativas mais favoráveis.

Na falta de escolha, privilegia-se a lei do país em que o(a) trabalhador(a) presta habitualmente sua atividade, ainda que haja deslocamentos temporários para outro Estado (União Europeia, 2008).

Subsidiariamente, aplica-se a lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o(a) trabalhador(a), ressalvada a possibilidade de incidência de outro ordenamento jurídico quando o conjunto das circunstâncias revelar uma conexão mais estreita com país diverso (União Europeia, 2008).

O Regulamento Roma I será aplicado em caso de em situação de conflitos de leis no âmbito a União Europeia.

Ao tratar da limitação da autonomia contratual do(a) empregado(a) e do empregador na escolha da legislação social aplicável, Benevides (2024, p. 92-93) observa que as transformações da sociedade e das relações comerciais evidenciaram os limites de uma lógica fundada exclusivamente na vontade individual. À medida que os interesses coletivos passaram a ocupar lugar central, tornou-se cada vez mais clara a necessidade de intervenção do Estado em contextos marcados por desequilíbrios de poder entre as partes.

Nessa linha, Benevides (2024, p. 94) destaca que o enfraquecimento do individualismo característico do Direito Civil clássico esvaziou o sentido de se exaltar, de forma absoluta, a autonomia da vontade, sobretudo quando essa “liberdade” acaba refletindo apenas os interesses da parte economicamente mais forte. Por essa razão, o Estado atua para restringir a liberdade contratual em determinadas situações, impondo limites à autonomia privada como forma de assegurar a liberdade de personalidade e a dignidade da pessoa humana.

Esse movimento torna-se particularmente visível nas relações de emprego, tradicionalmente marcadas por um profundo desequilíbrio de forças. Como lembra Benevides (2024, p. 94), os(as) trabalhadores(as) colocam à disposição sua força vital de trabalho, enquanto os meios de produção permanecem concentrados nas mãos do empregador, o que justifica a incidência de mecanismos protetivos.

Ainda que os(as) trabalhadores(as) preencham os requisitos formais da capacidade civil, Benevides (2024, p. 103) chama atenção para o fato de que, muitas vezes, eles não dispõem de condições sociais e econômicas que lhes permitam expressar sua vontade de maneira verdadeiramente livre, sem a mediação de uma tutela jurídica.

Nessa perspectiva, o simples “aceite” de cláusulas contratuais previamente redigidas, sobretudo diante da vulnerabilidade que marca tanto o momento da contratação quanto a própria execução do vínculo de emprego, pode não corresponder, na prática, a uma manifestação autêntica de consentimento (Benevides, 2024, p. 103).

É nesse contexto que, ao analisar o trabalho remoto transnacional, Benevides (2024, p. 104) sustenta que o contrato de trabalho deve ser regido pela legislação do país onde se encontra situado o estabelecimento do contratante.

Cumprir destacar, ainda, o Regulamento (União Europeia) nº 1215/2012, conhecido como Regulamento Bruxelas I (ou Bruxelas I-bis), diploma que disciplina a

competência judiciária, bem como o reconhecimento e a execução de decisões em matéria civil e comercial entre os Estados-Membros da União Europeia. Trata-se de um instrumento para a definição da jurisdição competente nos litígios transnacionais, inclusive aqueles decorrentes das relações de trabalho.

Nesse contexto, no âmbito europeu, enquanto o Regulamento Roma I estabelece qual legislação deve reger o contrato internacional de trabalho, o Regulamento Bruxelas I-bis define qual tribunal é competente para apreciar os conflitos dele decorrentes.

Ambos os diplomas partem de uma lógica comum de coordenação normativa e de proteção da parte mais vulnerável da relação jurídica.

Essa preocupação é expressamente reconhecida no considerando 18 do Regulamento (União Europeia) nº 1215/2012, ao afirmar que, nos contratos de seguro, de consumo e de trabalho, é conveniente proteger a parte mais fraca por meio de regras de competência mais favoráveis aos seus interesses do que aquelas previstas na regra geral.

Tal orientação evidencia o caráter protetivo do regime europeu de competência jurisdicional em matéria laboral.

No plano conceitual, o regulamento também define, em seu artigo 63, o critério de domicílio das pessoas jurídicas, elemento essencial para a fixação da competência internacional. Para os fins do regulamento, considera-se domiciliada a sociedade ou outra pessoa coletiva no local em que se situe sua sede social, sua administração central ou o seu estabelecimento principal.

Já o artigo 22, item 1, dispõe que a entidade patronal somente pode propor ação contra o trabalhador nos tribunais do Estado-Membro em que este tenha domicílio, restringindo o foro disponível ao empregador.

Por sua vez, o artigo 21, item 1, amplia as possibilidades de escolha do foro pelo(a) trabalhador(a), ao permitir que a entidade patronal domiciliada em um Estado-Membro seja demandada tanto nos tribunais do seu próprio domicílio quanto, alternativamente, nos tribunais do lugar onde o(a) trabalhador(a) presta ou prestou habitualmente o seu trabalho. Caso não seja possível identificar um único local habitual de prestação laboral, admite-se, ainda, a competência do tribunal do local onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador.

No âmbito do MERCOSUL, não há, até o momento, um regime jurídico específico e vinculante que discipline a competência jurisdicional ou a lei aplicável às

relações de trabalho com elementos transnacionais, a exemplo do que ocorre na União Europeia com o Regulamento Roma I e o Regulamento Bruxelas I-bis.

Ainda assim, destaca-se a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, revista em 2015, que consolida princípios e direitos fundamentais do trabalho, embora não avance sobre regras de Direito Internacional.

Desde o seu Preâmbulo, a Declaração reafirma que a integração regional, conforme previsto no Tratado de Assunção (1991), constitui condição essencial para o desenvolvimento econômico com justiça social, destacando o emprego e o trabalho de qualidade como eixos centrais do desenvolvimento (MERCOSUL, 2015).

O texto também assume compromisso com os valores consagrados na Declaração da Filadélfia da OIT (1944), especialmente a afirmação de que todos os seres humanos têm direito a buscar seu bem-estar material em condições de liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades (MERCOSUL, 2015).

Embora a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (2015) não estabeleça regras específicas sobre competência jurisdicional ou lei aplicável, seu artigo 7º, ao tratar dos(as) trabalhadores(as) migrantes e fronteiriços, assegura a todos os(as) trabalhadores(as), independentemente de sua nacionalidade, o direito à assistência, à informação, à proteção e à igualdade de direitos e condições de trabalho, bem como o acesso aos serviços públicos reconhecidos aos nacionais do país em que exercem suas atividades, nos termos da legislação interna de cada Estado Parte.

O dispositivo também reforça a articulação com o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, Bolívia e Chile, e expressa o compromisso dos Estados com a adoção de normas e procedimentos comuns voltados à circulação de trabalhadores(as) nas zonas de fronteira, à melhoria das condições de trabalho e de vida e ao desenvolvimento de ações coordenadas no campo da legislação, das políticas laborais e das instituições migratórias, com vistas à promoção da livre circulação de trabalhadores(as) e à integração dos mercados de trabalho de forma compatível e harmônica com o processo de integração regional (MERCOSUL, 2015).

Cita-se ainda o artigo 36 da Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) que reforça que as empresas transnacionais estão sujeitas à legislação e à jurisdição dos tribunais nacionais competentes dos países receptores, bem como aos tratados e convenções internacionais de que esses Estados sejam parte.

As reflexões de Carelli (2022) acrescentam um elemento essencial ao debate ao demonstrar que o chamado “mundo virtual” não constitui um espaço jurídico autônomo. Segundo ele, a “realidade virtual” é um conceito de *marketing*, pois o trabalho ocorre no mundo real, entre pessoas fisicamente localizadas, ainda que mediado por tecnologias.

Assim, Carelli (2022) aponta que a ausência de regras específicas pode ser enfrentada por meio da aplicação analógica da Lei nº 7.064/1982, que disciplina a contratação de trabalhadores(as) brasileiros para atuar no exterior e adota o princípio da norma mais favorável, previsto em seu artigo 3º, inciso II.

Nessa hipótese, segundo Carelli (2022) deve prevalecer, entre a legislação do país do(a) trabalhador(a) e a do país do contratante, aquela que ofereça maior proteção ao empregado. Outra alternativa é a adoção do critério do centro de gravidade do contrato, ou da *most relevant relationship*, previsto no artigo 6º, item 3, da Convenção de Roma, segundo o qual se aplica a lei do país que mantenha vínculo mais estreito com a relação contratual, como aquele em que se encontra a pessoa física ou jurídica que recebe os resultados do trabalho. Esse critério dialoga, segundo Carelli (2022), com o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza o uso do Direito Comparado como fonte subsidiária na ausência de norma específica.

Para Krost (2024), a globalização exige uma leitura mais flexível e casuística das relações internacionais de trabalho. Ele identifica hipóteses em que o critério territorial deve ser relativizado, como no caso de trabalhadores(as) transferidos(as) temporariamente ao exterior, ferroviários, rodoviários internacionais, fronteiriços, marítimos, aeronautas e técnicos estrangeiros.

Em todos esses exemplos, Krost (2024) demonstra que a aplicação mecânica da lei do local da prestação não se sustenta frente ao princípio constitucional da proteção e da dignidade humana. Por isso, conclui que a solução mais compatível com a ordem jurídica brasileira é a adoção de critérios flexíveis, que busquem sempre a norma mais favorável ao(à) trabalhador(a).

Diante desse conjunto de reflexões, evidencia-se que os nômades digitais não podem ficar à mercê de um vácuo normativo ou de interpretações que enfraqueçam sua proteção.

Portanto, nos tópicos a seguir, ao definir a proteção social a que faz jus o(a) nômade digital, definir-se-á a legislação aplicável a esse(a) trabalhador(a) que labora em diversos locais sem se fixar.

5.3 Da proteção social dos(as) nômades digitais

O presente tópico tem como propósito discutir a proteção social a que fazem jus os(as) nômades digitais, sejam empregados(as) ou autônomos(as), à luz das normas internacionais do trabalho.

Adota-se a premissa de que a simples ausência do critério da territorialidade não elimina o vínculo laboral, tampouco autoriza a redução ou a supressão de direitos mínimos. A insuficiência regulatória dos Estados não pode servir como justificativa para retrocessos sociais ou para a criação de zonas de instabilidade jurídica (David; Pires; Dias, 2023, p. 11). Pelo contrário, reforça-se a necessidade de uma regulamentação clara e efetiva das relações laborais que envolvem trabalhadores(as) nômades digitais

Antes de identificar qual proteção social é devida a esses(as) trabalhadores(as) transnacionais, é essencial esclarecer o que se entende por segurança social e proteção social.

Quando se trata de segurança social, Almeida (2023, p. 117) lembra que o art. 22 da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que toda pessoa tem direito à segurança social. No plano interno, o art. 6º da Constituição Federal de 1988 também a reconhece como um direito social, empregando o termo “segurança” de forma ampla, sem limitar seu alcance. Essa escolha redacional, segundo o autor, permite afirmar que a segurança social está compreendida no rol de direitos fundamentais.

Almeida (2023, p. 117) acrescenta que:

Da Recomendação n. 202 da Organização Internacional do Trabalho resulta que o trabalho decente, que o Direito do Trabalho pretende estabelecer, e a seguridade social, que o Direito da Seguridade Social procura garantir, se apoiam mutuamente. Já o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, além de também estabelecer que os Estados que a ele aderiram reconhecem o direito à segurança social, dispõe que nesta estão incluídos os seguros sociais (art. 9º), deixando claro que os seguros sociais (seguridade social) são apenas parte de um todo, qual seja, da segurança social.

Almeida (2023, p. 117) destaca que “ao direito à segurança social corresponde o direito à proteção social”. Assim, segundo o autor, no nosso sistema jurídico a proteção social é assegurada por dois modos principais:

[...] 1) reconhecimento do direito ao trabalho e atribuição aos(as) trabalhadores(as) de uma série de direitos relacionados com o trabalho subordinado, inclusive com *status* de direitos humanos e fundamentais.

Neste sentido, o art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos dispõe que:

Artigo 23. 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os *outros meios de proteção social* (destacamos).

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Trata-se, então, de proteção social a ser assegurada pelo Direito do Trabalho, valendo notar que para o poder diretivo do empregador são estabelecidos vários limites, como o pagamento de salário mínimo e fixação da duração do tempo do trabalho, o que permite afirmar que os direitos assegurados pela ordem jurídica aos(as) trabalhadores(as) atuam como verdadeiros contrapoderes frente aos poderes do empregador;

2) reconhecimento do direito à seguridade social, que contempla o direito à saúde, previdência social e assistência social (arts. 6º e 194 a 204 da Constituição da República).

Tem-se, neste caso, a proteção assegurada pelo Direito da Previdência Social (Almeida, 2023, p. 117).

Mais adiante, Almeida e Almeida (2023, p. 140) explicam que o(a) trabalhador(a) subordinado não é o único protegido pela ordem jurídica:

Primeiro, porque todos(as) trabalhadores(as), subordinados(as) ou autônomos, têm direito à proteção, à não submissão a tratamento cruel, desumano, degradante ou que ofenda a sua integridade física, psíquica e moral (art. 5º da Declaração Universal dos Direitos Humanos e art. 5º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos), à não submissão a tratamento forçado ou a condição análoga à de escravo (art. 6º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos) e de não se explorado em razão da vulnerabilidade econômica, social, jurídica, política e cultural.

Segundo, porque a ordem jurídica (e não o Direito do Trabalho) estabelece “regimes híbridos de proteção social”, que dizem respeito às situações nas quais, embora não esteja configurada relação de emprego, aos(as) trabalhadores(as) são estendidos direitos relacionados com a prestação de trabalho de forma subordinada.

Almeida e Almeida (2023, p. 143) também afirmam que o direito a um piso de proteção social é amplamente reconhecido em diversos instrumentos internacionais. Esse direito aparece:

[...] a) no art. 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que assegura o direito a um nível de vida suficiente para garantir a saúde e o bem-

estar individual e familiar, o que, certamente, exige uma atualização constante, em razão do dinamismo das relações sociais e das necessidades humanas;

b) no artigo 1º da Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, que reconhece o direito ao desenvolvimento, em virtude do qual toda pessoa humana e todos os povos estão habilitados a participar do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, a ele contribuir e dele desfrutar;

c) no art. 2º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que impõe aos Estados dele signatários a adoção de medidas que visem a assegurar, progressivamente, o pleno exercício dos direitos nela reconhecidos;

d) no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos, no qual os Estados dela signatários assumiram o compromisso de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos decorrentes das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos (Almeida; Almeida, 2023, p. 143).

Ainda sobre a proteção social, Almeida e Almeida (2023, p. 145-147) ressaltam que o(a) trabalhador(a) estará efetivamente protegido quando:

[...] a) contar com adequada proteção normativa, a ser realizada por meio de normas, nacionais e supranacionais, que assegurem direitos que garantam condições de vida e trabalho compatíveis com a dignidade humana;

b) gozar efetivamente os direitos assegurados pela ordem jurídica, considerando ser esta formada por uma constelação de normas, nacionais e supranacionais;

c) estiver livre para aderir a coletivos protetores de seus direitos e interesses, em especial aos sindicatos;

d) tenha acesso fácil, econômico e célere acesso às garantias voltadas à realização concreta dos direitos assegurados pela ordem jurídica, tendo-se presente que a proteção dos direitos fundamentais e humanos do trabalho vai muito além da ideia de sua proteção jurisdicional. A proteção dos direitos constitui gênero do qual constitui espécie a sua proteção jurisdicional;

e) possua condições materiais, jurídicas e culturais de participar, de forma útil, da construção das suas condições de existência, notadamente por meio da participação na construção da ordem jurídica laboral.

Assim, compreende-se que o nômade digital também tem direito à proteção social, independentemente do regime jurídico estabelecido com as empresas ou plataformas que o contratam.

Nesse sentido, a mobilidade global não pode ser interpretada como um espaço de desproteção normativa; ao contrário, impõe que os instrumentos internacionais e os sistemas internos de proteção sejam aplicados de forma a garantir que esses(as) trabalhadores(as) não sejam excluídos(as) da rede de proteção jurídica que sustenta os direitos humanos, fundamentais e sociais do trabalho.

Dito isso, passa-se, a seguir, à análise dos relatórios da OIT que tratam do teletrabalho e do trabalho em plataformas digitais, os quais oferecem importantes

subsídios para pensar, por analogia, a proteção social aplicável aos(às) nômades digitais.

A OIT publicou, em 2021, uma nota informativa sobre a regulação do teletrabalho, destacando que a crise causada pela COVID-19 obrigou muitos(as) trabalhadores(as) a adotarem essa modalidade, acelerando um processo regulatório que já vinha se desenvolvendo antes da pandemia em razão do avanço das tecnologias de informação e comunicação (OIT, 2021, p. 1).

A OIT (2021, p. 1) ressalta que o teletrabalho trouxe consigo riscos relevantes, especialmente no que diz respeito à saúde e segurança ocupacional, à proteção de direitos e ao enfraquecimento das fronteiras entre tempo de trabalho e vida pessoal.

A nota informativa também evidencia preocupações centrais relacionadas à proteção da vida privada dos(as) trabalhadores(as); à responsabilidade do empregador de fornecer os equipamentos necessários e assegurar condições adequadas de segurança e saúde no trabalho; ao controle do tempo de trabalho; ao direito à desconexão; à garantia de exercício dos direitos coletivos; à voluntariedade e reversibilidade dos acordos de teletrabalho; e ao princípio da igualdade de tratamento e da não discriminação (OIT, 2021, p. 5).

A OIT (2021, p. 7 -9) chama atenção ainda para o fato de que modalidades de trabalho a distância podem expor trabalhadores(as) a diversos fatores de risco psicossociais, como cargas e ritmos intensos de trabalho, jornadas prolongadas, sensação permanente de disponibilidade, isolamento e outras formas de desgaste emocional e organizacional. Por essa razão, o documento enfatiza a necessidade de salvaguardas específicas, incluindo a previsão de pausas mínimas durante a jornada, intervalos adequados entre dias de trabalho, descanso semanal e feriados pagos.

Essas diretrizes, embora elaboradas originalmente para o teletrabalho, revelam-se altamente pertinentes para o contexto dos nômades digitais, considerando que esses(as) trabalhadores(as) também atuam de forma remota, frequentemente submetidos a longas jornadas, gestão algorítmica, fusos horários distintos, pressões por disponibilidade contínua e impactos psicossociais acentuados pela mobilidade constante.

Compreende-se que os princípios estabelecidos pela OIT, como proteção da saúde, respeito à vida privada, direito de desconexão, igualdade de tratamento e garantia de direitos coletivos, devem igualmente orientar a construção de normas

específicas destinadas aos(às) nômades digitais, de modo a assegurar condições dignas e proteção social efetiva em seu ambiente de trabalho transnacional.

Em 2021, a OIT publicou o relatório intitulado *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo*, dedicado ao papel das plataformas digitais na transformação do trabalho. Nesse documento, a OIT destaca que todos os trabalhadores(as), inclusive os(as) que atuam em plataformas, devem ser protegidos(as) pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho, consagrados em suas Convenções Fundamentais (OIT, 2021, p. 203).

No próximo tópico, abordar-se-á sobre a aplicação das Convenções fundamentais da OIT aos(às) nômades digitais, no presente tópico discutir-se-á como se dará a proteção social desses(as) trabalhadores(as).

O relatório da OIT de 2021 destaca que vários princípios das Convenções da OIT podem ser aplicados, com as adaptações necessárias, aos(às) trabalhadores(as) de plataformas digitais, independentemente do vínculo.

Entende-se que esses princípios também são aplicáveis aos(às) nômades, e é com base neles que se irá pensar em uma normativa específica que abranja esses(as) trabalhadores(as).

Destacam-se, a seguir, alguns instrumentos que a OIT reconhece como aplicáveis aos(às) trabalhadores(as) em plataformas e que, igualmente, se mostram pertinentes aos(às) nômades digitais.

Sobre sistemas de pagamento, a Convenção nº 95, de 1949, estabelece princípios como pagamento em moeda de curso legal, remuneração direta ao(à) trabalhador(a), liberdade de dispor dos salários, proibição de deduções indevidas, regularidade no pagamento, quitação integral na rescisão, registros adequados e transparência nas taxas (OIT, 2021, p. 207).

A Convenção nº 181, de 1997, veda às agências privadas de emprego a cobrança de taxas dos(as) trabalhadores(as), sendo esses princípios essenciais para enfrentar práticas digitais como avaliações algorítmicas, rejeições automáticas e remunerações condicionadas a métricas unilaterais (OIT, 2021, p. 207).

Quanto à rescisão, embora a Convenção nº 158, de 1982, se aplique formalmente a vínculos empregatícios, o princípio de que nenhuma relação deve ser encerrada de forma arbitrária é igualmente relevante, segundo a OIT (2021, p. 207), para os contratos contínuos entre plataformas e trabalhadores(as).

No tocante ao acesso a dados e à privacidade, a Convenção nº 181 garante que o tratamento de dados pessoais deve respeitar a privacidade, e a Recomendação nº 188 assegura o direito de acessar, copiar e corrigir dados processados por sistemas automatizados (OIT, 2021, p. 207).

Outro princípio importante refere-se à clareza dos termos contratuais.

A Convenção nº 189 e a Recomendação nº 184 estabelecem que as condições de contratação devem ser comunicadas de modo claro, verificável e compreensível, preferencialmente por escrito (OIT, 2021, p. 207). Entende-se que essa Convenção se aplica as relações contratuais digitais marcadas por assimetrias de informação.

A mobilidade profissional, isto é, a possibilidade de encerrar o vínculo com uma plataforma, migrar para outra ou atuar de forma independente, é respaldada pelo princípio do “emprego livremente escolhido”, previsto na Convenção nº 122, de 1964 (OIT, 2021, p. 207).

Embora não exista Convenção específica sobre mecanismos de queixa e resolução de litígios, a Recomendação nº 130 oferece diretrizes que para trabalhadores(as) digitais, isso implica garantir processos acessíveis, céleres e capazes de revisar avaliações algorítmicas, desativações e classificações (OIT, 2021, p. 207).

O Relatório de 2021 apresenta também um conjunto de elementos de trabalho digno aplicáveis a todos(as) os(as) trabalhadores e trabalhadoras de plataformas, independentemente do vínculo laboral, tais como: princípios e direitos fundamentais no trabalho (liberdade sindical e negociação coletiva, eliminação da discriminação, eliminação do trabalho forçado e abolição efetiva do trabalho infantil); normas de trabalho previstas em instrumentos da OIT de aplicação geral (segurança e saúde no trabalho, segurança social, políticas de criação de emprego e acesso à inspeção do trabalho); e normas de trabalho constantes em instrumentos da OIT especialmente relevantes para o trabalho em plataformas (sistemas de pagamento, rescisão justa, acesso aos dados e privacidade, termos e condições claros, mobilidade profissional e acesso à resolução de litígios) (OIT, 2021, p. 208).

A Recomendação nº 198 da OIT, sobre a Relação de Trabalho (2006), aborda diversos elementos do trabalho digno que, embora fundamentais, não se estendem a todos(as) os(as) trabalhadores(as), pois pressupõem a existência de uma relação de emprego. Entre esses elementos estão a duração da jornada de trabalho,

determinadas licenças, como a licença-maternidade, e parâmetros mínimos de remuneração.

Em razão disso, trabalhadores(as) de plataformas enquadrados como independentes genuínos, capazes de obter renda a partir de sua própria atividade empresarial, em regra não são alcançados por esses instrumentos normativos, permanecendo fora do âmbito de proteção conferido a quem mantém vínculo empregatício formal (OIT, 2021, p. 209).

Por meio da Recomendação nº 198, a OIT (2006) chamou a atenção para a necessidade de os países adotarem mecanismos que estabeleçam a presunção da relação de emprego em situações nas quais haja dificuldade de verificar se existe, de fato, um vínculo empregatício.

A Organização destacou a importância de se implementarem medidas eficazes de combate a fraudes nas relações entre empregado(a) e empregador(a), especialmente nos casos em que trabalhadores(as) são formalmente contratados(as) como autônomos(as), embora desempenhem atividades que revelam todos os elementos característicos da relação de emprego (OIT, 2006).

A Recomendação nº 198 também orienta que os Estados facilitem o reconhecimento da relação de emprego quando houver dúvidas sobre sua existência, ampliando os meios para sua verificação. De forma expressa, estabelece que:

A fim de facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho, os Membros devem considerar, no âmbito da política nacional referida nesta Recomendação, a possibilidade de:

- (a) admitir uma ampla variedade de meios para determinar a existência de uma relação de trabalho;
- (b) consagrar a presunção legal da existência de uma relação de trabalho quando uma ou mais indicações são dadas, e
- (c) determinar, após consulta às organizações patronais e de trabalhadores mais representativas, quais trabalhadores com determinadas características devem ser considerados, em geral ou em um setor específico, como assalariados ou como trabalhadores independentes (OIT, 2006)

A Recomendação nº 198 oferece ainda um conjunto de indicadores que podem auxiliar na identificação da existência de vínculo empregatício. Entre eles, destacam-se: a prestação de serviços sob controle e para o benefício de outra pessoa, a personalidade, a existência de prazo estipulado ou dependente de aceite do contratante e o recebimento de remuneração periódica (OIT, 2006).

Para fundamentar esse instrumento, a OIT (2006) realizou um estudo comparado envolvendo sessenta países membros, analisando legislações e

jurisprudências sobre relações de trabalho. Concluiu que as profundas mudanças no mundo laboral, especialmente no mercado de trabalho, deram origem a formas de contratação que nem sempre se ajustam aos parâmetros tradicionais da relação de emprego. Embora tais modalidades tenham contribuído para maior flexibilidade, também ampliaram a situação de incerteza vivida por um número crescente de trabalhadores, que acabam excluídos das proteções normalmente associadas a um vínculo formal.

O estudo enfatiza que, independentemente da classificação atribuída ao trabalhador ou à trabalhadora, todas as pessoas devem exercer suas atividades com dignidade e respeito. Por isso, a OIT defende que é essencial combater práticas fraudulentas ou ambiguidades na definição das relações laborais, garantindo que nenhum trabalhador permaneça desprotegido (OIT, 2006).

Por essa razão, a OIT (2021, p. 209), entende ser fundamental que os sistemas jurídicos adotem critérios consistentes para definir quando há efetivamente uma relação de emprego, independentemente da forma como o contrato apresenta a relação. Essa definição é crucial especialmente quando o vínculo empregatício é disfarçado de trabalho autônomo, com o objetivo de afastar obrigações legais de proteção laboral.

A OIT (2021, p. 209) observa que, na prática, em diversas jurisdições, direitos que deveriam ser universais acabam sendo garantidos apenas a empregados formais, o que reforça a importância de identificar juridicamente a situação profissional real.

A Recomendação nº 198 estabelece que a existência de uma relação de trabalho deve ser determinada a partir dos fatos concretos relacionados ao desempenho da atividade e à remuneração, e não exclusivamente pela redação contratual. Esse princípio, conhecido como primazia da realidade sobre a forma, orienta a análise de elementos como subordinação, dependência econômica, controle e integração à atividade produtiva, admitindo inclusive presunções de vínculo em determinadas situações (OIT, 2021, p. 209).

A OIT (2021, p. 210) também destaca que, embora trabalhadores(as) autônomos(as) controlem seu próprio tempo e assumam riscos financeiros, existem razões para defender algum nível de regulação sobre remuneração e tempo de trabalho, ainda que distinta daquela aplicável às relações de emprego típicas.

No que diz respeito ao tempo de trabalho e às licenças, a Organização enfatiza que jornadas excessivas representam riscos concretos à saúde e à segurança, motivo

pelo qual normas de proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho devem alcançar todos os(as) trabalhadores(as), incluindo os independentes (OIT, 2021, p. 210).

Quanto à remuneração, estudos realizados pela OIT demonstram que pagamentos insuficientes prejudicam a eficácia dos sistemas de pagamento, dificultando a verificação de descumprimentos, como deduções indevidas ou obrigações excessivas impostas pelas plataformas (OIT, 2021, p. 210).

Ademais, níveis baixos de remuneração podem gerar custos sociais expressivos, uma vez que sistemas universais de proteção social frequentemente precisam suprir lacunas deixadas por rendimentos insuficientes, como quando trabalhadores(as) recorrem a benefícios de desemprego ou acumulam contribuições previdenciárias insuficientes. Remunerações inadequadas também podem levar à adoção de jornadas extenuantes, ampliando riscos à saúde (OIT, 2021, p. 210).

Definir normas de remuneração para trabalhadores(as) independentes em plataformas é um tema complexo e sensível segundo a OIT, intensificado pela diversidade de arranjos existentes. Uma alternativa proposta pela OIT é permitir que trabalhadores(as) verdadeiramente independentes possam se organizar e negociar coletivamente remunerações básicas com as plataformas (OIT, 2021, p. 210).

Para a OIT (2021, p. 210), vários elementos do trabalho digno deveriam ser estendidos a todos(as) os(as) trabalhadores(as) de plataformas, independentemente do vínculo jurídico.

À luz do que foi exposto até aqui, os princípios afirmados pela OIT devem ser compreendidos como parâmetros normativos aplicáveis também aos(às) nômades digitais, ainda que esses(as) trabalhadores(as) exerçam suas atividades em contextos transnacionais e, muitas vezes, fora de vínculos formais de emprego.

Princípios como a proteção da saúde e da segurança no trabalho, o respeito à vida privada, o direito à desconexão, a igualdade de tratamento, a não discriminação e a garantia do exercício de direitos coletivos não estão condicionados à fixação territorial nem à forma contratual, mas à própria condição de trabalhador(a).

No caso dos(as) nômades digitais, tais princípios são relevantes diante dos fusos horários diversos, gestão algorítmica, sensação de disponibilidade permanente, isolamento social e riscos psicossociais agravados pela mobilidade constante.

Assim, a aplicação desses princípios constitui requisito indispensável para assegurar trabalho digno em ambientes digitais e globalizados, impedindo que a mobilidade seja utilizada como justificativa para a exclusão da proteção social.

Nesse contexto, destaca-se a importância da aplicação da Recomendação nº 198 da OIT (2006), quando estabelece diretrizes para o reconhecimento da relação de trabalho a partir da realidade concreta da prestação de serviços, e não da forma contratual adotada.

A Organização destaca a necessidade de criação de critérios objetivos capazes de identificar situações em que trabalhadores(as) são formalmente classificados como autônomos, mas, na prática, atuam sob subordinação, dependência econômica e controle, inclusive por meios digitais.

Esses parâmetros mostram-se adequados ao trabalho dos(as) nômades digitais, no qual a subordinação pode se manifestar de forma algorítmica.

Ao mesmo tempo, a própria OIT reconhece que trabalhadores(as) verdadeiramente autônomos também devem ser alcançados por um núcleo mínimo de proteção social, especialmente em matéria de saúde, segurança, remuneração adequada e acesso à organização coletiva.

Desse modo, impõe-se uma dupla estratégia regulatória: de um lado, o reconhecimento do vínculo empregatício sempre que presentes seus elementos fáticos, conforme a Recomendação nº 198; de outro, a construção de mecanismos específicos de proteção para os(as) nômades digitais autônomos(as), como se desenvolverá a seguir, em consonância com a orientação da OIT de que nenhum(a) trabalhador(a) deve permanecer desprotegido(a).

A OIT (2021, p. 221) enfatiza, ainda, que, quando os(as) trabalhadores(as) são reconhecidos(as) como empregados(as), cabe às plataformas assumir o pagamento das contribuições obrigatórias ou a contratação de seguros privados. Por outro lado, quando não há o reconhecimento do vínculo empregatício, a responsabilidade pela contratação do seguro recai sobre os próprios trabalhadores(as), o que se mostra inviável para aqueles(as) que auferem baixos rendimentos, resultando, com frequência, na completa ausência de proteção social.

A Organização reforça, na sequência, a necessidade de estruturar sistemas adequados de pagamento, assegurar critérios de rescisão justa e garantir termos de contratação claros e compreensíveis (OIT, 2021, p. 225).

Destaca, ainda, a relevância do acesso aos dados, da proteção da privacidade e da garantia de mobilidade profissional, bem como da existência de meios simples, acessíveis e eficazes para a apresentação de queixas e a resolução de litígios (OIT, 2021, p. 227-228).

A OIT (2021, p. 256) também estabelece que, no futuro, Estados e empresas devem adotar um conjunto de medidas estruturantes, tais como a promoção de concorrência leal, a definição de termos contratuais claros e transparentes, a correta classificação profissional dos(as) trabalhadores(as), o fortalecimento da transparência algorítmica, a proteção de dados pessoais, a ampliação da proteção social, a garantia de processos justos de rescisão, o acesso a mecanismos independentes de resolução de conflitos, a possibilidade de livre circulação entre plataformas e a implementação de uma tributação eficaz da economia digital. Vejamos:

[...] assegurar uma concorrência leal e criando um ambiente propício para empresas sustentáveis;

exigir e promover termos de contratação e disposições contratuais claros e transparentes para trabalhadores e empresas, incluindo os refletidos na legislação laboral e na legislação relativa aos consumidores;

assegurar que a situação profissional dos trabalhadores é corretamente classificada e está de acordo com os sistemas nacionais de classificação;

assegurar transparência nas avaliações ou classificações dos trabalhadores e das empresas que utilizam plataformas digitais, tais como plataformas baseadas na internet, plataformas baseadas na localização e plataformas de comércio eletrônico;

assegurar a transparência e a responsabilização dos algoritmos para trabalhadores e empresas;

proteger os dados pessoais e de trabalho dos trabalhadores, bem como os dados relativos às empresas e às suas atividades nas plataformas;

trabalhar para garantir que os trabalhadores independentes de plataformas usufruem do direito de negociar coletivamente, por exemplo, mediante uma maior harmonização do direito da concorrência com a legislação laboral;

reafirmar que a antidiscriminação e a legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho se aplicam às plataformas digitais de trabalho e aos seus trabalhadores;

assegurar prestações de segurança social adequadas a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores de plataformas, alargando e adaptando os quadros políticos e jurídicos sempre que necessário;

assegurar processos de rescisão justos aos trabalhadores de plataformas;

assegurar o acesso a mecanismos independentes de resolução de conflitos;

assegurar que os trabalhadores de plataformas podem aceder aos tribunais da jurisdição onde se encontram, se assim o quiserem;

garantir proteção salarial, pagamentos justos e normas em matéria de tempo de trabalho;

permitir a livre circulação dos trabalhadores de plataformas entre plataformas, nomeadamente facilitando a portabilidade dos dados dos trabalhadores, por exemplo, relativamente às classificações; e

visar a tributação eficaz da economia digital, incluindo plataformas, clientes e trabalhadores, bem como as suas transações (OIT, 2021, p. 256).

Esses princípios e normas também oferecem diretrizes importantes para a proteção dos(as) nômades digitais, que vivenciam desafios muito semelhantes aos enfrentados pelos(as) trabalhadores(as) de plataformas. Muitos nômades exercem suas atividades por meio de plataformas *online*, frequentemente sem vínculo formal, sujeitos a situações de vulnerabilidade contratual, à gestão algorítmica e à instabilidade decorrente da remuneração variável.

Portanto, as regras de transparência contratual, os princípios de proteção salarial e os mecanismos de resolução de litígios são normas que podem orientar a construção de salvaguardas internacionais para os(as) nômades digitais, especialmente no que se refere à portabilidade de direitos, proteção de dados, saúde e segurança, acesso a sistemas de seguridade social e estabelecimento de padrões mínimos de proteção independentemente do local de residência temporária ou do país onde se situa a plataforma contratante.

Em 2025, a OIT realizou a 113ª Conferência Internacional do Trabalho, ocasião em que aprofundou o debate sobre o trabalho digno no contexto da economia de plataformas. Conforme destacado pela OIT (2025, p. 27), na mencionada Conferência, ainda não existem instrumentos internacionais capazes de regular, de forma abrangente e integrada, as plataformas digitais de trabalho.

No campo da segurança social, o relatório da OIT (2025, p. 33) reúne normas e diretrizes que, embora não tenham sido concebidas especificamente para esse modelo de organização laboral, podem ser aplicadas aos(às) trabalhadores(as) inseridos(as) na economia de plataformas.

Considerando que os(as) nômades digitais constituem um grupo heterogêneo de trabalhadores(as) que, em grande medida, exercem suas atividades por meio de plataformas *online* de *freelancers* ou de plataformas disponibilizadas por empresas, o referido relatório da OIT assume relevância para as discussões desenvolvidas na presente tese. Ele fornece subsídios importantes para a construção de uma normativa voltada à proteção social dos(as) nômades digitais, em consonância com o que aqui se defende.

Parte-se, portanto, do entendimento de que as diretrizes apresentadas pela OIT também podem e devem alcançar esses(as) trabalhadores(as), ainda que com as adaptações necessárias às especificidades do nomadismo digital. Vejamos:

A Convenção (nº 102) relativa à Segurança Social (norma mínima), de 1952, oferece aos governos alternativas para definir o âmbito da proteção. Consoante a proteção em causa, é feita referência aos assalariados, à população ativa ou aos residentes (artigos 9.º, 15.º, 21.º, 27.º, 33.º, 41.º, 48.º, 55.º e 61.º). Como a CEACR observou, a convenção evita definir pessoas protegidas através de termos estritamente jurídicos.

A Recomendação (nº 202) sobre os Pisos de Proteção Social, de 2012, estabelece o princípio da universalidade da proteção, com base na solidariedade social, bem como o princípio da inclusão social, incluindo das pessoas na economia informal (ponto 3, alíneas a) e e)).

A Convenção (nº 121) relativa às Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, de 1964 [Quadro I alterado em 1980], aplica-se a “todos os trabalhadores assalariados, incluindo aprendizes que trabalham nos setores público, privado, incluindo cooperativas” (art. 4.º, nº 1). A Recomendação (nº 121) sobre benefícios relativos a acidentes de trabalho, de 1964, que acompanha a convenção, insta os membros a garantir a atribuição de prestações por acidentes de trabalho ou outras prestações análogas, se necessário, por fases e/ou através de seguro voluntário, nomeadamente às categorias prescritas de trabalhadores por conta própria (ponto 3, nº 1, alínea b)).

As disposições de segurança social previstas na Convenção (nº 168) relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego, de 1988, visam proteger determinadas categorias de trabalhadores assalariados, incluindo trabalhadores do setor público e aprendizes (artigo 11.º, nº 1). Os trabalhadores que trabalham por conta própria estão incluídos nas categorias de pessoas à procura de emprego que nunca foram, ou deixaram de ser abrangidas por regimes de proteção dos desempregados. classificadas como desempregados. Pelo menos três das categorias de candidatos a emprego enumeradas na Convenção devem beneficiar de prestações sociais (art. 26.º, nº 1).

A Convenção (nº 183) sobre a Proteção da Maternidade, de 2000, aplica-se a todas as mulheres empregadas, incluindo as que exercem formas atípicas de trabalho dependente (artigo 2.º, nº 1). Para a CEACR, a Convenção abrange as mulheres trabalhadoras com um contrato de trabalho, explícito ou implícito, independentemente do seu setor de emprego ou profissão. Não se aplica, portanto, a trabalhadoras por conta própria (OIT, 2025, p. 33).

As Convenções da OIT acima indicadas, mesmo tendo sido elaboradas em contextos históricos distintos e, em muitos casos, pensadas originalmente para trabalhadores(as) assalariados(as), seus princípios continuam atuais e oferecem bases para refletir sobre a proteção social dos(as) nômades digitais.

Instrumentos como a Convenção nº 102, ao adotar critérios amplos e flexíveis para definir quem deve ser protegido, e a Recomendação nº 202, ao afirmar a universalidade da proteção social e a inclusão dos(as) trabalhadores(as) da economia informal, dialogam diretamente com a realidade contemporânea do trabalho remoto e transnacional.

Da mesma forma, as Convenções nº 121 e nº 168 revelam uma preocupação permanente com a proteção diante de riscos sociais essenciais, como acidentes de trabalho, doenças profissionais e desemprego, admitindo, ainda que de modo progressivo, a extensão dessas garantias a trabalhadores por conta própria.

Já a Convenção nº 183, ao assegurar a proteção da maternidade às trabalhadoras em formas atípicas de trabalho dependente, evidencia tanto os avanços quanto os limites do sistema atual, reforçando a urgência de ampliar a cobertura social para quem permanece fora dos vínculos formais.

Em conjunto, esses instrumentos expressam a compreensão da OIT de que a dignidade do trabalho e a proteção social não podem ficar condicionadas a modelos tradicionais de emprego, oferecendo fundamentos para sustentar a ampliação da proteção aos(as) nômades digitais, seja pelo reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes seus elementos concretos, seja pela criação de mecanismos específicos de proteção para aqueles(as) que atuam de forma autônoma em contextos digitais e transnacionais.

Em sequência, a OIT (2025, p. 51) observa que muitas plataformas se autodefinem como intermediárias tecnológicas e classificam os(as) trabalhadores(as) como autônomos(as). Contudo, quando a natureza dessa relação é contestada, pode haver requalificação judicial, ou seja, pode ter reconhecimento da existência de relação de emprego.

No tema da remuneração, a OIT (2025, p. 74) registra iniciativas em alguns países que buscam estabelecer níveis mínimos de pagamento, mediante referências ao salário-mínimo, acordos coletivos ou valores fixados por tarefa.

Quanto ao tempo de trabalho, embora a flexibilidade seja um dos principais atrativos das plataformas, a OIT (2025, p. 77) constatou que ela também pode gerar restrições ocultas, como pressão algorítmica para permanecer conectado. Há poucos países com iniciativas específicas sobre repouso, direito à desconexão ou consideração de tempos de espera como tempo remunerado.

No tema do desligamento, a desativação de contas é uma das maiores preocupações da OIT, pois a maioria dos contratos de plataformas não exige justificativas, aviso prévio ou supervisão humana para garantir equidade (OIT, 2025, p. 80).

Sobre segurança social, estudos realizados pela OIT demonstram lacunas significativas na cobertura dos(as) trabalhadores(as) das plataformas, tanto em saúde, quanto em desemprego, pensões e acidentes de trabalho. A predominância da classificação como trabalhadores(as) por conta própria (autônomo) reduz a proteção e transfere o ônus das contribuições ao próprio trabalhador, comprometendo a sustentabilidade e a equidade dos sistemas (OIT, 2025, p. 87).

A OIT (2025, p. 87) também identifica desafios decorrentes da invisibilidade de algumas plataformas perante autoridades públicas e do trabalho informal, dificultando o acesso à proteção.

Quanto aos dados, a OIT (2025, p. 82) destaca que o tratamento e a portabilidade dos dados dos trabalhadores são temas ainda pouco regulamentados, com poucos exemplos de proteções específicas.

A OIT (2025, p. 113-115) conclui pela necessidade de uma norma específica para regular o trabalho digno em plataformas, especialmente diante do caráter transfronteiriço dessas atividades e do impacto dos algoritmos na organização do trabalho.

Os desafios apontados pela OIT no âmbito do trabalho em plataformas digitais também se manifestam na realidade vivida pelos(as) nômades digitais. Assim como ocorre com os(as) trabalhadores(as) de plataformas, muitos(as) nômades são formalmente classificados(as) como autônomos(as), sob o argumento de que as empresas atuam apenas como intermediárias tecnológicas.

No campo da remuneração, a ausência de parâmetros mínimos claros expõe esses(as) trabalhadores(as) a rendimentos instáveis, situação semelhante à enfrentada por trabalhadores(as) de plataformas em geral.

A flexibilidade de horários, frequentemente apresentada como uma vantagem do trabalho remoto e do nomadismo digital, também revela contradições, pois pode ocultar pressões constantes por disponibilidade, induzidas por sistemas de avaliação, ranqueamento e gestão algorítmica. Soma-se a isso a insegurança decorrente de desligamentos unilaterais ou desativações de contas, que costumam ocorrer sem justificativa, aviso prévio ou possibilidade efetiva de defesa, comprometendo a previsibilidade e a estabilidade da renda.

No campo da proteção social, os(as) nômades digitais enfrentam lacunas significativas quanto à cobertura em saúde, desemprego, aposentadoria e acidentes de trabalho, agravadas pela predominância da classificação como trabalhadores(as) por conta própria e pela informalidade transnacional de suas atividades.

Além disso, a invisibilidade dessas formas de trabalho perante as autoridades públicas, aliada à ausência de regulamentação sobre o uso, o acesso e a portabilidade dos dados laborais, aprofunda a vulnerabilidade dos(as) nômades.

Diante desse conjunto de fatores, os desafios identificados pela OIT reforçam a necessidade de construção de respostas normativas específicas que também

contemplem os(as) nômades digitais, especialmente considerando o caráter transnacional do trabalho remoto e o papel central dos algoritmos na organização contemporânea do trabalho.

A OIT (2025, p. 114) conclui, na 113ª Conferência Internacional do Trabalho, que, a partir da análise da legislação e das práticas existentes no mundo, alguns desenvolvimentos importantes devem ser considerados, incluindo medidas destinadas a:

- [...] (a) fornecer orientações adicionais sobre a determinação da existência de uma relação de trabalho;
- (b) alargar a cobertura da segurança social, incluindo, em alguns casos, através da contribuição das plataformas para o financiamento da segurança social;
- (c) proteger a SST dos trabalhadores e definir as responsabilidades associadas das plataformas a este respeito;
- (d) reforçar o quadro regulamentar do tempo de trabalho, prevendo, em alguns casos, o direito específico dos trabalhadores à desconexão de uma plataforma digital de trabalho e abordando a questão da remuneração do tempo de espera;
- (e) assegurar a transparência dos parâmetros utilizados para calcular a remuneração e, em alguns casos, a forma como as remunerações são determinadas em proporção dos salários mínimos existentes;
- (f) estabelecer regras relativas à desativação ou suspensão das contas de trabalhadores ou das relações de trabalho;
- (g) estabelecer requisitos mínimos de divulgação de informação sobre os termos e condições aplicáveis aos trabalhadores das plataformas;
- (h) proporcionar processos de resolução de litígios acessíveis e adequados, tendo especialmente em conta as características e a natureza transfronteiriça do trabalho das plataformas;
- (i) clarificar os direitos relativos à proteção dos dados dos trabalhadores e as condições relativas à utilização dos dados dos trabalhadores pelas plataformas.

A OIT (2025, p. 115) apresentou, em seu relatório, fundamentos que demonstram a necessidade da criação de uma nova norma capaz de abarcar as transformações decorrentes do trabalho em plataformas digitais.

E verificou-se que determinadas normas, segundo os estudos da OIT, não alcançam trabalhadores(as) por conta própria, os quais representam uma parcela expressiva dos trabalhadores(as) das plataformas, conforme sua classificação contratual. Além disso, foram mapeadas lacunas temáticas significativas, especialmente no que se refere ao impacto dos algoritmos sobre as condições de trabalho e à natureza transfronteiriça que caracteriza muitas plataformas digitais (OIT, 2025, p. 115).

Diante desse cenário, a OIT (2025, p. 115) sustenta a necessidade de uma ação normativa capaz de suprir essas falhas e assegurar condições efetivas de trabalho digno na economia das plataformas.

A OIT (2025, p. 116) concluiu que o novo regramento deve:

- [...] (a) reconhecer que as plataformas em linha e as plataformas baseadas na localização partilham pontos comuns que se coadunam com um conjunto comum de princípios enunciados num mesmo instrumento;
- (b) abranger os trabalhadores, independentemente do seu estatuto profissional, mas reconhecer a possível existência de diferentes vias para os trabalhadores com diferentes situações na profissão realizarem os seus direitos;
- (c) reconhecer que as plataformas digitais têm um papel importante a desempenhar na garantia de um trabalho digno para os trabalhadores das plataformas, independentemente do seu estatuto de empregador ou enquanto entidade contratante fora de uma relação de trabalho;
- (d) oferecer um quadro claro para enfrentar os desafios novos e específicos relacionados com o trabalho digno na economia das plataformas, em especial no que diz respeito à utilização de tecnologias com impacto nas condições de trabalho, como a utilização de algoritmos para organizar, supervisionar ou avaliar o trabalho em plataformas;
- (e) abordar a questão da suspensão ou cessação das relações de trabalho e da desativação das contas, bem como da proteção dos dados pessoais dos trabalhadores;
- (f) abordar as questões específicas relacionadas com a natureza transfronteiriça do trabalho em plataformas, incluindo a natureza transfronteiriça dos litígios;
- (g) proporcionar alguma flexibilidade aos Estados-membros para estabelecerem proteções que, na lei e na prática, estejam em conformidade com as condições nacionais e as normas internacionais do trabalho;
- (h) reconhecer a natureza dinâmica da economia das plataformas e estabelecer a possibilidade de futuras adaptações da norma, a fim de responder à rápida evolução tecnológica;
- (i) sublinhar o papel do diálogo social tripartido na definição de legislação e regulamentação adequadas, bem como o papel dos parceiros sociais na celebração de acordos coletivos, assegurando simultaneamente uma representação eficaz dos trabalhadores e das plataformas em causa.

O novo instrumento, segundo a OIT (2025, p. 116-117), deve ser aplicável tanto a trabalhadores(as) por conta própria quanto a trabalhadores(as) subordinados, garantindo salvaguardas para que nenhum grupo fique desprotegido.

A OIT (2025, p. 117) reforça que um instrumento único poderia reunir disposições obrigatórias e orientativas, assegurando princípios comuns e permitindo atualizações futuras diante da rápida evolução tecnológica.

A partir das conclusões alcançadas na 113^a Conferência Internacional do Trabalho, a OIT evidencia que o atual arcabouço normativo é insuficiente para responder aos desafios colocados pela economia das plataformas e, por extensão, pelas novas formas de trabalho digital e transnacional.

A Organização sustenta que esse novo instrumento deve abranger todos(as) os(as) trabalhadores(as), independentemente de seu estatuto jurídico, reconhecendo diferentes caminhos de efetivação de direitos conforme a situação profissional e atribuindo responsabilidades às plataformas na garantia do trabalho digno.

Ao defender um instrumento único, dotado de disposições obrigatórias e orientativas e aberto a futuras atualizações, a Organização reafirma que nenhum trabalhador deve permanecer desprotegido frente às rápidas transformações tecnológicas, oferecendo um marco normativo capaz de conciliar inovação, mobilidade e efetiva proteção social.

Com base no que foi estabelecido pela OIT na 113.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2025, compreende-se que a mesma lógica normativa deve ser aplicada aos(às) nômades digitais, cuja atividade é igualmente marcada pela transnacionalidade, pela gestão algorítmica e por lacunas de proteção.

Delgado (2025, p. 324), ao analisar a situação do(a) nômade, destaca que qualquer normativa destinada a proteger essa categoria deveria assegurar, ao menos, um conjunto básico de direitos. Entre eles, cita a fixação de uma remuneração mínima calculada com base no local de prestação dos serviços, a garantia de indenização em caso de dispensa arbitrária, a proteção contra discriminação de gênero, religião, nacionalidade ou orientação sexual, bem como o direito ao descanso semanal e diário, o direito à desconexão e o acesso a serviços essenciais de saúde.

Quanto ao critério para definir a legislação aplicável ao contrato de trabalho, Delgado (2025, p. 324) observa que poderiam ser adotados parâmetros escalonados. Em primeiro lugar, deveria prevalecer a lei do país em que o(a) trabalhador(a) presta predominantemente seus serviços. Em caráter subsidiário, aplicar-se-ia a legislação do país onde se encontra a sede principal do empregador. Persistindo lacunas, poderia ainda ser considerada a legislação do país de nacionalidade do(a) trabalhador(a), caso esta ofereça maior proteção.

A construção de uma norma internacional destinada a regulamentar a situação dos(as) nômades digitais deve partir do reconhecimento de que esses(as) trabalhadores(as) possuem trajetórias profissionais diversas e, por isso, necessitam de vias igualmente diversas para acessar seus direitos. Conforme constatado ao longo da pesquisa, trata-se de um grupo que vive e trabalha em múltiplos países, circula em regimes jurídicos distintos e enfrenta inseguranças comuns, independentemente de terem vínculo empregatício ou atuarem de forma autônoma.

Uma normativa internacional voltada a esses(as) trabalhadores(as) necessita, portanto, estabelecer pilares universais de proteção que dialogassem com as condições reais de mobilidade, conectividade e vulnerabilidade que caracterizam o nomadismo digital.

O primeiro passo dessa regulamentação internacional deve se definir, de forma clara, quando há relação de emprego e quando se trata de trabalho autônomo. Para isso, a norma poderia incorporar expressamente os critérios da Recomendação nº 198 da OIT, que estabelece elementos caracterizadores da relação de emprego, como a prestação de serviços sob controle e para benefício de outra pessoa, a pessoalidade, a existência de prazo estipulado ou dependente de aceite do contratante e o recebimento de remuneração periódica, a fim de evitar fraudes e falsos(as) autônomos(as). Adotar-se-ia, assim, a presunção de relação empregatícia, nos termos da mencionada recomendação.

Com isso, qualquer país que aderisse ao instrumento passaria a utilizar parâmetros uniformes, reduzindo conflitos e assegurando que trabalhadores(as) subordinados(as) não fossem privados(as) de direitos básicos sob o pretexto da mobilidade geográfica.

Para os(as) nômades digitais empregados(as), a norma internacional deveria garantir, de forma efetiva, o acesso aos direitos que já constituem o núcleo do Direito do Trabalho. Esses direitos incluiriam: pagamento regular e seguro dos salários; remuneração de horas extras e adicionais quando devidos; férias remuneradas; repouso semanal obrigatório; comunicação prévia sobre desligamento e regras claras de rescisão; acesso à proteção contra despedidas abusivas; garantias de saúde e segurança no trabalho, incluindo riscos psicossociais associados ao isolamento, ao trabalho *online* e à mobilidade constante; proteção contra assédio, violência e discriminação digital.

A norma deveria prever também mecanismos para assegurar que esses direitos fossem respeitados mesmo quando o trabalho fosse prestado a distância e em diferentes países, evitando lacunas por conflitos de leis.

Para os(as) nômades digitais autônomos(as), a norma internacional precisaria trazer garantias mínimas que evitassem abuso contratual e precarização, tais como: proteção contra a suspensão injustificada de contas ou desativação em plataformas digitais; proteção integral de dados pessoais, incluindo direito à informação e ao controle sobre o uso de seus dados; acesso a mecanismos de contestação e defesa

prévia antes de desativações permanentes; proteção contra práticas comerciais abusivas, alterações unilaterais de remuneração e termos de uso; reconhecimento do direito de organização coletiva e negociação de condições básicas de remuneração; possibilidade de cobertura previdenciária acessível e portátil, que acompanhe o trabalhador onde quer que ele esteja.

Ademais, a norma internacional deveria prever pausas mínimas e limites razoáveis de jornada tanto para trabalhadores(as) empregados(as) quanto para autônomos(as), considerando que o trabalho digital e transnacional frequentemente dilui fronteiras entre vida pessoal e profissional. Assim, estariam garantidos: intervalos intrajornada, descanso entre jornadas, repouso semanal, respeito a feriados remunerados (ou compensação equivalente para autônomos).

Entende-se, ainda, que, independentemente do vínculo jurídico, a norma precisaria assegurar um piso mínimo de remuneração, seja por mês, por hora de trabalho ou, no caso de trabalho por tarefa, pela média de valores calculada a partir dos padrões mais favoráveis entre os países envolvidos.

A norma internacional determinaria que contratos, termos de uso e formas de pagamento fossem claros, acessíveis e compreensíveis. Também deveria prever regras sobre: pagamentos pontuais e rastreáveis; métodos internacionais de transferência com taxas justas e transparência em eventuais retenções ou descontos. Essas regras seriam aplicáveis a empregados(as) e autônomos(as), reconhecendo que ambos enfrentam riscos financeiros na economia digital global.

Diante da pluralidade de jurisdições em que o(a) nômade digital transita, a norma internacional deve estabelecer a aplicação da norma mais favorável ao(à) trabalhador(a), considerando tanto o país em que a empresa ou plataforma beneficiária da prestação de serviços esteja sediada quanto o país da nacionalidade do(a) nômade ou o de sua residência habitual, bem como o local onde o trabalho é ou foi prestado habitualmente; a criação de mecanismos internacionais de solução de conflitos, com acesso simplificado e digital; a cooperação entre Estados para a execução de decisões; e a possibilidade de escolha informada do foro mais acessível ao trabalhador.

Quanto à jurisdição aplicável ao(à) nômade digital, entende-se que ela deve ser estabelecida por meio da cooperação internacional. Como analogia, pode-se mencionar o Regulamento Bruxelas I-bis (Regulamento [UE] nº 1215/2012), já citado acima. Nesse sentido, o artigo 21, item 1, amplia as possibilidades de escolha do foro

pelo(a) trabalhador(a), ao permitir que o empregador domiciliado em um Estado-Membro seja demandado tanto nos tribunais do seu próprio domicílio quanto, alternativamente, nos tribunais do lugar onde o(a) trabalhador(a) presta ou prestou habitualmente o seu trabalho.

Além disso, a criação de mecanismos internacionais de solução de conflitos, acessíveis, digitais e simplificados, é fundamental para garantir efetividade aos direitos reconhecidos.

A norma também deve prever formas de cooperação entre Estados para a execução de decisões judiciais ou administrativas, evitando que a mobilidade transnacional se transforme em obstáculo à tutela de direitos.

Por fim, a normativa internacional deveria estabelecer: proteção integral da privacidade digital; portabilidade de dados entre plataformas e direito de acessar e corrigir informações que afetem sua empregabilidade.

Enquanto essa nova normativa não é elaborada, e para que os(as) nômades digitais não permaneçam desprotegidos(as), entende-se que devem ser aplicadas a eles(as) as Convenções Fundamentais da OIT, bem como a Convenção nº 186 (Convenção do Trabalho Marítimo), conforme se detalhará a seguir.

5.4 Da aplicação das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, das Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as) e da Convenção nº 186 (Convenção do Trabalho Marítimo) aos(às) nômades digitais até que se estabeleça uma norma internacional

Conforme destacado, a hipótese desenvolvida ao longo deste trabalho é a de que a criação de uma norma internacional específica, inspirada nas diretrizes da OIT, é essencial para garantir a proteção dos(as) nômades digitais.

Enquanto tal normativa não é elaborada e, para evitar que esses(as) profissionais permaneçam desprotegidos(as), propõe-se, como solução analógica, a aplicação das Convenções Fundamentais da OIT e das Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as), em conjunto com a Convenção nº 186 da OIT, conhecida como Convenção sobre o Trabalho Marítimo.

No tocante às Convenções Fundamentais estabelecidas pela OIT, elas constituem o núcleo mínimo de proteção que deve acompanhar todo(a)

trabalhador(a), independentemente do local em que esteja, da forma de contratação ou da mobilidade característica de seu trabalho.

Integram esse núcleo essencial as Convenções nº 87 e nº 98, relativas à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo da negociação coletiva; a Convenção nº 105, que trata da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; as Convenções nº 138 e nº 182, voltadas à abolição do trabalho infantil e à erradicação de suas piores formas; e as Convenções nº 100 e nº 111, que asseguram a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Esse conjunto foi ampliado em 10 de junho de 2022, durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, para incluir também as Convenções nº 155 e nº 187, que reconheceram a segurança e a saúde no trabalho como direito fundamental.

A Convenção nº 87 da OIT, adotada em 1948, é um dos principais marcos internacionais de proteção à liberdade sindical. Ela parte da ideia de que não existe justiça social nem avanço nas condições de trabalho sem que trabalhadores(as) e empregadores(as) possam se organizar coletivamente. Por isso, a Convenção garante que trabalhadores(as) e empregadores(as), sem distinção, têm o direito de criar sindicatos e outras organizações, bem como de se filiar livremente a elas, sem depender de autorização prévia do Estado, bastando respeitar os estatutos da entidade.

O texto protege a autonomia das organizações sindicais, assegurando que elas possam elaborar suas próprias regras internas, eleger seus representantes, administrar suas atividades e definir seu programa de ação, tudo isso sem interferência do poder público (OIT, 1948).

A Convenção nº 87 afirma que o Estado deve evitar qualquer tipo de intervenção que enfraqueça ou dificulte o exercício legítimo da liberdade sindical.

Diante do crescimento do trabalho remoto e da mobilidade internacional, é fundamental reconhecer que a proteção assegurada pela Convenção nº 87 da OIT também deve alcançar os(as) nômades digitais, sob pena de se criar uma categoria de trabalhadores(as) invisível do ponto de vista coletivo.

Afinal, a liberdade sindical não pode ficar presa a um modelo antigo de labor, baseado em presença física, local fixo e vínculos territoriais estáveis, quando a realidade atual demonstra exatamente o oposto, que trabalhadores(as) ficam cada

vez mais dispersos, conectados digitalmente e submetidos a novas formas de subordinação e controle.

A Convenção nº 87 afirma, de forma expressa, que trabalhadores(as) e empregadores(as), sem distinção, têm o direito de se organizar, constituir entidades e filiar-se a elas livremente, sem autorização prévia do Estado. Trata-se de um direito humano fundamental, diretamente ligado à dignidade, ao trabalho decente e à própria democracia nas relações de trabalho.

Assim, o nomadismo digital não elimina conflitos trabalhistas, desigualdades e assimetrias de poder, ao contrário, muitas vezes os agrava, justamente porque a mobilidade, o isolamento e a pulverização dificultam a união e a resistência coletiva.

Nesse cenário, aplicar a Convenção nº 87 aos(as) nômades digitais é uma forma de impedir que a dispersão geográfica se torne um obstáculo ao exercício de direitos essenciais, garantindo-lhes a possibilidade de organização coletiva, inclusive em formatos transnacionais, capazes de enfrentar as novas dinâmicas do trabalho contemporâneo.

A Convenção nº 98 da OIT, adotada em 1949, tem como objetivo principal tornar efetiva a liberdade sindical, garantindo que ela não seja apenas um direito formal. Em outras palavras, a Convenção reconhece que não basta permitir que trabalhadores(as) criem sindicatos: é preciso assegurar que eles(as) possam se organizar e participar da vida sindical sem medo de represálias.

O texto da Convenção nº 98 determina que os(as) trabalhadores(as) devem ser protegidos contra práticas antissindicais no emprego, como condicionar a contratação à obrigação de não se filiar a sindicato ou punir, demitir e prejudicar trabalhadores(as) por sua filiação ou atuação sindical (OIT, 1949).

A OIT (1949) afirma que os Estados devem adotar medidas para incentivar e ampliar negociações voluntárias entre sindicatos e empregadores (ou suas entidades representativas), justamente para que as condições de trabalho sejam reguladas por meio de acordos e convenções coletivas. Assim, a Convenção nº 98 mostra que a organização sindical e a negociação coletiva são instrumentos essenciais para equilibrar as relações de trabalho, reduzir desigualdades e assegurar condições laborais mais dignas.

Entende-se que a Convenção nº 98 da OIT deve ser compreendida como um instrumento aplicável à realidade dos(as) nômades digitais, justamente porque ela não

limita a liberdade sindical a um espaço físico ou a um modelo tradicional de empresa, mas a reconhece como condição essencial para a proteção do trabalho digno.

Ao incentivar a negociação coletiva, a norma da OIT fortalece a ideia de que mesmo trabalhadores(as) móveis e transnacionais podem construir formas efetivas de diálogo social, capazes de reduzir a desigualdade de poder nas relações laborais e estabelecer condições mais justas e humanas, independentemente de onde o trabalho esteja sendo prestado.

A Convenção nº 105 da OIT, adotada em 1957, tem como finalidade reafirmar e fortalecer o compromisso internacional com a abolição do trabalho forçado, tratando o tema como uma questão diretamente ligada aos direitos humanos fundamentais.

A Convenção nº 105 exige que os Estados-membros se comprometam a eliminar de forma imediata e completa qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório empregada para fins específicos, como: coerção ou punição por opiniões políticas; mobilização de mão de obra para desenvolvimento econômico; disciplina laboral; punição pela participação em greves; ou como forma de discriminação racial, social, nacional ou religiosa (OIT, 1957).

Em seguida, a Convenção nº 138 da OIT, adotada em 1973, estabelece um marco internacional para o combate ao trabalho infantil ao definir regras sobre a idade mínima de admissão ao emprego. Seu objetivo é assegurar que crianças não sejam inseridas precocemente no mercado de trabalho, de modo a proteger seu desenvolvimento físico, mental e social, e garantir que possam permanecer na escola e viver plenamente a infância.

Reafirma, a Convenção nº 138, que o trabalho infantil não é um problema apenas econômico, mas sobretudo uma violação de direitos, e que proteger crianças e adolescentes significa garantir educação, dignidade e oportunidades reais de desenvolvimento.

A Convenção nº 182 da OIT, adotada em 1999 e vigente no Brasil, trata da proibição e a eliminação imediata das piores formas de trabalho infantil. Ela parte da ideia de que, embora o enfrentamento do trabalho infantil exija políticas amplas (educação, combate à pobreza, proteção social), existem situações tão graves que não admitem espera, precisam ser combatidas “em caráter de urgência”. Para a Convenção, “criança” é toda pessoa menor de 18 anos.

Posteriormente, a Convenção nº 182 define como piores formas de trabalho infantil: (a) a escravidão e práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças,

a servidão por dívidas, o trabalho forçado e o recrutamento para conflitos armados; (b) a exploração sexual comercial, incluindo a prostituição e a pornografia; (c) o uso de crianças em atividades ilícitas, especialmente na produção e no tráfico de drogas; e (d) os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são realizados, coloquem em risco a saúde, a segurança ou a moral da criança.

A Convenção nº 100 da OIT, adotada em 1951 e vigente no Brasil, estabelece que homens e mulheres devem receber remuneração igual quando realizam trabalho de igual valor.

Prevê que cada Estado-membro promova e assegure a aplicação da igualdade remuneratória por meios compatíveis com seu sistema interno, o que pode ocorrer por: legislação nacional, sistemas oficiais de fixação salarial, negociação coletiva ou uma combinação dessas ferramentas (OIT, 1951).

A Convenção nº 100 incentiva o desenvolvimento de métodos de avaliação objetiva de cargos e funções, baseados no conteúdo do trabalho (competências, responsabilidades, condições, esforços etc.). E esclarece que diferenças salariais só são aceitáveis quando resultarem de diferenças reais identificadas por essa avaliação, e não de estereótipos de gênero. O objetivo é evitar que trabalhos tradicionalmente femininos sejam desvalorizados apenas por serem majoritariamente exercidos por mulheres.

A aplicação da Convenção nº 100 da OIT aos(às) nômades digitais é essencial para assegurar que, mesmo em relações de trabalho transnacionais e mediadas por plataformas, não haja discriminação salarial de gênero, garantindo-se igual remuneração por trabalho de igual valor, independentemente do país de residência, do local de prestação dos serviços ou do formato contratual.

A Convenção nº 111 da OIT, adotada em 1958 e vigente no Brasil, tem por finalidade combater e eliminar a discriminação em matéria de emprego e profissão, impondo aos Estados o dever de formular e aplicar uma política nacional orientada à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho.

Para os fins da Convenção nº 111, a discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada em critérios como raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, quando tiver por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento no acesso ao emprego, na formação profissional, no exercício das profissões e nas condições de trabalho.

Entende-se que a Convenção nº 111 da OIT deve ser aplicada aos(as) nômades digitais, pois a discriminação no trabalho não desaparece com a mobilidade internacional; ao contrário, pode ser intensificada em ambientes remotos, transnacionais e mediados por plataformas, nos quais o controle é difuso e a responsabilização se torna mais difícil.

Nesse contexto, a proteção contra distinções, exclusões ou preferências baseadas em raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem social ou ascendência nacional é indispensável para garantir que trabalhadores(as) nômades tenham igualdade real de oportunidades no acesso a vagas, projetos e contratos, sem serem discriminados(as) por nacionalidade, sotaque, idioma, aparência, gênero ou identidade cultural.

A Convenção nº 155 da OIT, adotada em 1981, estabelece diretrizes gerais para a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores e para a promoção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável em todas as atividades econômicas.

A norma da OIT também prevê ações em nível nacional, determinando que o Estado adote medidas legislativas e regulatórias e assegure a fiscalização por meio de sistema de inspeção do trabalho, bem como promova estatísticas e registros de acidentes e doenças ocupacionais, investigações quando houver ocorrências graves, divulgação periódica de informações e incentivo à pesquisa sobre agentes de risco (OIT, 1981).

A Convenção nº 155 reforça que as medidas de segurança e saúde não podem gerar ônus financeiro ao(à) trabalhador(a).

O trabalho remoto e transnacional pode intensificar problemas como jornadas prolongadas, ausência de pausas, isolamento social, ergonomia inadequada, adoecimento mental (ansiedade, *burnout*), precarização do meio ambiente laboral e dificuldade de responsabilização quando o vínculo é atravessado por fronteiras e plataformas digitais.

Nesse contexto, a Convenção nº 155 estabelece um parâmetro internacional de promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, que também precisa alcançar as novas formas de organização laboral.

Ao prever deveres estatais de regulação, fiscalização, produção de dados sobre acidentes e doenças ocupacionais, investigação de ocorrências graves e incentivo à pesquisa sobre agentes de risco, a norma fortalece a ideia de que a

proteção à saúde laboral constitui um direito humano que acompanha o(a) trabalhador(a) onde quer que esteja.

A Convenção nº 187 da OIT, adotada em 2006, estabelece um marco promocional voltado à melhoria contínua da segurança e saúde ocupacional, com o objetivo de prevenir lesões, doenças e mortes relacionadas ao trabalho.

O texto da norma da OIT reconhece a dimensão global do problema e reafirma que a proteção da vida e da saúde dos(as) trabalhadores(as) integra os objetivos centrais da OIT e a agenda do trabalho decente. Para isso, determina que cada país que a ratificar desenvolva, com participação das organizações representativas de empregadores e trabalhadores(a), uma política nacional, um sistema nacional e um programa nacional de segurança e saúde ocupacional, fortalecendo uma cultura nacional preventiva, baseada na avaliação e no controle de riscos, na eliminação dos perigos na fonte, na informação, consulta e treinamento (OIT, 2006).

A Convenção nº 187 da OIT deve ser aplicada também aos(às) nômades digitais porque ela parte da ideia de que a proteção à saúde e à segurança no trabalho não pode ficar presa a um modelo antigo, em que o trabalho acontece apenas dentro de um espaço físico fixo, controlado e tradicional. O trabalho remoto e transnacional mudou essa lógica.

O(a) nômade digital pode trabalhar de qualquer lugar do mundo, mas isso não significa que esteja livre de riscos, ao contrário, muitas vezes ele(a) fica ainda mais vulnerável. Jornadas longas, hiperconexão, ausência de limites entre descanso e trabalho, ergonomia precária (trabalhar em sofá, cama, cafeteria), além do aumento do estresse, ansiedade e esgotamento mental são riscos reais que podem alcançar esse tipo de rotina.

É justamente por esses pontos que a Convenção nº 187 se torna importante, porque ela não se limita a tratar de acidentes típicos ou de regras pontuais, mas exige que os Estados construam uma política nacional permanente, um sistema estruturado e programas de prevenção, sempre com participação de empregadores e trabalhadores (OIT, 2006).

Com base nas Convenções Fundamentais, entende-se que nenhuma pessoa trabalhadora deve perder seus direitos só porque trabalha em um país diferente a cada mês ou período. Assim, a mobilidade, que é uma característica valorizada no estilo de vida nômade, acaba trazendo também o risco de que a pessoa fique sem qualquer sistema jurídico que lhe ofereça proteção mínima.

Entende-se que essas Convenções da OIT especialmente por integrarem o núcleo essencial dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho devem ser aplicadas também aos(às) nômades digitais, ainda que sua prestação de serviços ocorra de forma transnacional, remota e com alta mobilidade territorial.

Isso porque tais normas consagram padrões mínimos civilizatórios, vinculados à dignidade da pessoa humana e ao trabalho decente, e não dependem do local físico da execução da atividade para incidirem.

A condição de trabalhador(a), ainda que em arranjos atípicos e mediados por plataformas, exige proteção contra violações estruturais, como discriminação salarial e ocupacional (Convenções nº 100 e nº 111), trabalho forçado (nº 105), trabalho infantil (nº 138 e nº 182), além da garantia da liberdade sindical e da negociação coletiva (nº 87 e nº 98), indispensáveis para recompor, por via coletiva, o desequilíbrio inerente às relações econômicas contemporâneas.

Ademais, as Convenções nº 155 e nº 187 reforçam que a segurança e a saúde no trabalho constituem direitos humanos fundamentais, abrangendo riscos psicossociais, adoecimento mental, jornadas extensas, hiperconectividade e precarização algorítmica, fenômenos intensificados no trabalho remoto.

Portanto, ao(à) nômade digital deve ser garantido o direito de trabalhar sem sofrer discriminação, de exercer a liberdade sindical, de não ser submetido a trabalho forçado e de ter assegurada a proteção de crianças e adolescentes. Esses direitos não mudam conforme o tipo de contrato, a nacionalidade ou o fuso horário em que a pessoa está conectada *online*.

Aplicar as Convenções Fundamentais é, então, uma forma de oferecer uma proteção mínima que acompanha o(a) trabalhador(a), um conjunto de garantias que não depende do lugar, mas sim da condição humana de quem trabalha.

Em sequência, existem convenções e normas da OIT que, embora não sejam declaradas fundamentais pela OIT, devem ser aplicadas a todos(as) os(as) trabalhadores(as).

No campo da segurança social, a Convenção nº 102, de 1952, estabelece parâmetros mínimos de proteção para pessoas economicamente ativas, incluindo trabalhadores(as) independentes. Tais padrões abrangem doença, cuidado médico, invalidez, maternidade, acidentes e doenças ocupacionais, desemprego, velhice e proteção às famílias (OIT, 2021, p. 205).

A Recomendação nº 202, de 2012, reforça a importância da universalidade e da solidariedade social, prevendo garantias básicas de renda e acesso a cuidados essenciais (OIT, 2021, p. 205).

Em relação às políticas de emprego, a Convenção nº 122, de 1964, e as Recomendações nº 169, de 1984, e nº 204, de 2015, aplicam-se a trabalhadores(as) independentes e informais, orientando os Estados a promoverem emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, além de apoiar a transição da informalidade para a formalidade (OIT, 2021, p. 205).

A proteção das condições de trabalho também passa pela atuação da inspeção do trabalho, disciplinada pela Convenção nº 81, de 1947, que garante a existência de mecanismos de fiscalização (OIT, 2021, p. 205).

A Convenção nº 102 da OIT, adotada em 1952, estabelece normas mínimas de seguridade social, definindo parâmetros de cobertura e de financiamento para um conjunto amplo de prestações.

O instrumento determina que o Estado que a ratifica deve aplicar as disposições gerais e assumir, no mínimo, três dentre os ramos de proteção previstos (entre serviços médicos, auxílio-doença, desemprego, velhice, acidentes de trabalho/doenças profissionais, família, maternidade, invalidez e pensão por morte), com exigência de incluir ao menos um dos ramos considerados centrais (como velhice, acidente/doença profissional, invalidez, morte, entre outros) (OIT, 1952).

A Convenção nº 102 da OIT disciplina quem deve ser protegido (assalariados, população ativa ou residentes), a extensão mínima das prestações (por exemplo, serviços médicos preventivos e curativos, hospitalização, medicamentos, assistência pré-natal e pós-parto) e a duração e condições de concessão dos benefícios, admitindo períodos de carência e, para países com limitações econômicas e de recursos médicos.

Também fixa critérios para cálculo e reajuste dos pagamentos periódicos, prevê igualdade de tratamento a residentes estrangeiros (com possibilidade de reciprocidade em regimes contributivos), e estabelece diretrizes de governança e custeio, como financiamento coletivo por contribuições e/ou impostos, limites para encargos sobre trabalhadores (as) de baixa renda, responsabilidade geral do Estado, mecanismos de administração com participação de pessoas protegidas e direito de recurso em caso de negativa ou controvérsia sobre benefícios (OIT, 1952).

A Recomendação nº 202 da OIT (2012) orienta os Estados a instituir e manter pisos de proteção social como base dos sistemas nacionais de seguridade social e, a partir deles, ampliar progressivamente a cobertura e os níveis de proteção para o maior número possível de pessoas. Parte do reconhecimento de que a previdência/segurança social é direito humano, instrumento de redução da pobreza e das desigualdades, de promoção de inclusão (inclusive na economia informal) e de estabilização econômica em tempos de crise.

Define pisos de proteção social como garantias básicas nacionalmente estabelecidas para prevenir ou aliviar pobreza, vulnerabilidade e exclusão, afirmando a responsabilidade primária do Estado e princípios como universalidade, não discriminação, adequação e previsibilidade, dignidade humana, participação tripartite e diálogo social, transparência, sustentabilidade financeira e coerência com políticas de emprego e desenvolvimento (OIT, 2012).

No conteúdo mínimo, a OIT recomenda que os pisos assegurem, ao longo do ciclo de vida, acesso a cuidados de saúde essenciais (incluindo maternidade) e segurança de renda básica, abrangendo pelo menos: (a) saúde essencial; (b) renda básica para crianças; (c) renda básica para pessoas em idade ativa sem renda suficiente (por doença, desemprego, maternidade, invalidez etc.); e (d) renda básica para pessoas idosas (OIT, 2012).

A Recomendação nº 202 também orienta sobre métodos de implementação e financiamento (combinação de benefícios universais, seguro social, assistência social, políticas de emprego; combate a fraudes e evasão; uso de recursos nacionais, com possibilidade de cooperação internacional quando necessário) e exige estratégias nacionais para expansão horizontal (mais pessoas cobertas) e vertical (melhores níveis de proteção) (OIT, 2012).

A Convenção nº 122 da OIT (1964) trata da Política de Emprego e impõe aos Estados que a ratificam o dever de adotar uma política ativa voltada à promoção do pleno emprego produtivo e livremente escolhido, como objetivo essencial para estimular o crescimento econômico, elevar o nível de vida e enfrentar o desemprego e o subemprego.

Ela determina que essa política busque garantir trabalho para todas as pessoas disponíveis e que o procurem, que o trabalho seja o mais produtivo possível e que haja liberdade de escolha de emprego, com oportunidades para que todos(as) possam

adquirir qualificações e exercer suas capacidades sem discriminação (por raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem social etc.) (OIT, 1964).

A Convenção nº 169 da OIT (1989) estabelece um marco internacional de proteção aos povos indígenas e tribais, reconhecendo o direito desses povos de manter e fortalecer suas identidades, línguas, religiões, instituições e formas de vida, bem como de participar e controlar, na medida do possível, seu próprio desenvolvimento.

Ela define o âmbito de aplicação (povos tribais e povos indígenas em países independentes) e afirma que a autoidentificação é critério fundamental. Impõe aos governos uma atuação coordenada e sistemática, com medidas para assegurar igualdade de direitos, efetividade de direitos sociais, econômicos e culturais, não discriminação, e proteção especial de pessoas, instituições, culturas e meio ambiente, sempre respeitando a vontade livremente expressa pelos povos (OIT, 1989).

No campo social, prevê proteção no trabalho (igualdade de oportunidades, remuneração, segurança e saúde, combate a condições perigosas e a formas coercitivas), extensão progressiva da seguridade social e serviços de saúde culturalmente adequados (OIT, 1989).

A Recomendação nº 204 da OIT (2015) orienta os Estados a promoverem a transição da economia informal para a economia formal, reconhecendo que a elevada incidência da informalidade, em suas múltiplas vertentes, compromete direitos dos(as) trabalhadores(as), proteção social, condições decentes de trabalho, desenvolvimento inclusivo, arrecadação pública, governança e a própria concorrência leal.

Parte do diagnóstico de que, na maioria das vezes, a entrada na economia informal não decorre de escolha, mas da falta de oportunidades na economia formal e de alternativas de subsistência, razão pela qual propõe medidas urgentes e apropriadas para permitir a formalização de trabalhadores(as) e unidades econômicas, preservando e melhorando seus meios de vida durante esse processo (OIT, 2015).

Para isso, a OIT (2015) define a economia informal como o conjunto de atividades econômicas que, na lei ou na prática, não são cobertas, ou são insuficientemente cobertas, por disposições formais, excluindo expressamente as atividades ilícitas, e abrange uma ampla gama de situações, como trabalhadores(as) por conta própria, empregadores, cooperativas e unidades da economia social e solidária, trabalhadores familiares auxiliares não remunerados, empregados com

vínculos informais inclusive em cadeias de subcontratação e fornecimento, trabalhadores domésticos remunerados e relações de trabalho não reconhecidas ou não reguladas.

A Recomendação nº 204 estabelece princípios orientadores para estratégias integradas e coerentes de formalização, levando em conta a diversidade de características da informalidade e a necessidade de respostas adaptadas ao contexto nacional, com ênfase na efetiva promoção dos direitos humanos, na realização do trabalho decente e no respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, além da igualdade de gênero e da não discriminação (OIT, 2015).

A Recomendação destaca que a criação de emprego de qualidade na economia formal deve ser objetivo central das estratégias nacionais, sugerindo políticas macroeconômicas favoráveis ao emprego, políticas comerciais, industriais e fiscais que aumentem produtividade e promovam transformação estrutural, medidas de apoio a empresas sustentáveis, instituições do mercado de trabalho e serviços públicos de emprego, políticas migratórias compatíveis com trabalho decente, e políticas educacionais e de competências que reconheçam aprendizagens prévias e facilitem a inserção, especialmente de jovens e outros grupos vulneráveis (OIT, 2015).

No eixo de direitos e proteção social, reafirma a obrigação de respeitar e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, enfrentar com prioridade condições perigosas e insalubres e ampliar a proteção de segurança e saúde no trabalho, além de estender progressivamente a segurança social, a proteção à maternidade e condições de trabalho decentes, adaptando procedimentos e contribuições à capacidade contributiva de quem opera na informalidade e incentivando serviços de cuidado, como creches, para reduzir barreiras e promover igualdade de gênero (OIT, 2015).

A Recomendação nº 204 reforça o papel do diálogo social e das organizações de empregadores e trabalhadores(as), inclusive estimulando a ampliação de filiação e representação de atores da economia informal, e orienta a coleta e divulgação regular de dados e estatísticas para monitorar a dimensão da informalidade e avaliar o progresso da formalização (OIT, 2015).

A Convenção nº 81 da OIT (1947), sobre Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, estabelece a obrigação de cada Estado que a ratifica manter um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais (e, conforme aceitação, também nos comerciais), destinado a assegurar o cumprimento das normas legais

relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores. Define como funções centrais da inspeção: fiscalizar a aplicação da legislação sobre jornada, salários, segurança, higiene, bem-estar, trabalho de crianças e adolescentes e temas correlatos; orientar empregadores e trabalhadores com informações e conselhos técnicos para melhor observância das normas; e comunicar à autoridade competente deficiências ou abusos não contemplados especificamente na legislação existente. Prevê que a inspeção esteja sob supervisão e controle de uma autoridade central, com cooperação com outros serviços governamentais e colaboração com empregadores e trabalhadores (ou suas organizações).

Conseqüentemente, aplica-se aos(as) nômades digitais todo o conjunto de instrumentos acima mencionados, uma vez que sua condição de trabalhadores(as) transnacionais, altamente móveis e frequentemente situados em zonas cinzentas de regulamentação, não os exclui da proteção assegurada pelas normas internacionais do trabalho.

Ainda, defende-se a aplicação analógica da Convenção destinada aos(as) trabalhadores(as) marítimos.

Embora destinada aos(as) trabalhadores(as) marítimos(as), a Convenção nº 186 contém princípios e garantias cuja estrutura protetiva permite inspirar soluções para o trabalho remoto transnacional. Pois, tanto os(as) marítimos(as) quanto os(as) nômades digitais compartilham uma característica comum: ambos exercem suas atividades em movimento e fora dos limites tradicionais do direito do trabalho baseado na territorialidade.

A Convenção 186 foi adotada na 94ª Conferência Internacional do Trabalho (setor Marítimo), em 2006, e ratificada pelo Brasil em abril de 2021, por meio do Decreto nº 10.671.

Bramante (2024, p. 237) ensina que o trabalhador marítimo é “aquele que, de forma habitual e permanente, se ativa embarcado em alto mar, na operação de embarcação, sujeito ao confinamento por períodos breves, intermitentes ou longos.”

O Tratado indica normas de responsabilidade estatal, cooperação entre países, fiscalização transnacional e padronização mínima de direitos (Brasil, 2021). Esse regramento pode servir de referência para pensar como proteger trabalhadores(as) que exercem suas funções de forma transnacional, como é o caso dos(as) nômades digitais.

Entre os dispositivos relevantes para aplicação aos nômades, destaca-se o Artigo III³, que assegura direitos fundamentais como liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil e proibição de discriminação (Brasil, 2021). São garantias universais, cabíveis a qualquer trabalhador(a), inclusive aqueles(as) que circulam pelo mundo prestando serviços por plataformas digitais, como os nômades digitais.

O Artigo IV⁴ garante condições justas de emprego, segurança, saúde, bem-estar e proteção social para o(a) trabalhador(a) marítimo(a).

Entende-se que o mencionado dispositivo se aplica aos nômades digitais, que muitas vezes migram entre países sem acesso a sistemas de saúde, proteção previdenciária, seguro de acidentes, descanso adequado ou políticas de prevenção de riscos ligados ao trabalho remoto.

O Artigo V⁵ estabelece que o Estado tem responsabilidade pelos(as) trabalhadores(as) que se encontram sob sua jurisdição, ao mesmo tempo em que o

³ “Todo Membro certificar-se-á que os dispositivos de sua legislação respeitam, no contexto desta Convenção, os direitos fundamentais referentes à: a) liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) efetiva abolição do trabalho infantil; e d) eliminação de discriminação em matéria de emprego e profissão (Brasil, 2021)”.

⁴ “1. Toda gente do mar tem direito a um local de trabalho seguro e protegido no qual se cumpram as normas de segurança. 2. Toda gente do mar tem direito a condições justas de emprego. 3. Toda gente do mar tem direito a condições decentes de trabalho e de vida a bordo. 4. Toda gente do mar tem direito a proteção da saúde, assistência médica, medidas de bem-estar e outras formas de proteção social. 5. Todo Membro assegurará, nos limites de sua jurisdição, que os direitos de emprego e direitos sociais da gente do mar, a que se referem os parágrafos precedentes deste Artigo serão plenamente implementados conforme requer esta Convenção. Salvo disposição em contrário nesta Convenção, essa implementação poderá ser assegurada por meio de leis ou regulamentos nacionais, acordos e convenções coletivas, pela prática ou outras medidas aplicáveis (Brasil, 2021)”.

⁵ RESPONSABILIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO E CONTROLE DA APLICAÇÃO. Artigo V. 1. Todo Membro deverá implementar e controlar a aplicação da legislação ou outras medidas que adotar para cumprir seus compromissos ao amparo desta Convenção com respeito a navios e gente do mar sob sua jurisdição. 2. Todo Membro exercerá efetivamente sua jurisdição e controle sobre os navios que arvorarem sua bandeira, estabelecendo um sistema destinado a assegurar o cumprimento dos requisitos desta Convenção, inclusive inspeções periódicas, relatórios, monitoramento e o recurso a processos judiciais em conformidade com a legislação aplicável. 3. Todo Membro assegurará que os navios que arvorarem sua bandeira tenham a bordo um certificado de trabalho marítimo e uma declaração de conformidade do trabalho marítimo, como determinado nesta Convenção. 4. Todo navio ao qual esta Convenção se aplicar, poderá, em conformidade com a legislação internacional, ser inspecionado por um Membro que não o país da bandeira, quando o navio se encontrar em um de seus portos, a fim de verificar se o navio está em conformidade com os dispositivos desta Convenção. 5. Todo Membro exercerá efetivamente sua jurisdição e controle sobre os serviços de contratação e colocação de gente do mar que estiverem sediados em seu território. 6. Todo membro proibirá a violação dos dispositivos desta Convenção e, em conformidade com a legislação internacional, estabelecerá sanções ou exigirá a adoção de medidas corretivas de acordo com sua legislação, que forem apropriadas para desestimular tal violação. 7. Todo Membro deverá cumprir suas responsabilidades em virtude desta Convenção, de forma a assegurar que os navios que arvorarem a bandeira de qualquer Estado que não tenha ratificado esta Convenção não

Estado da “bandeira”, isto é, o país onde está sediada a empresa ou plataforma contratante, também possui deveres de fiscalização e proteção.

Aplicando esse dispositivo aos(às) nômades digitais, significa dizer que tanto o país de residência temporária do trabalhador quanto o país onde se localiza a empresa têm obrigações concretas de assegurar o cumprimento de normas mínimas.

A Convenção nº 186 da OIT organiza suas normas em cinco títulos que tratam de requisitos mínimos para trabalhar, condições de emprego, alojamento e bem-estar, saúde e proteção social e mecanismos de fiscalização.

No título 1, Regra 1⁶, prevê a idade mínima de trabalho como 16 anos, proibindo o trabalho de pessoas menores de 16 anos e proibindo o trabalho noturno de menores de 18 anos (Brasil, 2021).

Quanto à idade mínima no trabalho marítimo, Bramante (2024, p. 240) destaca que:

O texto constitucional traz a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7º, XXXIII, CF/1988). Ainda, garante o acesso do trabalhador adolescente à escola, o que torna incompatível com o trabalho marítimo, por conta do confinamento na embarcação em alto mar, em navegação de longo curso (art. 227, § 3º, III, CF/1988). Em qualquer hipótese, é vedado o engajamento ou trabalho do menor de 18 anos, quando puder colocar sua saúde ou vida em perigo, nos termos da lei do país (arts. 402, usque 410, CLT).

recebam tratamento mais favorável do que os navios que arvoram a bandeira de qualquer Estado que a tenha ratificado (Brasil, 2021)”.

⁶ “Regra 1.1 - Idade mínima. Finalidade: Assegurar que nenhuma pessoa abaixo de determinada idade mínima trabalhe em navios. 1. Nenhuma pessoa abaixo da idade mínima será empregada ou contratada para trabalhar a bordo de navios. 2. A idade mínima estabelecida quando da entrada em vigor desta Convenção é de 16 anos. 3. Uma idade mínima superior será exigida para trabalhar nas circunstâncias especificadas no Código. Norma A1.1 - Idade mínima. 1. Será proibido o emprego, engajamento ou trabalho de pessoas abaixo de 16 anos a bordo de navios. 2. O trabalho noturno de gente do mar menor de 18 anos será proibido. Para os fins desta Norma, “noite” será definida em conformidade com a lei e a prática nacional. Abrangerá um período de pelo menos nove horas, que começará no mais tardar à meia-noite e não poderá terminar antes das 5 horas. 3. Uma exceção à estrita observação dessa restrição referente a trabalho noturno poderá ser feita pela autoridade competente, quando: a) o treinamento efetivo da gente do mar em apreço, em conformidade com os programas e horários estabelecidos, for prejudicado; ou b) a natureza específica da tarefa ou um programa de treinamento reconhecido exigir que a gente do mar a que se refere a exceção desempenhe tarefas à noite e a autoridade determinar, após consulta às organizações representativas de armadores e de gente do mar pertinentes, que o trabalho não será prejudicial à sua saúde ou bem-estar. 4. O emprego, engajamento ou trabalho de gente do mar menor de 18 anos será proibido se o trabalho for suscetível de colocar em perigo sua saúde ou segurança. Os tipos de trabalho dessa natureza serão determinados por legislação ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta às organizações representativas de armadores e de gente do mar interessadas, em conformidade com normas internacionais relevantes (Brasil, 2021)”.

Ainda nesse título, o item 3⁷ prevê a necessidade de cooperação internacional, por meio de intercâmbio de informações, harmonização normativa e planejamento conjunto da força de trabalho (Brasil, 2021).

Entende-se que o item 3 se aplica aos(às) nômades digitais, pois, para que não fiquem desprotegidos a cada mudança de fronteira, é necessária a construção de sistemas cooperativos capazes de compartilhar informações sobre legislação e práticas contratuais, reduzindo inseguranças.

O Título 2⁸, dedica-se às condições de emprego, prevendo que os contratos sejam claros, escritos, acessíveis e assinados de forma livre e informada.

Igualmente, entende-se que o mencionado dispositivo se aplicaria aos(às) nômades digitais que laboram em plataformas digitais e que se submetem aos termos de uso vagos das plataformas, contratos de adesão internacionais, remuneração variável e ausência de previsões mínimas sobre saúde, segurança, previdência ou formas dignas de desligamento.

Consta ainda, no item 4 do Título 2⁹, os requisitos dos acordos e contratos de emprego dos(as) trabalhadores(as) marítimos(as). A Convenção (Regra 2.2 –

⁷ “3. Deve-se considerar o incentivo à cooperação internacional entre os Membros e organizações relevantes, como os seguintes exemplos: a) intercâmbio sistemático de informações, em base bilateral, regional e multilateral, sobre o setor e o mercado de trabalho marítimo; b) intercâmbio de informações da legislação sobre o trabalho marítimo; c) harmonização de políticas, métodos de trabalho e legislação relativos à contratação e colocação de gente do mar; d) melhoria dos procedimentos e condições de contratação e colocação da gente do mar no plano internacional; e e) planejamento da força de trabalho, levando em conta a oferta e a procura de gente do mar e as necessidades do setor marítimo (Brasil, 2021)”.

⁸ “Regra 2.1 - Acordos de emprego de gente do mar. Finalidade: Assegurar que a gente do mar tenha um acordo justo de emprego. 1. Os termos e condições de emprego de gente do mar deverão ser estipulados ou expressos em contrato escrito claramente, legalmente aplicável e consistente com as normas estabelecidas no Código. 2. O contrato de emprego de gente do mar deverá ser aceito pela gente do mar em condições que lhes assegure a possibilidade de examinar os termos e condições constantes no acordo e de procurar orientação sobre eles, bem como de aceitá-los livremente antes de assiná-lo. 3. Desde que isso se coadune com a legislação e a prática nacional, será entendido que os contratos de emprego de gente do mar incorporam os acordos e convenções coletivos aplicáveis (Brasil, 2021).

⁹ “4. Todo Membro adotará leis e regulamentos especificando os itens a serem incluídos nos acordos ou contratos de emprego de gente do mar, conforme a legislação nacional. Em todos os acordos ou contratos de emprego de gente do mar deverão constar os seguintes dados: a) nome completo do interessado, data de nascimento ou idade e local de nascimento; b) nome e endereço do armador; c) local e data em que o acordo de emprego de gente do mar foi assinado; d) posição para a qual o interessado foi contratado; e) montante do salário do interessado ou, se for o caso, fórmula usada para o seu cálculo; f) montante de férias anuais remuneradas ou, se for o caso, fórmula usada para o seu cálculo; g) término do contrato e condições de término, inclusive: i - se o acordo tiver sido feito por um período indeterminado, condições em que qualquer das partes poderá terminá-lo, bem como o prazo de aviso prévio, que não poderá ser menor para o armador do que para a gente do mar; ii - se o acordo tiver sido feito por um período fixo, a data estabelecida para o seu término; e iii - se o acordo tiver sido feito para uma viagem, o porto de destino e o período de tempo após a chegada até a baixa do serviço; h) benefícios de saúde e previdenciários a serem assegurados pelo armador

Salário)¹⁰ deixa claro que os(as) trabalhadores(as) do mar devem receber remuneração integral e periódica.

Os requisitos de contratos e remuneração da Convenção dos Marítimos podem auxiliar na construção de parâmetros para remunerar adequadamente os nômades digitais.

Ainda no tocante à remuneração, as diretrizes da Convenção sobre o Trabalho Marítimo estabelecem, na Diretriz B2.2.2¹¹, parâmetros para o cálculo dos salários,

à gente do mar; i) direito da gente do mar a repatriação; j) referência a um acordo de negociação coletiva, se couber; e k) outros dados que a lei nacional exigir (Brasil, 2021)".

¹⁰ "1. Toda gente do mar deverá receber uma remuneração periódica e integral pelo seu trabalho, em conformidade com os acordos ou contratos de emprego respectivos (Brasil, 2021)".

¹¹ "Diretriz B2.2 – Salários. Diretriz B2.2.1 - Definições específicas. 1. Para os fins desta Diretriz: a) gente do mar apta - significa gente do mar considerada competente para desempenhar qualquer tarefa suscetível de ser exigida de um marítimo no convés, que não seja tarefa de um supervisor ou especialista, ou de alguém assim definido por legislação, regulamentos ou prática nacionais ou por acordo coletivo. b) remuneração ou salário básicos - significa pagamento, qualquer que seja sua composição, por horas normais de trabalho; não inclui pagamento por horas extras, bônus, dotações, férias remuneradas ou qualquer outra remuneração adicional; c) salário consolidado - significa salário que inclui a remuneração básica e outros benefícios vinculados ao salário; o salário consolidado pode incluir compensação por horas extras trabalhadas e todos os demais benefícios vinculados a remuneração, ou pode incluir apenas certos benefícios, numa consolidação parcial; d) horas de trabalho - significa o tempo durante o qual a gente do mar tem de trabalhar por conta do navio; e e) horas extras - significa horas trabalhadas além das horas normais de trabalho. Diretriz B2.2.2 - Cálculo e remuneração. 1. No caso de gente do mar cuja remuneração inclui compensação separada por horas extras trabalhadas: a) para os fins de cálculo salarial, as horas normais de trabalho em alto-mar e no porto não podem passar de oito horas por dia; b) para fins de cálculo das horas extras, o número normal de horas semanais abrangidas pela remuneração ou salário básico deve ser estabelecido por legislação ou regulamentos nacionais, caso não seja estipulado em acordo ou convenção coletivos, mas não pode exceder 48 horas por semana; os acordos de negociação coletiva podem conceder um tratamento diferente, porém não menos favorável; c) o adicional de remuneração por horas extras, que não pode ser inferior a 25 por cento a mais que a remuneração ou salário básico por hora, deverá ser prescrita na legislação ou regulamentos nacionais, ou por acordo de negociação coletiva, caso se aplique; e d) um registro de todas as horas extras trabalhadas deve ser mantido pelo capitão ou por uma pessoa por ele designada e ser rubricado pela gente do mar a intervalos que não sejam superiores a um mês. 2. No caso de gente do mar cujo salário é total ou parcialmente consolidado: a) o acordo de emprego da gente do mar deve especificar claramente, se couber, o número esperado de horas de trabalho em troca dessa remuneração e quaisquer adicionais devidos além do salário consolidado, e em quais circunstâncias será devido; b) caso as horas extras sejam pagas por horas trabalhadas além daquelas incluídas no salário consolidado, o adicional não poderá ser menor que 25 por cento do valor básico correspondente às horas normais de trabalho, segundo o parágrafo 1º desta Diretriz; o mesmo princípio deve ser aplicado às horas extras incluídas no salário consolidado. c) a remuneração pela parcela de salário total ou parcialmente consolidado, correspondente a horas normais de trabalho segundo o parágrafo 1º, alínea "a", desta Diretriz, não deve ser menor do que o salário mínimo aplicável; e d) para gente do mar cujo salário é parcialmente consolidado, deve ser mantido e rubricado pelo trabalhador um registro das horas extras trabalhadas, em conformidade com o parágrafo 1º, alínea "d", desta Diretriz. 3. A legislação nacional ou os acordos e convenções coletivos poderão compensar horas extras ou trabalho realizado no dia de descanso semanal e em feriados públicos, com tempo livre equivalente e fora do navio ou com férias adicionais, em vez de remuneração ou outra compensação prevista. 4. A legislação nacional adotada após consulta a organizações representativas de armadores e de gente do mar ou, segundo for o caso, os acordos ou convenções coletivos, deverão levar em conta os seguintes princípios: a) igual remuneração por trabalho de igual valor deve aplicar-se a toda a gente do mar empregada no mesmo navio, sem discriminação baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social;

distinguindo entre horas normais e horas extras, além de exigir transparência contratual e o registro das horas trabalhadas.

No caso da gente do mar cuja remuneração inclui pagamento separado de horas extras, parte-se do limite de oito horas diárias de trabalho e de um teto máximo de 48 horas semanais como padrão para o cálculo da jornada normal, garantindo que todo o trabalho excedente seja remunerado com um adicional mínimo de 25 por cento (Brasil, 2021).

Outro ponto que se destaca é a previsão de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, sem discriminação, a exigência de que contratos indiquem de forma acessível as taxas salariais e demais valores devidos, o pagamento em moeda legal (com possibilidade de transferência bancária), a obrigação de quitação integral e sem atraso ao término do contrato e a proibição de deduções abusivas, multas indevidas ou mecanismos que limitem a liberdade do(a) trabalhador(a) de dispor de sua renda (Brasil, 2021).

b) os acordos de emprego ou contratos de trabalho de gente do mar devem especificar os salários ou as taxas salariais e devem ser levados a bordo do navio; informações sobre o montante ou as taxas salariais devem estar disponíveis à gente do mar, seja mediante o fornecimento de uma cópia assinada da informação relevante para a gente do mar, em linguagem compreensível para ela, seja mediante uma cópia do acordo afixada em local acessível à gente do mar, seja mediante outros meios apropriados; c) os salários deverão ser pagos em moeda legal; se for apropriado, poderão ser pagos por meio de transferência bancária, cheque visado, ou ordem de pagamento; d) ao término do contrato ou engajamento, toda a remuneração devida deverá ser paga sem demora indevida; e) penalidades adequadas ou outras medidas apropriadas deverão ser impostas pela autoridade competente em caso de atraso indevido por parte dos armadores ou por falta de pagamento de toda a remuneração devida; f) os salários deverão ser pagos diretamente na conta bancária designada pela gente do mar, salvo seu pedido por escrito em contrário; g) ressalvados os dispositivos da alínea “h” deste parágrafo, o armador não poderá impor limites à liberdade da gente do mar de dispor de sua remuneração; h) deduções da remuneração somente serão permitidas se: i - a legislação nacional ou um acordo de negociação coletiva aplicável assim dispuserem expressamente e se a gente do mar tiver sido devidamente informada, na maneira considerada mais apropriada pela autoridade competente, das condições das referidas deduções; e ii - o total das deduções não ultrapassar o limite estabelecido por legislação nacional ou acordos e convenções coletivos, ou por decisões judiciais relativas a tais deduções; i) nenhuma dedução poderá ser feita da remuneração de gente do mar com o objetivo de obtenção ou preservação do emprego; j) deverão ser proibidas multas monetárias contra a gente do mar que não sejam as autorizadas por legislação nacional, acordos ou convenções coletivos ou outras disposições; k) a autoridade competente terá o poder de inspecionar armazéns e serviços disponíveis a bordo do navio, a fim de assegurar que preços justos e razoáveis são cobrados, para o benefício da gente do mar interessada; e l) se as reivindicações de salário e de outras importâncias devidas à gente do mar pelo seu emprego não forem objeto de seguro em conformidade com as disposições da Convenção Internacional sobre Penhoras e Hipotecas de Navios, de 1993, essas reivindicações deverão ser protegidas ao amparo da Convenção dos Créditos Trabalhistas na Insolvência do Empregador, 1992 (Nº 173) (Brasil, 2021)”.

Em seguida, destaca-se a Diretriz B2.2.3¹² que dispõe sobre o salário-mínimo, exigindo que cada Estado estabeleça procedimentos participativos, com presença das organizações de trabalhadores(as) e empregadores, para definir o piso aplicável, levando em conta o custo de vida, a natureza do trabalho e as necessidades da gente do mar.

A Diretriz B2.2.4¹³, por sua vez, remete ao valor básico mensal da gente do mar “apta”, atrelando-o a uma referência definida em âmbito internacional e fixada periodicamente por órgão paritário. Esse desenho combina dimensão nacional e internacional, articulando piso interno, coordenação tripartite e padrão mínimo global que não pode ser desrespeitado (Brasil, 2021).

Entende-se que as diretrizes acima destacadas podem ser aplicadas para garantir pagamentos justos aos(as) nômades, pois muitos deles, que laboram por meio de plataformas digitais, são remunerados por projeto ou por tarefa, sem clareza sobre a jornada, sem distinção entre horas normais e horas extras e, muitas vezes, sem qualquer referência a um piso mínimo.

Considerando as diretrizes previstas na Convenção sobre o Trabalho Marítimo, entende-se que é necessário, para a proteção dos(as) nômades digitais, definir a jornada razoável, assegurar proteção contra jornadas excessivas disfarçadas, garantir o pagamento de adicionais por sobretrabalho e exigir transparência contratual.

¹² “Diretriz B2.2.3 - Salário mínimo. 1. Sem prejuízo do princípio de livre negociação coletiva, todo Membro, após consulta às organizações representativas de armadores e de gente do mar, deveria estabelecer procedimentos para determinar o salário mínimo de gente do mar. As organizações representativas de armadores e de gente do mar deverão participar na operação de tais procedimentos. 2. Ao estabelecer tais procedimentos e fixar o salário mínimo, devida atenção deve ser dada às normas trabalhistas internacionais sobre fixação de salário mínimo, bem como os seguintes princípios: a) o piso salarial deve levar em conta a natureza do emprego marítimo, o efetivo de tripulação a bordo, e as horas normais de trabalho da gente do mar; e b) o piso salarial deve ser ajustado de modo a levar em conta as variações do custo de vida e as necessidades da gente do mar. 3. A autoridade competente deve assegurar: a) mediante um sistema de supervisão e sanções, que os salários não sejam pagos a uma taxa menor do que a taxa ou taxas fixadas; e b) que a gente do mar que tiver sido paga a uma taxa abaixo do piso salarial seja capaz de recuperar, por meio de procedimentos judiciais ou outros procedimentos acessíveis e rápidos, o montante da diferença de pagamento (Brasil, 2021)”.

¹³ “Diretriz B2.2.4 - Salário básico ou remuneração mínima mensal da gente do mar apta. 1. A remuneração ou salário básico de um mês civil de serviço por gente do mar apta não deverá ser menor do que o montante periodicamente estabelecido pela Comissão Paritária Marítima ou outro órgão autorizado pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho. Por decisão do Conselho de Administração, o Diretor-Geral notificará aos Membros da Organização o montante revisto. 2. Nenhum dispositivo desta Diretriz deverá ser interpretado de modo a prejudicar acordos assinados entre armadores ou suas organizações e as organizações representativas de gente do mar a respeito da regulamentação dos termos e condições mínimas de emprego, desde que esses termos e condições sejam reconhecidos pela autoridade competente (Brasil, 2021)”.

Além disso, um piso remuneratório definido com base em normas internacionais, ajustado ao custo de vida e às necessidades do(a) trabalhador(a), poderia inspirar a construção de um patamar mínimo global para nômades digitais, especialmente em contratos com empresas e plataformas transnacionais.

A Norma 2.3¹⁴, ao disciplinar horas de trabalho e horas de descanso da gente do mar, oferece um conjunto de princípios que, embora pensados para atividades

¹⁴ “Regra 2.3 - Horas de trabalho e horas de descanso. Finalidade: Assegurar que a gente do mar tenha horas de trabalho e de descanso regulamentadas. 1. Todo Membro assegurará que as horas de trabalho e as horas de descanso da gente do mar sejam regulamentadas. 2. Todo Membro estabelecerá o número máximo de horas de trabalho e o número mínimo de horas de descanso em determinados períodos, que estejam em conformidade com as disposições do Código. Norma 2.3 - Horas de trabalho e horas de descanso. 1. Para os fins desta Norma: a) horas de trabalho - significa o tempo durante o qual se exige que a gente do mar trabalhe para o navio; b) horas de descanso - significa o tempo fora das horas de trabalho; essa expressão não inclui as pausas curtas. 2. Todo Membro fixará, dentro dos limites estipulados nos parágrafos 5º a 8º desta Norma, o número máximo de horas de trabalho, que não deverá ser ultrapassado num determinado período, ou um número mínimo de horas de descanso, que será assegurado num determinado período. 3. Todo Membro reconhece que o padrão normal de horas de trabalho da gente do mar, como o de outros trabalhadores, deve basear-se num dia de oito horas, com um dia de descanso por semana e descanso em feriados oficiais. Isso, porém, não impede que o Membro adote procedimentos para autorizar ou registrar acordos de negociação coletiva que determinem as horas de trabalho da gente do mar em base não menos favorável do que essa norma. 4. Ao determinar as normas nacionais, todo Membro levará em conta o perigo decorrente da fadiga da gente do mar, especialmente das pessoas cujas tarefas têm a ver com a segurança da navegação e a operação segura do navio. 5. Os limites de horas de trabalho ou de descanso deverão ser os seguintes: a) o número máximo de horas não deverá ultrapassar: i - 14 horas por cada período de 24 horas; e ii - 72 horas por cada período de sete dias; ou b) o número mínimo de horas de descanso não deverá ser menor que: i - 10 horas por cada período de 24 horas; e ii - 77 horas por cada período de sete dias. 6. As horas de descanso não poderão ser divididas em mais de dois períodos, um dos quais será de pelo menos seis horas ininterruptas, e o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não poderá ultrapassar 14 horas. 7. As revistas, os exercícios de combate de incêndio e de salvamento, bem como os exercícios prescritos por legislação nacional e por instrumentos internacionais, serão conduzidos de modo a minimizar a interferência com os períodos de descanso e a não produzir fadiga. 8. Se um marítimo tiver de ficar em disponibilidade, por exemplo, quando haja uma sala de máquinas sem tripulação permanente, ele terá direito a um período de descanso compensatório adequado, caso o período normal de descanso seja interrompido por chamadas ao trabalho. 9. Se não houver acordo ou convenção coletiva ou decisão arbitral ou se a autoridade competente determinar que os dispositivos do acordo ou da decisão a respeito dos requisitos dos parágrafos 7º e 8º desta Norma são inadequados, a autoridade competente determinará disposições que assegurem que a gente do mar em apreço tenha descanso suficiente. 10. Todo Membro exigirá a colocação, em local de fácil acesso, de um quadro da escala de trabalho a bordo, na qual conste pelo menos o seguinte para cada posto: a) escala de serviço a bordo e de serviço no porto; e b) o número máximo de horas de trabalho ou o número mínimo de horas de descanso exigido por lei e regulamentos nacionais ou acordos de negociação coletiva aplicáveis. 11. A escala a que se refere o parágrafo 10º desta Norma será feita num formato padronizado, no idioma ou idiomas de trabalho do navio e em inglês. 12. Todo membro exigirá a manutenção de um registro das horas diárias de trabalho ou das horas diárias de descanso da gente do mar, que permita a monitoração de conformidade com os parágrafos 5º a 11, inclusive, desta Norma. O registro deverá ser num formato padronizado, estabelecido pela autoridade competente, levando em conta diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, ou num formato padronizado definido pela Organização. O registro será nas línguas exigidas pelo parágrafo 11 desta Norma. A gente do mar deverá receber uma cópia do respectivo registro, que deverá ser rubricada pelo capitão ou por pessoa por ele autorizada e pela gente do mar. 13. Nada nos parágrafos 5º e 6º impedirá um Membro de adotar legislação ou regulamentos ou algum procedimento para que a autoridade competente possa autorizar ou

marítimas, dialogam com os desafios enfrentados pelos(as) nômades digitais. Uma das contribuições que se destaca é a proteção contra a fadiga, excesso de jornada e precarização das condições de descanso.

No caso dos nômades digitais, os diferentes fusos horários, o trabalho por tarefa e o funcionamento ininterrupto das plataformas, que enviam demandas ao longo de todo o dia, fazem com que o tempo de descanso se torne fragmentado e pouco previsível.

A norma estabelece ainda limites objetivos, como máximo de 14 horas de trabalho em 24 horas e máximo de 72 horas semanais, ou, alternativamente, mínimo de 10 horas de descanso por dia e de 77 horas por semana. Esses números funcionam como um parâmetro internacional de proteção, mesmo em contextos de mobilidade intensa (Brasil, 2021).

No Brasil, o limite é de 44 horas semanais e 8 horas diárias, com possibilidade de 2 horas extras. Diante desse cenário, entende-se que, em situações de conflito, deve prevalecer a norma mais favorável ao trabalhador.

Sobre a jornada dos marítimos, Bramante (2024, p. 242) destaca que “a norma nacional é mais favorável, pois limita a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo negociação coletiva de trabalho de regime de prorrogação e compensação de jornada (art. 7º, XIII, CF/1988)”.

A Convenção em comento também estabelece que o descanso dos(as) trabalhadores(as) marítimos(as) não pode ser fragmentado em múltiplos períodos curtos, exigindo pelo menos um período contínuo de seis horas (Brasil, 2021). Para nômades digitais, acostumados a combinar múltiplos projetos e clientes, essa diretriz reforça que é necessária uma proteção mínima da saúde e da integridade física dos(as) trabalhadores(as) a nível global.

registrar acordos e convenções coletivos que permitam exceções aos limites estabelecidos. Tanto quanto possível, essas exceções deverão ajustar-se com as disposições desta Norma, porém poderão levar em conta períodos mais frequentes ou mais prolongados de férias ou a concessão de férias compensatórias a gente do mar de quarto ou a gente do mar que trabalhe a bordo de navios em viagens de curta duração. 14. Nada nesta Norma deverá ser interpretado de modo a tolher o direito do capitão de um navio de exigir que a gente do mar trabalhe o número de horas necessárias à segurança imediata do navio, de pessoas a bordo ou de carga, ou para fins de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo em alto-mar. Assim sendo, o capitão poderá suspender a escala de horas de trabalho ou de horas de descanso e exigir que a gente do mar cumpra qualquer número de horas de trabalho necessárias, até que a situação normal seja restabelecida. Tão logo seja viável, depois da restauração da situação normal, o capitão deverá assegurar a concessão de um período adequado de descanso à gente do mar que tiver trabalhado em seu período estabelecido de descanso (Brasil, 2021)”.

No tocante ao descanso, dos trabalhadores marítimos, Bramante (2024, p. 242) destaca que:

[...] deve ser respeitado o período de descanso mínimo, de 10 horas a cada 24 horas. A legislação nacional é mais favorável, o artigo 66 da CLT determina descanso de 11 horas interjornada, pois o artigo 248, § 2º, da CLT autoriza o trabalho intermitente do empregado do empregado marítimo, desde obedecidos os limites máximos de até 4 horas de trabalho seguido e no mínimo 4 horas de descanso entre os períodos de efetivo labor (...) (Bramante, 2024, p. 242).

No tocante as normas coletivas, dos marítimos, Bramante (2024, p. 242) ensina que:

Na prática, as normas coletivas do marítimo trazem escalas de trabalho e vários regimes de jornada de trabalho, a exemplo: de até 3 (três) dias consecutivos embarcados, por três dias consecutivos de folga compensatória: ou os regimes de 12x12, ou 24x24, ou 48x48, mediante adoção do regime de trabalho de 105x15. Assim, cada período de cento e cinco dias de efetivo embarque, com tolerância de mais quinze dias, os empregados gozarão quinze dias desembarcados entre folgas e férias. Na prática comercial a jornada de trabalho do marítimo é de 1x1, 3x2 ou 7x7, em sistema de revezamento, de duas tripulações para cada embarcação, assim enquanto uma turma está de serviço, a outra goza de folga, e a jornada não pode passar de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Nota-se que os(as) nômades digitais também vivenciam jornadas flexíveis, muitas vezes trabalhando a partir de fusos horários distintos daqueles das empresas ou plataformas para as quais prestam serviços. Em algumas situações, as demandas *online* podem exigir disponibilidade contínua ou conexão constante, o que evidencia ainda mais a necessidade de regulamentação e proteção específica para esse grupo de trabalhadores(as).

Até que uma normativa própria seja construída, o modelo adotado no trabalho marítimo revela-se uma referência, capaz de oferecer parâmetros de proteção transnacional aplicáveis à realidade móvel dos nômades digitais.

A Regra 2.4¹⁵ da Convenção sobre o Trabalho Marítimo, trata também do direito a férias.

¹⁵ “Regra 2.4 - Direito a férias. Finalidade: Assegurar que a gente do mar tenha férias adequadas. 1. Todo Membro exigirá que a gente do mar empregada em navios que arvoram sua bandeira tenha férias anuais remuneradas, em condições apropriadas, em conformidade com o disposto no Código. 2. A gente do mar terá direito a permissão para ir a terra em benefício de sua saúde e bem-estar e segundo as exigências operacionais de suas funções. Norma A2.4 - Direito a férias. 1. Todo Membro adotará legislação e regulamentos que determinem normas mínimas para férias anuais de gente do mar que trabalha em navios que arvoram sua bandeira, levando em devida conta as necessidades

A Regra 2.5¹⁶ da Convenção sobre o Trabalho Marítimo, que trata do direito de repatriação, oferece um ponto de partida para pensar a proteção dos(as) nômades

especiais da gente do mar em matéria de férias. 2. Sujeito a eventuais acordos de negociação coletiva ou legislação que estabeleça um método apropriado de cálculo que leve em conta as necessidades especiais da gente do mar em matéria de férias, o direito a férias anuais remuneradas será calculado com base num mínimo de 2,5 dias civis por mês de emprego. A forma de cálculo do tempo de serviço será determinada pela autoridade competente ou por mecanismo apropriado em cada país. Faltas justificadas ao trabalho não serão consideradas como parte das férias anuais. 3. Será proibido qualquer acordo para dispensar o mínimo de férias anuais prescrito nesta Norma, exceto em casos previstos pela autoridade competente. Diretriz B2.4 - Direito a férias. Diretriz B2.4.1 - Cálculo das férias. 1. Em condições estipuladas pela autoridade competente ou por um mecanismo apropriado em cada país, os serviços não previstos no contrato de emprego serão computados como parte do período de serviço. 2. Em condições estipuladas pela autoridade competente ou por um acordo de negociação coletiva, as faltas ao trabalho para participar de cursos autorizados de formação profissional marítima ou por motivos como doença, lesão ou maternidade, deverão ser computadas como parte do período de serviço. 3. O nível de pagamento durante as férias anuais deverá ser o mesmo da remuneração normal da gente do mar estabelecido por legislação ou regulamentos nacionais ou nos respectivos acordos de emprego. No caso de gente do mar contratada para período inferior a um ano ou no caso de término da relação empregatícia, o direito a férias deverá ser calculado proporcionalmente. 4. O seguinte não será considerado como parte das férias anuais remuneradas: a) feriados oficiais, reconhecidos pelo Estado da bandeira, coincidam ou não com o período de férias remuneradas; b) períodos de incapacidade para o trabalho em consequência de doença, lesão ou maternidade, em condições estipuladas pela autoridade competente ou por mecanismo apropriado em cada país; c) permissão temporária para gente do mar ir a terra enquanto estiver em vigor o contrato de emprego; e d) as licenças de qualquer tipo, em condições determinadas pela autoridade competente ou por mecanismo apropriado em cada país. Diretriz B2.4.2 - Gozo de férias anuais. 1. Caso não seja estabelecido por regulamento, acordo de negociação coletiva, decisão arbitral ou outro meio consistente com a prática nacional, o período em que as férias anuais poderão ser tiradas deverá ser determinado pelo armador, mediante consulta e, até onde for possível, de acordo com a gente do mar interessada ou com seus representantes. 2. Em princípio, a gente do mar deverá ter o direito de tirar suas férias anuais no lugar com o qual tiverem uma conexão substancial, que, normalmente, será o mesmo lugar para onde terá o direito de ser repatriada. A gente do mar não deverá, sem seu consentimento, ter de tirar as férias anuais a que faz jus em outro lugar, salvo disposição em contrário do contrato de trabalho, acordo de negociação coletiva, ou legislação nacional. 3. Se for obrigada a tirar suas férias anuais a partir de um lugar diferente daquele que é permitido pelo disposto no parágrafo 2º desta Diretriz, a gente do mar deverá ter direito a transporte gratuito para o local onde foi contratada ou o lugar de recrutamento que ficar mais próximo de seu domicílio; as despesas de subsistência e outros gastos incorridos deverão ser arcados pelo armador; e o tempo gasto na viagem correspondente não deverá ser deduzido das férias anuais remuneradas que lhe forem devidas. 4. Gente do mar que estiver em gozo de férias anuais deverá ser chamada de volta unicamente em casos de extrema emergência e somente com o seu consentimento. Diretriz B2.4.3 - Fracionamento e acúmulo de férias. 1. O fracionamento de férias anuais ou o acúmulo de férias referentes a um ano com o período subsequente de férias poderá ser autorizado em cada país pela autoridade competente ou por mecanismo apropriado. 2. Sujeito ao disposto no parágrafo 1º desta Diretriz e salvo disposição em contrário em acordo aplicável ao armador e ao marítimo interessado, as férias anuais remuneradas recomendadas nesta Diretriz deverão consistir num único período ininterrupto” (Brasil, 2021).

¹⁶ “Regra 2.5 – Repatriação. Finalidade: Assegurar que a gente do mar possa voltar para seu domicílio. 1. A gente do mar tem o direito de ser repatriada, livre de despesas, nas circunstâncias e condições especificadas no Código. 2. Todo Membro exigirá que os navios que arvoram sua bandeira aporem garantias financeiras para assegurar que a gente do mar seja devidamente repatriada em conformidade com o Código. Norma A2.5.1 – Repatriação. 1. Todo Membro assegurará que a gente do mar nos navios que arvoram sua bandeira tenha direito a repatriação, nas seguintes circunstâncias: a) o contrato de emprego da gente do mar expira enquanto se encontra no estrangeiro; b) o contrato de emprego é terminado: i - pelo armador; ou ii - pela gente do mar, por motivos justificados; e c) a gente do mar não está mais em condições de desempenhar as tarefas a que se refere o contrato de emprego ou não é de se esperar que possa desempenhá-las em determinadas circunstâncias. 2. Todo Membro assegurará que sua legislação, seus regulamentos

ou outras medidas ou ainda os acordos de negociação coletiva disponham apropriadamente sobre:

a) as circunstâncias nas quais a gente do mar terá direito a repatriação em conformidade com o parágrafo 1º, alíneas “b” e “c”, desta Norma; b) a duração máxima dos períodos de serviço a bordo após os quais a gente do mar terá direito a repatriação, devendo esse período ser inferior a 12 meses; e c) os direitos precisos a serem concedidos pelos armadores para repatriação, inclusive direitos relativos ao destino da repatriação, meio de transporte, despesas a serem cobertas e outras providências a serem tomadas pelos armadores.

3. Todo membro proibirá os armadores de exigir que a gente do mar faça algum pagamento antecipado no início do emprego, para fins de repatriação, e de ressarcir-se dos custos de repatriação mediante desconto salarial ou restrição de outros direitos, exceto se o marítimo envolvido for culpado, segundo a legislação nacional, com outras medidas ou acordos de negociação coletiva aplicáveis, de sério descumprimento de suas obrigações contratuais.

4. A legislação e os regulamentos nacionais não deverão prejudicar qualquer direito do armador de ser ressarcido dos gastos de repatriação ao amparo de disposições contratuais com terceiros.

5. Se um armador deixar de tomar providências e não arcar com as despesas relativas a repatriação de gente do mar que tem direito de ser repatriada: a) a autoridade competente do Membro cuja bandeira o navio arvora providenciará a repatriação da gente do mar interessada; caso não o faça, o Estado para o qual o marítimo deva ser repatriado ou o Estado do que é cidadão providenciará sua repatriação e será ressarcido pelo Estado cuja bandeira o navio arvora; b) custos incorridos na repatriação da gente do mar serão passíveis de ressarcimento pelo armador ao Membro cuja bandeira o navio arvora; e c) as despesas com a repatriação não poderão em caso algum ficarem a cargo da gente do mar, salvo nas condições previstas no parágrafo 3º desta Norma.

6. Tendo em vista os instrumentos internacionais, inclusive a Convenção Internacional sobre Arresto de Navios, 1999, um Membro que tiver pagado o custo de repatriação em conformidade com este Código, poderá deter ou solicitar a detenção dos navios do armador envolvido até que seja feito o ressarcimento em conformidade com o parágrafo 5º desta Norma.

7. Todo Membro facilitará a repatriação de gente do mar que estiver servindo em navios que fizerem escala em seus portos ou que passarem pelo seu território em hidrovias internas, bem como sua substituição a bordo.

8. Em particular, um Membro não recusará o direito de repatriação a nenhuma gente do mar por causa das circunstâncias financeiras do armador ou por causa da inabilidade ou má vontade do armador para substituir gente do mar.

9. Todo Membro exigirá que os navios que arvoram sua bandeira tenham a bordo uma cópia das disposições nacionais a respeito de repatriação, num idioma apropriado, e a coloque à disposição da gente do mar.

Norma A2.5.2 - Garantia financeira

1. Na implementação da Regra 2.5, parágrafo 2, essa Norma estabelece requisitos para assegurar as disposições de um expedito e efetivo sistema de garantia financeira para assistir a gente do mar na eventualidade de seu abandono.

2. Para os propósitos dessa Norma, uma gente do mar será considerada como abandonada quando, em violação aos requisitos dessa Convenção ou às condições do acordo de emprego da gente do mar, o armador: a) falhar em cobrir os custos da repatriação da gente do mar; b) deixar a gente do mar sem a necessária manutenção e apoio; ou c) tenha por outro lado rompido unilateralmente os vínculos com a gente do mar, incluindo falha em pagar os salários contratuais por um período de pelo menos dois meses.

3. Cada Membro deve assegurar que um sistema de garantia financeira, de acordo com os requisitos dessa Norma, esteja disponível para os navios arvorando sua bandeira. O sistema de garantia financeira pode ser na forma de um programa de segurança social ou seguro ou um fundo nacional ou outros arranjos similares. Sua forma deverá ser determinada pelos Membros após consulta com organizações dos armadores e da gente do mar interessados.

4. O sistema de garantia financeira deverá prover acesso direto, cobertura suficiente e assistência financeira rápida, de acordo com essa Norma, para qualquer gente do mar abandonada de um navio arvorando a bandeira do Membro.

5. Para o propósito do parágrafo 2, alínea “b” dessa Norma, manutenção e apoio necessários da gente do mar deverá incluir alimentação adequada, acomodação, água, combustível essencial para a sobrevivência a bordo do navio e a necessária assistência médica.

6. Cada Membro deverá requerer que os navios que arvore sua bandeira, e para os quais o parágrafo 1 ou 2 da Regra 5.1.3 se aplicam, levem a bordo um certificado ou outra evidência documental de garantia financeira emitido pelo provedor financeiro. Uma cópia deve ser afixada em lugar de evidência a bordo que esteja disponível para a gente do mar. Quando mais de um provedor de garantia financeira fornecer cobertura, o documento fornecido por cada provedor deverá ser levado a bordo.

7. O certificado ou outra evidência documental da garantia financeira deverá conter a informação requerida no Apêndice A2-I. Ele deverá ser em inglês ou acompanhado de uma tradução para o inglês.

8. A assistência fornecida pelo sistema de garantia financeira deverá ser concedida quando da solicitação pela gente do mar ou pelo representante nomeado pela gente do mar e suportado

pela necessária justificação de titularidade de acordo com o parágrafo 2 acima. 9. Tendo observado a Regra 2.2 e 2.5, a assistência fornecida pelo sistema de garantia financeira deverá ser suficiente para cobrir o seguinte: a) salários pendentes e outros haveres devidos pelo armador à gente do mar sob o acordo de emprego, o acordo relevante ou a lei nacional da bandeira do Estado, limitado a quatro meses dos salários pendentes e quatro meses dos haveres pendentes; b) todas as despesas razoáveis incorridas pela gente do mar, incluindo os custos de repatriação referidos no parágrafo 10; e c) as necessidades essenciais da gente do mar incluindo itens como alimentação adequada, vestimenta onde necessária, acomodação, água, combustível essencial para sobrevivência a bordo do navio, assistência médica necessária e quaisquer outros custos razoáveis ou despesas pelo ato ou omissão relativo ao abandono até que a gente do mar chegue em casa. 10. O custo de repatriação deverá cobrir viagem por meios apropriados e expeditos, normalmente por ar, e inclui o fornecimento de alimentação e acomodação da gente do mar, do momento que deixar o navio até a sua casa, assistência médica necessária, transporte de seus objetos pessoais e quaisquer outros custos razoáveis ou despesas advindas do abandono. 11. A garantia financeira não deverá cessar antes do fim do período de validade da garantia financeira, a não ser que o provedor da garantia financeira tenha dado uma notificação prévia de pelo menos 30 dias à autoridade competente da bandeira do Estado. 12. Se o provedor do seguro ou outra garantia financeira tiver feito qualquer pagamento para qualquer gente do mar de acordo com essa Norma, tal provedor deverá, até o montante que tenha pago e de acordo com a lei aplicável, adquirir por sub-rogação, nomeação ou outro meio, os direitos que a gente do mar tenha usufruído. 13. Nada nessa Norma deverá prejudicar qualquer direito de recurso do segurador ou provedor da garantia financeira contra terceiros. 14. As disposições dessa Norma não têm a intenção de ser exclusiva ou prejudicar quaisquer outros direitos ou reclamações que estejam disponíveis para compensar a gente do mar abandonada. Leis e regulamentos nacionais podem dispor que qualquer montante a pagar sob essa Norma pode ser liquidado contra montantes recebidos de outras origens surgidas de quaisquer direitos ou reclamações que possam ser objeto de compensação sob a presente Norma. Diretriz B2.5 – Repatriação. Diretriz B2.5.1 - Direito a repatriação. 1. A gente do mar deveria ter direito a repatriação: a) nos casos contemplados pela Norma A2.5, parágrafo 1º, alínea “a”, quando expirar o aviso prévio dado na forma estabelecida pelo respectivo acordo ou contrato de emprego; e b) nos casos contemplados pela Norma A2.5, parágrafo 1, alíneas “b” e “c”: i - em caso de doença, lesão ou outra condição médica que exija a repatriação do marítimo, caso se verifique que ele está em condições médicas de viajar; ii - em caso de naufrágio; iii - caso o amador não seja capaz de continuar a cumprir com suas obrigações legais ou contratuais como empregador de gente do mar, devido à insolvência, venda do navio, mudança de matrícula do navio ou outro motivo semelhante; iv - no caso de o navio ter de se dirigir a uma zona de guerra, definida como tal na legislação nacionais ou em acordos de negociação coletiva, à qual a gente do mar não aceite ir; e v - em caso de término ou interrupção do emprego em virtude de laudo arbitral ou de convenção coletiva, ou do término do emprego por qualquer outro motivo similar. 2. Ao determinar o período máximo de duração de serviço a bordo para o marítimo adquirir o direito a repatriação, em conformidade com este Código, devem ser levados em conta os fatores que afetam o seu ambiente de trabalho. Todo Membro procurará, sempre que possível, reduzir esses períodos à luz de mudanças e desdobramentos tecnológicos, podendo orientar-se por recomendações da Comissão Paritária Marítima a respeito da matéria. 3. As despesas a serem arcadas pelo armador com a repatriação em conformidade com a Norma A2.5 deverão incluir pelo menos as seguintes: a) passagem até o destino selecionado para repatriação em conformidade com o parágrafo 6º desta Diretriz; b) alojamento e alimentação desde o momento em que o marítimo deixar o navio até chegar ao seu destino de repatriação; c) remuneração e compensações desde o momento em que o marítimo deixar o navio até chegar ao seu destino de repatriação, se previsto na legislação nacional ou em acordos de negociação coletiva; d) transporte de 30 kg de bagagem pessoal do marítimo até o seu destino de repatriação; e e) tratamento médico, caso necessário, até que o marítimo esteja apto para viajar até seu destino de repatriação. 4. Nem o tempo gasto à espera de repatriação nem o tempo de viagem de repatriação deverá ser deduzido das férias remuneradas acumuladas pela gente do mar. 5. Os armadores deveriam ser obrigados a continuar a arcar com as despesas de repatriação até que a gente do mar interessada desembarque no destino estabelecido em conformidade com este Código ou obtenha emprego adequado a bordo de um navio a caminho de um desses destinos. 6. Todo Membro deveria exigir que os amadores assumam a responsabilidade pelas providências de repatriação da maneira mais apropriada e rápida. O modo normal de transporte deve ser aéreo. O Membro prescreverá os destinos para os quais a gente do mar poderá ser repatriada. Esses destinos deverão incluir os países com os quais a gente do mar parece ter

digitais. Embora o dispositivo tenha sido criado para amparar a gente do mar, sua lógica pode ser estendida ao trabalho remoto transnacional, sobretudo porque nômades digitais também vivem em permanente deslocamento, enfrentam vínculos laborais frágeis e, não raramente, permanecem isolados em países estrangeiros sem qualquer suporte legal adequado.

Para os marítimos (Brasil, 2021), a repatriação representa a garantia de um retorno seguro ao seu país, com todas as despesas custeadas pelo empregador, sempre que o contrato se encerra no exterior ou quando surgem situações de doença, incapacidade, abandono ou outras formas de vulnerabilidade.

No caso dos(as) nômades digitais, que muitas vezes trabalham para empresas estrangeiras por meio de plataformas e sem contratos que considerem sua presença física em outro país, essa ideia de proteção territorial torna-se ainda mais relevante.

Assim como a gente do mar, os(as) nômades digitais podem se ver presos em outro país após o término abrupto de um contrato, diante de uma insolvência do contratante, da perda de renda repentina, de um problema de saúde ou até de mudanças legais no país onde estão residindo temporariamente.

Além disso, a Convenção 186 prevê que os Estados devem exigir garantias financeiras de armadores para assegurar o retorno da gente do mar (Brasil, 2021).

Aplicado ao nomadismo digital, isso poderia inspirar modelos de proteção como fundos obrigatórios, seguros internacionais, contribuições de plataformas ou mecanismos multilaterais que garantissem assistência em situações de vulnerabilidade.

Outro aspecto importante da Convenção 186 (Brasil, 2021) é o direito de o(a) trabalhador(a) escolher o local de repatriação, desde que exista uma conexão significativa com esse território. Esse raciocínio pode ser aplicado aos(às) nômades digitais, que frequentemente constroem múltiplos vínculos territoriais, como o país de origem, o local de residência anterior ou até mesmo o país onde firmaram o contrato.

uma ligação substancial, inclusive: a) o lugar no qual a gente do mar aceitou a contratação; b) o lugar estipulado por acordos de negociação coletiva; c) o país de residência do interessado; ou d) outros lugares que forem mutuamente acordados no momento da contratação. 7. A gente do mar deveria ter o direito de escolher, entre os destinos prescritos, aquele para o qual deseja ser repatriada. 8. O direito à repatriação poderá expirar se a gente do mar interessada não o reivindicar num prazo razoável, a ser definido por legislação nacional ou por acordos de negociação coletiva (Brasil, 2021)".

A Diretriz B2.7 e a Regra 2.8¹⁷ da Convenção sobre o Trabalho Marítimo (Brasil, 2021), embora formuladas para o setor náutico, revelam princípios que dialogam diretamente com os desafios enfrentados pelos(as) nômades digitais. A Diretriz B2.7 estabelece que cada Estado deve manter mecanismos eficientes para investigar e solucionar conflitos trabalhistas, com participação de representantes de empregadores e trabalhadores(as).

Entende-se que é fundamental criar canais formais e acessíveis para resolver problemas relacionados ao trabalho remoto transnacional, como bloqueios arbitrários em plataformas digitais, atrasos no pagamento e encerramentos repentinos de contratos. Esses mecanismos são essenciais para que nômades digitais tenham

¹⁷ “Diretriz B2.7 - Níveis de tripulação. Diretriz B2.7.1 - Solução de conflitos. 1. Todo Membro manterá ou assegurará a manutenção de mecanismos eficientes para a investigação e solução de queixas e conflitos relativos aos níveis de tripulação a bordo de um navio. 2. Representantes das organizações de armadores e de gente do mar deveriam participar, com ou sem outras pessoas ou autoridades, na operação desses mecanismos. Regra 2.8 - Carreira e desenvolvimento de habilidades e oportunidades de emprego de gente do mar. Finalidade: Promover a carreira e o desenvolvimento de habilidades e oportunidades de emprego de gente do mar. 1. Todo Membro adotará políticas nacionais destinadas a promover o emprego no setor marítimo e a incentivar a carreira e o desenvolvimento de habilidades, bem como maiores oportunidades de emprego para gente do mar domiciliada em seu território. Norma A2.8 - Carreira e desenvolvimento de habilidades e oportunidades de emprego de gente do mar. 1. Todo Membro adotará políticas nacionais destinadas a incentivar a carreira e o desenvolvimento de habilidades e oportunidades de emprego de gente do mar no setor marítimo, a fim de suprir o setor de uma força de trabalho estável e competente. 2. O objetivo das políticas a que se refere o parágrafo 1º desta Norma deverá ser ajudar a gente do mar a reforçar sua competência, qualificações e oportunidades de emprego. 3. Todo Membro, após consulta às organizações representativas de armadores e de gente do mar pertinentes, estabelecerá objetivos claros para a orientação profissional, a educação e a formação de gente do mar, cujas tarefas a bordo de um navio terão a ver primariamente com a operação segura e a navegação do navio, inclusive da formação permanente. Diretriz B2.8 - Carreira e desenvolvimento de habilidades e oportunidades de emprego de gente do mar. Diretriz B2.8.1 - Medidas destinadas a promover a carreira e o desenvolvimento de habilidades e oportunidades de emprego de gente do mar. 1. As medidas para atingir os objetivos especificados na Norma A2.8 poderão incluir as seguintes: a) acordos para o desenvolvimento de carreira e habilidades junto a um armador ou organização de armadores; ou b) providências para promover o emprego, mediante o estabelecimento e manutenção de registros ou listas, por categorias, de gente do mar qualificada; ou c) promoção de oportunidades, tanto a bordo como em terra, para aperfeiçoar a formação e educação de gente do mar, a fim de desenvolver suas habilidades e competências transferíveis, para assegurar e conservar o trabalho decente, melhorar as perspectivas individuais de emprego, e satisfazer as condições cambiantes da tecnologia e do mercado de trabalho no setor marítimo. Diretriz B2.8.2 - Registro de gente do mar. 1. Onde o emprego de gente do mar se baseia em registros ou listas, esses registros ou listas devem incluir todas as categorias ocupacionais de gente do mar, numa forma determinada por legislação ou prática nacional ou por acordos de negociação coletiva. 2. A gente do mar incluída nesses registros ou listas deve ter prioridade no engajamento para navegação marítima. 3. A gente do mar incluída num desses registros ou listas deverá estar disponível para o trabalho, de maneira a ser determinada por legislação ou prática nacional ou por acordos de negociação coletiva. 4. Até onde permitirem a legislação e regulamentos nacionais, o número de gente do mar nesses registros ou listas deve ser revisto periodicamente, com vistas a manter níveis compatíveis com as necessidades do setor marítimo. 5. Se for necessária uma redução no número de gente do mar nesses registros ou listas, todas as medidas apropriadas deverão ser tomadas para evitar ou minimizar os efeitos negativos sobre a gente do mar, levando-se em conta a situação econômica e social do país” (Brasil, 2021)”.

segurança e possam buscar soluções reais quando enfrentam situações de vulnerabilidade.

A Norma A4.1¹⁸ da Convenção sobre o Trabalho Marítimo (Brasil, 2021), embora concebida para garantir assistência médica a trabalhadores(as)

¹⁸ “Norma A4.1 - Assistência médica a bordo e em terra. 1. Todo Membro assegurará a adoção de medidas de proteção à saúde e assistência médica, inclusive tratamento odontológico essencial, visando à gente do mar a bordo de navios que arvoram sua bandeira, medidas essas que: a) assegurem a aplicação à gente do mar de disposições gerais a respeito de proteção à saúde ocupacional e assistência médica pertinentes às suas funções, bem como disposições específicas para o trabalho a bordo de navio; b) assegurem que a gente do mar goze de proteção à saúde e assistência médica comparável ao que está disponível aos trabalhadores em terra, inclusive pronto acesso aos medicamentos necessários, equipamentos médicos e instalações para diagnóstico e tratamento, bem como a informação e perícia médica; c) assegurem à gente do mar o direito de consultar sem demora um médico ou dentista qualificado nos portos de escala, caso isso seja viável; d) assegurem, até onde permitir a legislação e a prática nacional, que os serviços de assistência médica e proteção à saúde enquanto os marítimos estiverem a bordo de navio ou desembarcada em porto estrangeiro sejam fornecidos gratuitamente; e e) não se restrinjam ao tratamento de marítimos enfermos ou lesionados, mas incluam medidas de natureza preventiva, tais como programas educativos sobre saúde e proteção da saúde. 2. A autoridade competente deverá adotar um formulário padronizado de laudo médico a ser utilizado pelos capitães de navio e pelo pessoal médico pertinente em terra e a bordo de navio. Depois de preenchidos, esses formulários serão mantidos em caráter confidencial e serão utilizados somente para facilitar o tratamento dos marítimos. 3. Todo Membro adotará legislação e regulamentos que estabeleçam requisitos para hospitais e enfermarias a bordo, bem como para equipamentos e treinamento a bordo de navios que arvoram sua bandeira. 4. A legislação nacional deverá dispor, no mínimo, sobre os seguintes requisitos: a) todos os navios deverão ter uma farmácia de bordo, equipamentos médicos e um guia médico, cujas características específicas deverão ser prescritas e sujeitas a inspeção regular pela autoridade competente; os requisitos nacionais deverão levar em conta o tipo de navio, o número de pessoas a bordo e a natureza, destino e duração das viagens, bem como os padrões médicos nacionais e internacionais recomendados; b) os navios que transportarem 100 ou mais pessoas a bordo e que normalmente fizerem viagens internacionais de mais de três dias de duração, deverão ter a bordo um médico qualificado que seja responsável pela prestação de assistência médica; as leis ou os regulamentos nacionais deverão especificar também os demais navios que deverão ter um médico a bordo, levando em conta, entre outros fatores, a duração, a natureza e as condições da viagem e o número de gente do mar a bordo; c) os navios que não tiverem um médico a bordo deverão ter pelo menos um tripulante a bordo que se encarregue de assistência médica e provisão de remédios como parte de suas funções normais ou pelo menos que seja competente para prestar primeiros socorros; as pessoas encarregadas de prestar assistência médica a bordo e que não forem médicos, deverão ter concluído satisfatoriamente um curso de treinamento em assistência médica, que satisfaça os requisitos da Convenção Internacional sobre Normas de Treinamento, Certificação e Serviço de Quarto e Certificação para Marítimos, 1978, emendada (STCW); tripulantes designados para prestar primeiros socorros, que tenham concluído satisfatoriamente o treinamento em primeiros socorros, consistente com a STCW; leis ou regulamentos nacionais deverão especificar o necessário nível de treinamento aprovado, levando em conta, entre outras coisas, a duração, a natureza e as condições da viagem e o número de tripulantes a bordo; e d) a autoridade competente deverá assegurar que um sistema pré-estabelecido de orientação médica por comunicação via rádio ou satélite com navios em alto-mar, inclusive orientação especializada, esteja disponível 24 horas por dia; orientação médica, inclusive transmissão de mensagens médicas por rádio ou satélite entre um navio e pessoas em terra que estiverem fornecendo orientação, deverá estar disponível gratuitamente a todos os navios, independentemente da bandeira que arvorarem. Diretriz B4.1 - Assistência médica a bordo de navio e em terra. Diretriz B4.1.1 - Prestação de assistência médica. 1. Ao determinar o nível de treinamento médico a ser assegurado a bordo de navios que não sejam obrigados a ter um médico a bordo, a autoridade competente deverá exigir o seguinte: a) os navios que normalmente podem conseguir assistência e instalações médicas de qualidade dentro de oito horas deverão ter um marítimo designado, que possua treinamento aprovado em primeiros socorros, em conformidade com a Convenção STCW, que seja

embarcados(as), oferece bases para pensar a proteção social aplicável aos nômades digitais, especialmente no que diz respeito à saúde, segurança e acesso a serviços essenciais durante o trabalho em mobilidade transnacional.

A Convenção (Brasil, 2021) estabelece que a gente do mar deve ter acesso a serviços de saúde comparáveis aos oferecidos aos(às) trabalhadores(as) em terra, incluindo atendimento gratuito sempre que possível, acesso rápido a profissionais qualificados, disponibilidade de medicamentos, equipamentos básicos e programas de cuidado preventivo.

No entanto, trabalhadores(as) remotos transnacionais, especialmente aqueles sem contrato formal, acabam dependendo exclusivamente de seguros privados, o que

capaz de agir imediata e eficazmente em caso de acidentes ou enfermidades suscetíveis de ocorrer a bordo de um navio, e de seguir orientação médica por rádio ou satélite; e b) todos os demais navios deverão ter pelo menos um marítimo que possua treinamento aprovado em assistência médica, em conformidade com a Convenção STCW, inclusive treinamento prático e treinamento em técnicas de salva-vidas, tais como terapia intravenosa, que seja capaz de participar eficazmente nos planos coordenados de assistência médica em navios em alto-mar, bem como de prestar aos enfermos ou lesionados uma assistência médica normal e satisfatória durante o período em que eles tiverem de permanecer a bordo. 2. Os cursos aos quais o presente Artigo faz referência deverão basear-se no conteúdo das edições mais recentes do Guia Médico Internacional de Bordo, do Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes relacionados com mercadorias perigosas, do Documento que deve servir de guia - Guia internacional para a formação dos trabalhadores marítimos, e da seção médica do Código Internacional de Sinais, bem como de guias nacionais análogos. 3. As pessoas às quais o parágrafo 1º deste Artigo faz referência e os demais trabalhadores marítimos que a autoridade competente vier a designar deverão seguir, de cinco em cinco anos aproximadamente, cursos de aperfeiçoamento que lhes permitam conservar e atualizar seus conhecimentos e competências, bem como manter a par dos novos progressos. 4. A farmácia de bordo e seu conteúdo, bem como os equipamentos médicos e o guia médico levados a bordo devem ser devidamente mantidos e inspecionados a intervalos regulares, inferiores a 12 meses, por pessoas designadas pela autoridade competente, as quais deverão assegurar que as etiquetas, as datas de vencimento e as condições de armazenagem de todos os remédios e instruções para seu uso sejam verificados e que todos os equipamentos estejam funcionando como devem. Ao adotar ou revisar o guia médico nacionalmente utilizado e ao estipular o conteúdo da farmácia de bordo e os equipamentos médicos, a autoridade competente deverá levar em consideração as recomendações internacionais sobre a matéria, inclusive a última edição do Guia Médico Internacional de Bordo e os outros guias mencionados no parágrafo 2º desta Diretriz. 5. Caso alguma carga classificada como perigosa não tenha sido incluída na edição mais recente do Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes relacionados com mercadorias perigosas, a informação necessária sobre a natureza da substância, os riscos envolvidos, os dispositivos de proteção pessoal necessários, os procedimentos médicos relevantes e os antídotos específicos deverá estar disponível para a gente do mar. Tais antídotos específicos e dispositivos de proteção pessoal deverão estar disponíveis a bordo sempre que mercadorias perigosas forem transportadas. Essa informação deverá ser incorporada às políticas e programas do navio a respeito de segurança ocupacional e saúde, a que se referem a Regra 4.3 e os dispositivos correlatos do Código. 6. Todos os navios deverão ter a bordo uma lista completa e atualizada de estações de rádio através das quais seria possível obter orientação médica; e, caso sejam equipados com um sistema de comunicação por satélite, deverão ter também uma lista completa e atualizada de estações costeiras terrestres, através das quais seria possível igualmente obter orientação médica. Os marítimos responsáveis pela prestação de assistência médica ou de primeiros socorros a bordo deverão ser instruídos no uso do guia médico do navio e da seção médica da edição mais recente do Código Internacional de Sinais, de modo a serem capazes de entender o tipo de informação de que os médicos necessitariam e a orientação deles recebida (Brasil, 2021)".

acentua desigualdades e situações de vulnerabilidade. Nesse cenário, aplicar a lógica de proteção da Convenção aos(as) nômades digitais surge como uma alternativa importante para ampliar sua proteção social.

A Diretriz B4.1.4¹⁹ trata de cooperação internacional em saúde e assistência médica para trabalhadores(as) marítimos(as) (Brasil, 2021). Essa norma oferece um conjunto de princípios que dialoga com os desafios enfrentados pelos(as) nômades digitais, especialmente porque ambos atuam fora de um território fixo, deslocam-se transnacionalmente e dependem de múltiplos sistemas estatais para assegurar direitos básicos.

Em continuidade, a Diretriz B4.3.11²⁰ (Brasil, 2021) ressalta a centralidade da cooperação internacional para a proteção da segurança e da saúde ocupacional em atividades caracterizadas pela mobilidade transnacional.

¹⁹ “Diretriz B4.1.4 - Assistência médica a outros navios e cooperação internacional 1. Todo Membro considerará devidamente sua participação em cooperação internacional em matéria de assistência, programas e pesquisa de proteção à saúde e assistência médica. Essa cooperação poderá abranger: a) desenvolvimento e coordenação de esforços de busca e salvamento e provisão de assistência médica imediata e evacuação em alto-mar para pessoas gravemente doentes ou lesionadas a bordo de navio, por meios como sistemas de informação periódica da posição do navio, centros de coordenação de salvamento e serviços emergenciais de helicóptero, em conformidade com a Convenção Internacional sobre Busca e Salvamento Marítimos, 1979, emendada, e o Manual Internacional de Busca e Salvamento Aeronáuticos e Marítimos - IAMSAR; b) aproveitar ao máximo todos os navios que levarem um médico a bordo e de navios posicionados em alto-mar que possam propiciar instalações hospitalares e de salvamento; c) compilação e manutenção de uma lista internacional de médicos e instalações de assistência médica disponíveis ao redor do mundo para prestação emergencial de assistência médica à gente do mar; d) desembarque de gente do mar para tratamento de emergência em terra; e) repatriação, tão pronto quanto possível, de gente do mar hospitalizada no estrangeiro, de acordo com o conselho dos médicos responsáveis pelo caso, levando em conta os desejos e as necessidades dos pacientes; f) provisão de assistência pessoal à gente do mar durante o processo de repatriação, de acordo com o conselho dos médicos responsáveis pelo caso, levando em conta os desejos e necessidades dos pacientes; g) esforço no sentido de estabelecer centros de saúde para a gente do mar, com: i - realização de pesquisa sobre o estado de saúde, o tratamento médico e o atendimento preventivo da saúde da gente do mar; e ii - treinamento de pessoal da área médica e de saúde em medicina marítima; h) compilação e avaliação de dados estatísticos a respeito de acidentes, doenças e fatalidades no trabalho da gente do mar e integração e harmonização de estatísticas com o sistema nacional de estatísticas sobre acidentes e doenças ocupacionais em relação a outras categorias de trabalhadores; i) organização de intercâmbio internacional de informações técnicas, material de treinamento e pessoal, além de cursos, seminários e grupos de trabalho internacionais; j) provisão, para toda a gente do mar, de serviços especiais, curativos e de proteção da saúde, bem como serviços médicos no porto, ou disponibilidade de serviços gerais de saúde, médicos e de reabilitação; e k) providências para repatriação de corpos ou cinzas de gente do mar falecida, de acordo com os desejos dos parentes próximos, o mais prontamente possível. 2. A cooperação internacional na esfera de proteção da saúde e assistência médica a gente do mar deverá basear-se em acordos bilaterais ou multilaterais e em consultas entre os Membros (Brasil, 2021)”.

²⁰ “Diretriz B4.3.11 - Cooperação internacional. 1. Os Membros, com a assistência, caso apropriado, de organizações intergovernamentais e outras organizações internacionais, deverão esforçar-se para, em mútua cooperação, alcançar a maior uniformidade possível de ação para a promoção da segurança e da saúde ocupacional e da prevenção de acidentes. 2. Ao formular programas para promover a segurança e a saúde ocupacionais e a prevenção de acidentes em conformidade com a Norma A4.3, todo Membro dará a devida atenção aos códigos relevantes de prática publicados

Embora a Convenção tenha sido elaborada para regulamentar a situação da gente do mar, sua lógica regulatória dialoga de forma direta com os desafios enfrentados pelos nômades digitais, que também trabalham em deslocamento constante, atravessam múltiplos ordenamentos jurídicos e se deparam com riscos que não são contemplados pelos modelos clássicos de proteção trabalhista baseados no critério territorial.

Além disso, a diretriz destaca que os programas nacionais de prevenção devem considerar códigos de prática e padrões internacionais, o que reforça a necessidade de políticas que ultrapassem fronteiras e acompanhem o(a) trabalhador (a) onde quer que ele esteja. A diretriz também enfatiza formas muito concretas de cooperação internacional, como acordos bilaterais e multilaterais, intercâmbio técnico, elaboração conjunta de materiais formativos e apoio para testes e inspeções (Brasil, 2021).

Aplicando-se aos(às) nômades digitais, essa lógica permitiria a criação de parcerias entre países para assegurar proteção social portátil ou móvel, reconhecimento mútuo de direitos, campanhas globais de saúde ocupacional e protocolos internacionais capazes de orientar empresas e plataformas na prevenção de riscos associados ao trabalho remoto transnacional.

Desse modo, a Diretriz B4.3.11²¹ revela que a proteção eficaz de trabalhadores(as) em constante mobilidade depende de esforços coordenados entre

pela Organização Internacional do Trabalho e às normas apropriadas de outras organizações internacionais. 3. Os membros deverão dar atenção à necessidade de cooperação internacional para a promoção contínua de iniciativas relacionadas com a proteção da segurança e da saúde no trabalho e a prevenção de acidentes de trabalho. Essa cooperação poderá assumir a forma de: a) acordos bilaterais e multilaterais para promover uniformidade das normas e salvaguardas para a proteção da segurança e da saúde no trabalho e a prevenção de acidentes de trabalho; b) intercâmbio de informações sobre perigos particulares a que está exposta a gente do mar e meios de promover a proteção da segurança e da saúde e a prevenção de acidentes; c) assistência para testes de equipamento e inspeção em consonância com os regulamentos nacionais do Estado da bandeira; d) colaboração na elaboração e divulgação de disposições, regras e manuais sobre proteção da segurança e da saúde ocupacionais e prevenção de acidentes; e) colaboração para a produção e utilização de material didático; e f) instalações conjuntas ou assistência mútua para o treinamento de gente do mar em proteção da segurança e da saúde ocupacionais, prevenção de acidentes e práticas seguras de trabalho (Brasil, 2021)".

²¹ "Diretriz B4.3.11 - Cooperação internacional. 1. Os Membros, com a assistência, caso apropriado, de organizações intergovernamentais e outras organizações internacionais, deverão esforçar-se para, em mútua cooperação, alcançar a maior uniformidade possível de ação para a promoção da segurança e da saúde ocupacional e da prevenção de acidentes. 2. Ao formular programas para promover a segurança e a saúde ocupacionais e a prevenção de acidentes em conformidade com a Norma A4.3, todo Membro dará a devida atenção aos códigos relevantes de prática publicados pela Organização Internacional do Trabalho e às normas apropriadas de outras organizações internacionais. 3. Os membros deverão dar atenção à necessidade de cooperação internacional para a promoção contínua de iniciativas relacionadas com a proteção da segurança e da saúde no trabalho e a prevenção de acidentes de trabalho. Essa cooperação poderá assumir a forma de: a) acordos bilaterais e multilaterais para promover uniformidade das normas e salvaguardas para a

Estados, organismos internacionais, empregadores e entidades representativas (Brasil, 2021).

Ademais, a Regra 4.5 da Convenção nº 186 da OIT²² trata, ainda, da seguridade social e determina que os Estados devem assegurar à gente do mar,

proteção da segurança e da saúde no trabalho e a prevenção de acidentes de trabalho; b) intercâmbio de informações sobre perigos particulares a que está exposta a gente do mar e meios de promover a proteção da segurança e da saúde e a prevenção de acidentes; c) assistência para testes de equipamento e inspeção em consonância com os regulamentos nacionais do Estado da bandeira; d) colaboração na elaboração e divulgação de disposições, regras e manuais sobre proteção da segurança e da saúde ocupacionais e prevenção de acidentes; e) colaboração para a produção e utilização de material didático; e f) instalações conjuntas ou assistência mútua para o treinamento de gente do mar em proteção da segurança e da saúde ocupacionais, prevenção de acidentes e práticas seguras de trabalho (Brasil, 2021)”.

²² “Regra 4.5 - Seguridade social. Finalidade: Assegurar que sejam tomadas medidas no sentido de franquear o acesso da gente do mar à proteção da seguridade social. 1. Todo Membro assegurará que toda a gente do mar e, até onde sua lei nacional o permitir, seus dependentes tenham acesso à proteção da seguridade social, em conformidade com o Código, sem prejuízo de quaisquer outras condições mais favoráveis, a que se refere o parágrafo 8º do artigo 19 da Constituição. 2. Todo Membro se compromete a adotar medidas, de acordo com suas circunstâncias nacionais, individualmente e mediante cooperação internacional, para alcançar progressivamente a proteção abrangente da seguridade social para a gente do mar. 3. Todo Membro garantirá que gente do mar sujeita a sua legislação de seguridade social e, até onde estabelecer a sua lei nacional, seus dependentes tenham o direito de se beneficiar da proteção da seguridade social, num modo que não seja menos favorável do que o usufruído pelos trabalhadores em terra. Norma Norma A4.5 - Seguridade social 1. As áreas a serem consideradas com vistas a alcançar progressivamente a proteção abrangente da seguridade social, em conformidade com a Regra 4.5, são as seguintes assistência médica e benefícios por doença, por desemprego, por acidentes de trabalho e por idade, benefícios familiares, licença maternidade, por invalidez, e pensões por morte, em complementação da proteção assegurada pela Regra 4.1, a respeito de assistência médica, e a Regra 4.2, a respeito da responsabilidade dos armadores, bem como por outros títulos desta Convenção. 2. Quando da ratificação, a proteção a ser assegurada por todo membro, em conformidade com o parágrafo 1º da Regra 4.5, deverá incluir pelo menos três dos benefícios relacionados no parágrafo 1º desta Norma. 3. Todo Membro adotará medidas consoantes com suas circunstâncias nacionais, destinadas a assegurar para toda gente do mar que resida habitualmente em seu território a proteção suplementar de seguridade social, a que se refere o parágrafo 1º desta Norma. Essa responsabilidade poderá ser cumprida, por exemplo, mediante acordos bilaterais ou multilaterais apropriados ou sistemas baseados em contribuições. A proteção resultante não deverá ser menos favorável do que a usufruída pelos trabalhadores em terra, residentes no seu território. 4. Não obstante a atribuição de responsabilidades conforme o parágrafo 3º desta Norma, os Membros poderão determinar, mediante acordos bilaterais e multilaterais e disposições adotadas no contexto de organizações de integração econômica, outras regras relativas à legislação de seguridade social a que a gente do mar estará sujeita. 5. As responsabilidades de todo Membro com respeito à gente do mar a bordo de navios que arvoram sua bandeira incluem as relacionadas nas Regras 4.1 e 4.2 e nas disposições correlatas do Código, bem como as que são inerentes às obrigações gerais decorrentes do direito internacional. 6. Todo Membro dará a devida consideração às várias maneiras pelas quais benefícios comparáveis serão concedidos à gente do mar, em conformidade com a lei e prática nacionais, na falta de cobertura adequada nas áreas relacionadas no parágrafo 1º desta Norma. 7. A proteção mencionada no parágrafo 1º da Regra 4.5 poderá, se for apropriado, ser incorporada em leis e regulamentos, em planos privados ou acordos de negociação coletiva ou numa combinação de todos esses. 8. Até onde for consistente com sua legislação e prática nacional, os Membros deverão cooperar uns com os outros, mediante acordos bilaterais ou multilaterais ou outros esquemas, para assegurar a preservação dos direitos de seguridade social, baseados em esquemas contributivos ou não-contributivos, adquiridos ou em fase de aquisição por toda a gente do mar, independentemente de sua residência. 9. Todo Membro estabelecerá procedimentos justos e eficazes para a solução de conflitos. 10. Todo Membro especificará, no momento da ratificação, os tipos de benefícios concedidos em conformidade com o parágrafo 2º desta Norma.

independentemente de sua nacionalidade e do local onde se encontre, acesso efetivo à proteção social (Brasil, 2021).

Essa diretriz dialoga diretamente com a hipótese central deste trabalho, que trata da proteção social dos nômades digitais. A Convenção analisada propõe a construção progressiva de uma rede de proteção abrangente, sustentada pela cooperação internacional e pela portabilidade de direitos (Brasil, 2021).

Um exemplo concreto de cooperação, que pode inclusive inspirar propostas voltadas aos(às) nômades digitais, é o que vem ocorrendo no âmbito do MERCOSUL em relação ao teletrabalho. Em 23 de setembro de 2024, durante a XCVI Sessão Plenária realizada em Assunção, Paraguai, o Parlamento do MERCOSUL (PARLASUL) aprovou recomendação ao Conselho do Mercado Comum (CMC) para que se avance na regulamentação do teletrabalho nos Estados Partes.

A iniciativa surgiu em resposta às medidas implementadas durante a pandemia de COVID-19, que evidenciaram o teletrabalho como modalidade viável e estratégica,

Subsequentemente, o Membro comunicará ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho quando ele conceder proteção de seguridade social relativa a um ou mais dos benefícios enumerados no parágrafo 1º desta Norma. O Diretor-Geral deverá manter um registro dessa informação e colocá-la à disposição de todas as partes interessadas. 11. Os relatórios submetidos à Repartição Internacional do Trabalho em conformidade com o artigo 22 da Constituição também incluirão informações a respeito das medidas tomadas de acordo com o parágrafo 2º da Regra 4.5, para incluir outros benefícios na proteção. Diretriz Diretriz B4.5 - Seguridade social 1. A proteção a ser concedida quando da ratificação, em conformidade com o parágrafo 2º da Regra A4.5, deverá incluir pelo menos os benefícios de assistência médica e os benefícios por doença e lesão profissional. 2. Nas circunstâncias a que se refere o parágrafo 6º da Norma A4.5, benefícios comparáveis poderão ser garantidos por meio de seguro, acordos bilaterais e multilaterais ou outros meios eficazes, levando em conta as disposições pertinentes de acordos de negociação coletiva. Onde essas medidas forem adotadas, a gente do mar coberta deverá ser informada das maneiras pelas quais os vários benefícios da seguridade social serão concedidos. 3. Onde a gente do mar for sujeita a mais de uma legislação referente à seguridade social, os Membros envolvidos deverão cooperar entre si, com vistas a determinar por acordo mútuo qual legislação deverá ser aplicada, levando em conta fatores como qual o tipo e nível de proteção concedida ao amparo das respectivas legislações será mais favorável ao interessado, bem como sua preferência. 4. Os procedimentos a serem estabelecidos em conformidade com o parágrafo 9º da Norma A4.5 deverão ser concebidos de modo a abranger todas as controvérsias relevantes em torno das reivindicações da gente do mar interessada, independentemente da maneira em que a cobertura for concedida. 5. Todo Membro que tiver nacionais e não-nacionais servindo em navios que arvoram sua bandeira assegurará proteção ao amparo da seguridade social, na forma prescrita na Convenção, segundo for aplicável, e reverá periodicamente os benefícios relacionados no parágrafo 1º da Norma A4.5, a fim de identificar outros benefícios favoráveis à gente do mar interessada. 6. Os acordos de emprego e contratos de trabalho da gente do mar deverão identificar os meios pelos quais os diversos benefícios da seguridade social serão assegurados à gente do mar pelo armador, bem como quaisquer outras informações relevantes disponíveis ao armador, tais como as possíveis deduções estatutárias dos salários da gente do mar e as contribuições do armador, em conformidade com as exigências dos órgãos pertinentes e de acordo com os sistemas nacionais relevantes de seguridade social. 7. Ao exercer efetivamente sua jurisdição sobre as questões sociais, o Membro cuja bandeira o navio arvora deverá comprovar que se cumprem as responsabilidades dos armadores no que se refere à proteção em matéria de seguridade social, incluindo os recolhimentos das contribuições aos regimes de seguridade social (Brasil, 2021)”.

impulsionada pelas tecnologias da informação e comunicação (Agência PARLASUL, 2024).

O texto aprovado, MERCOSUR/PM/XCVI SO/REC. 11/2024, intitulado *Regulación del Teletrabajo en los Países del MERCOSUR*, enfatiza a necessidade de assegurar condições dignas de trabalho, com limites claros quanto a horários e tarefas. Também reconhece o potencial do teletrabalho para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e para reduzir impactos ambientais, especialmente pela diminuição dos deslocamentos diários (Parlamento del MERCOSUR, 2024).

A recomendação também propõe a criação de uma comissão avaliadora encarregada de identificar áreas que podem se beneficiar do teletrabalho e de indicar as tecnologias necessárias para sua implementação adequada. Reforça a importância de que as normativas e legislações dos Estados Partes caminhem em direção à convergência e à compatibilidade com os princípios estabelecidos no documento (Parlamento del MERCOSUR, 2024).

A Norma A4.5 da Convenção nº 186 da OIT estabelece que a seguridade social deve contemplar áreas essenciais, como assistência médica, benefícios por doença e por acidentes de trabalho, seguro-desemprego, aposentadoria, licença-maternidade, invalidez e pensões (Brasil, 2021).

Embora originalmente pensada para o setor marítimo, essa lista reflete necessidades muito semelhantes às vivenciadas pelos(as) nômades digitais, que continuam expostos a riscos de adoecimento físico ou mental, incapacidade temporária ou permanente e perda abrupta de renda, especialmente quando dependem de plataformas digitais que podem alterar algoritmos, fluxos de demanda ou regras de uso sem qualquer previsibilidade.

Outro ponto a ser destacado é que a Convenção prevê que a proteção social pode ser construída por meio de sistemas de contribuição próprios, acordos bilaterais ou multilaterais, arranjos híbridos e modelos flexíveis de coordenação internacional (Brasil, 2021).

Nesse sentido, o regime marítimo reconhece que a mobilidade exige mecanismos de cooperação entre Estados que permitam o reconhecimento mútuo de contribuições e a preservação dos direitos adquiridos, independentemente do país em que o(a) trabalhador esteja.

Cherry (2020, p. 54), ao analisar o trabalho em plataformas em escala global, menciona a Declaração da OIT voltada à gente do mar como um modelo a ser considerado. A autora observa que tanto as atividades desenvolvidas *online* quanto o trabalho realizado em navios são vistos como temporários ou transitórios, durando apenas enquanto a tarefa estiver em andamento. Em ambos os casos, há um forte potencial de isolamento social.

No ambiente marítimo, esse isolamento decorre da distância física da família e dos amigos. No trabalho *online*, ele surge porque o(a) trabalhador(a) executa suas atividades de forma solitária, sem conviver com colegas ou integrar um espaço comum de trabalho (Cherry, 2020, p. 54).

Essa análise aproxima-se da realidade dos(as) nômades digitais, que vivem em constante deslocamento e muitas vezes enfrentam um isolamento ainda mais acentuado, marcado pela ausência de vínculos territoriais estáveis e pela fluidez das conexões sociais e profissionais.

Cherry (2020, p. 55) chama atenção para a responsabilidade social corporativa e para a necessidade de melhores práticas em cadeias globais de trabalho.

Diante do crescimento do trabalho remoto e das tendências associadas à precarização e à instabilidade laboral, torna-se essencial refletir, segundo a autora, sobre como essas novas formas de trabalho se ajustam à legislação vigente, inclusive quanto à necessidade de rastrear a mão de obra envolvida nas cadeias globais. Se já é desafiador regular uma cadeia produtiva global tradicional, a autora argumenta que a responsabilidade social corporativa ganha ainda mais relevância nesse cenário (Cherry, 2020, p. 55).

Diante desse cenário, compreende-se que, enquanto não houver um marco jurídico próprio capaz de abarcar a complexidade das trajetórias profissionais dos(as) nômades digitais, a referência normativa mais adequada é o conjunto formado pelas Convenções Fundamentais da OIT, pelas Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as) e pela Convenção nº 186 da OIT, conhecida como Convenção sobre o Trabalho Marítimo.

Assim, até que exista uma regulamentação específica, a aplicação combinada da Convenção nº 186, das Convenções Fundamentais da OIT e das Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as) apresenta-se como o caminho mais adequado para evitar que os(as) nômades digitais permaneçam desprotegidos(as).

A seguir, discorrer-se-á sobre outra dificuldade enfrentada por esses(as) trabalhadores(as): a organização coletiva.

5.5 Da fragmentação à reinvenção: sindicatos, plataformas digitais e a representação dos(as) nômades digitais em contexto internacional

O presente tópico busca discorrer sobre as dificuldades enfrentadas pelos(as) nômades digitais em sua organização coletiva, especialmente porque desenvolvem suas atividades majoritariamente *online* e, por isso, integram uma força de trabalho marcada pela dispersão geográfica e pela conexão essencialmente digital.

Além disso, pretende-se apresentar alternativas para compreender como poderia se estruturar a organização coletiva desses(as) trabalhadores(as) nesse cenário.

Sepúlveda, Soares e Oliveira (2023, p. 351-356) destacam que as organizações coletivas de trabalhadores(as) têm como objetivo a conquista de melhores condições de trabalho para seus membros, função tradicionalmente desempenhada pelos sindicatos.

Contudo, no contexto contemporâneo do trabalho mediado por plataformas digitais, essas organizações assumem naturezas jurídicas diversas, tais como coletivos, associações, agrupamentos ou sindicatos formais. Sepúlveda, Soares e Oliveira (2023, p. 351-356) apresentam como exemplo os motoristas de aplicativos, que vêm constituindo associações e movimentos, inclusive com natureza sindical, para reivindicar direitos e melhores condições de trabalho.

Sepúlveda, Soares e Oliveira (2023, p. 351-356) enfatizam que, apesar do fetichismo tecnológico que envolve as plataformas digitais, não há qualquer impedimento legal para que trabalhadores(as) autônomos(as) ou que atuam via plataformas se sindicalizem.

A Constituição Federal, em seu art. 8º, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 511, garantem a liberdade de associação e negociação coletiva a todos os(as) trabalhadores(as), independentemente da existência ou não de vínculo formal de emprego.

Para Almeida e Almeida (2025, p.25-26), da combinação dos artigos 8º, *caput*, e III, da Constituição; 22 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem; 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos; e 511 da CLT, resulta que os

sindicatos são associações de caráter privado, voltadas à promoção e proteção dos interesses e direitos coletivos e individuais de ordem econômica, cultural, política, social, profissional, sindical ou de qualquer outra natureza, da classe que vive do trabalho.

O sindicato é uma instituição fundamental para o regime democrático, pois não apenas garante a aplicação dos preceitos normativos e principiológicos, mas, sobretudo, assegura aos(as) trabalhadores(as) voz e poder normativo na definição de suas condições laborais. Isso permite a criação de um direito novo, voltado às desigualdades, que considera as peculiaridades de cada categoria profissional. Assim, a missão do sindicato é promover a evolução progressiva do Direito do Trabalho e fomentar a inclusão social (Bramante; Bromante, 2023, p. 525).

Nesse viés, os sindicatos, enquanto instrumentos de luta social, devem se reinventar para lidar com os desafios contemporâneos. A solidariedade e a integração com outros movimentos sociais são essenciais para fortalecer a democracia e a cidadania (Santos, 2022, p. 15).

As mudanças no mercado de trabalho, como a introdução de formas flexíveis e precárias de emprego, impactaram a identidade coletiva dos(as) trabalhadores(as) e dificultaram a ação sindical (Bridi; Araújo, 2008, p. 10-12)

Nessa via, os sindicatos têm enfrentado dificuldades em universalizar direitos e redefinir estratégias de ação diante da flexibilização do mercado de trabalho e da globalização. A necessidade de ampliar o campo de atuação, incluindo demandas sociais e políticas, é pensada como um desafio central (Bridi; Araújo, 2008, p. 16-18)

No contexto dos nômades digitais, a sua atuação enfrenta desafios adicionais, conforme já destacado, pois há a dispersão geográfica dos(as) trabalhadores(as), a fragmentação das relações laborais e as complexidades jurídicas decorrentes das diferentes legislações nacionais.

A interação presencial entre os(as) trabalhadores(as) facilita o sentimento de pertencimento à classe, bem como os seu diálogo, devido à proximidade física.

A ausência de um espaço físico comum dificulta a construção de vínculos, enfraquece o sentimento de pertencimento e torna mais complexa a discussão de pautas coletivas. Além disso, os sindicatos enfrentam maiores obstáculos para captar novos associados e fomentar o engajamento.

Diante desse cenário, a mobilização *online* surge como uma alternativa estratégica para enfrentar a fragmentação e manter a capacidade de organização

coletiva dos teletrabalhadores, evitando a perda de poder e influência sindicais (Barbosa Junior, 2021, p. 96).

Galvão (2022. p. 131-133) analisa os desafios enfrentados pelo sindicalismo brasileiro em um contexto de intensas transformações nas condições e relações de trabalho. A autora destaca dois principais aspectos. O primeiro é a dificuldade de organizar e representar trabalhadores(as) em diferentes condições laborais, seja no setor formal ou informal, agravada pela ampliação da terceirização, do teletrabalho e do trabalho em plataformas digitais. O segundo aspecto é o papel do Estado na regulação das relações entre capital e trabalho, incluindo a legislação sindical.

Lúcio (2022. p. 41-44) aborda as transformações no mundo do trabalho e seus impactos no sindicalismo, destacando a necessidade de reestruturação sindical para recuperar o protagonismo histórico da classe trabalhadora. O Autor aponta que as mudanças no sistema produtivo, impulsionadas pela flexibilização e precarização das relações laborais, exigem que os sindicatos adaptem suas estratégias para encarar os novos desafios do mercado de trabalho.

Na visão de Lúcio (2022. p. 45-67), para enfrentar esse cenário, é necessário ampliar a capacidade de organização sindical e fortalecer a negociação coletiva. O autor propõe diretrizes para uma agenda sindical que priorize a qualidade do emprego, o aumento da renda do trabalho, a proteção social e previdenciária.

No tocante ao isolamento espacial dos(as) trabalhadores(as) transnacionais, Barbosa Júnior (2020, p. 98) argumenta que esse desafio pode ser enfrentado por meio da mobilização telemática, como estratégia para superar a fragmentação e a consequente perda de capacidade organizativa coletiva. Em sua análise, o uso de tecnologias de informação e comunicação pode favorecer a construção de redes solidárias e de representação à distância, adaptadas à lógica do trabalho além-fronteiras. Para viabilizar essa mobilização, o autor propõe que as empresas, mediante pactuação com os sindicatos, forneçam dados sobre o número de trabalhadores(as) contratados(as), inclusive aqueles em atuação transnacional.

Barbosa Júnior (2020, p. 98) também defende que os sindicatos, com base territorial definida, poderiam solicitar diretamente essas informações às empresas sediadas em sua jurisdição, incluindo dados sobre vínculos empregatícios formais e informais. Além disso, propõe a realização de censos sindicais como instrumento para mapear e contabilizar os(as) trabalhadores(as) transnacionais, ampliando a

capacidade de representação sindical, inclusive em relações de trabalho que envolvam múltiplos países.

Nesse sentido, a articulação entre sindicatos nacionais e internacionais, por meio de estratégias coordenadas em rede, revela-se fundamental para garantir uma representação eficaz dos(as) trabalhadores(as) que atuam em contextos transnacionais. Tal cooperação permitiria fortalecer a atuação sindical, tornando-a capaz de oferecer proteção a trabalhadores(as) dispersos(as) geograficamente (Barbosa Júnior, 2020, p. 98).

Essas proposições se mostram especialmente relevantes para a realidade dos(as) nômades digitais, cuja mobilidade permanente, ausência de vínculos formais e inserção em mercados de trabalho remotos e globais dificultam o acesso a mecanismos tradicionais de representação coletiva.

A atuação sindical em rede e a coleta sistemática de dados sobre essa categoria poderiam ampliar sua visibilidade institucional e permitir o desenho de políticas de proteção adequadas à sua condição.

Barbosa Júnior (2020, p. 100) enfatiza a importância da negociação coletiva voltada especificamente aos(as) trabalhadores(as) transnacionais. Segundo o autor, tal negociação deve envolver a participação de múltiplos sindicatos e resultar em normas universais, a serem observadas tanto por empresas quanto por trabalhadores(as), garantindo equidade, previsibilidade e segurança jurídica nas prestações de serviço realizadas além das fronteiras nacionais. Tais iniciativas, ainda incipientes, podem constituir uma via promissora para estender a proteção coletiva aos(as) nômades digitais, que hoje permanecem majoritariamente fora dos marcos sindicais tradicionais.

Para Oliveira (2019, p. 178) o sindicato da era do *software* precisa se adequar às novas dinâmicas sociais e às novas formas de promover a luta social em prol do reconhecimento de direitos. Assim, destaca o autor que o sindicato deve se horizontalizar, reconhecer as novas subjetividades, incorporar outras lutas que não apenas as econômicas e vinculadas à relação de emprego e, a partir disso, se contrapor às opressões sistêmicas, utilizando os instrumentos informacionais que facilitem a interação entre os trabalhadores.

Oliveira (2019, p. 179) enfatiza que a comunicação em rede tem sido o grande instrumento de insurgência dos movimentos sociais diante de opressões diagnosticadas e, assim, também deve o ser para os sindicatos na era do *software*.

Nessa linha de raciocínio, para Oliveira (2019, p. 180), os sindicatos obreiros não devem simplesmente se adaptar aos novos tempos, mas devem protagonizar as mudanças, apropriando-se dos ambientes cibernéticos e acoplando lutas diversas que possibilitem sua maior articulação em nível nacional, regional e global.

A mobilização sindical por meio da tecnologia informacional pode ser alcançada por meio do uso programático das redes sociais, tais como: Facebook, Instagram e YouTube. Para as assembleias e deliberações, hoje existem ferramentas interessantes que podem ser utilizadas para reuniões virtuais (Oliveira, 2019, p. 171).

Oliveira (2019, p. 180) denominou essa nova forma de sindicalismo na era da informação de e-sindicalismo. Trata-se de um sindicalismo moderno que reconhece a relação limítrofe entre os sindicatos dos(as) trabalhadores(as), os movimentos sociais e a internet, e que, percebendo as potencialidades dos(as) trabalhadores(as) do conhecimento como contrapoder à ilegitimidade do sistema capitalista pós-industrial, procura agremiar o máximo possível de pessoas que vivem do trabalho, numa expectativa de ampliação das proteções sociais.

Assim, os sindicatos enfrentam desafios substanciais no contexto dos(as) nômades digitais, mas também encontram oportunidades para se reinventarem e liderarem mudanças. Ao adotar estratégias que integrem inovação tecnológica, integração global e a luta por direitos universais, os sindicatos podem não apenas superar as barreiras da dispersão geográfica e da fragmentação laboral, mas também reafirmar seu papel essencial na construção de uma sociedade mais justa, solidária e democrática.

Assim, mesmo os(as) nômades digitais, que muitas vezes atuam de forma autônoma, informal e em plataformas multinacionais, podem constituir ou se integrar a entidades representativas que defendam seus interesses profissionais.

Em 2016 a OIT publicou o relatório intitulado Organizar os trabalhadores da economia informal: Síntese informativa de políticas, no qual propõe estratégias para ampliar a atuação sindical junto a trabalhadoras e trabalhadores em contextos laborais fora da proteção legal tradicional. O documento visa orientar ações voltadas à ampliação da filiação, da oferta de serviços e da representação coletiva, contribuindo para a transição da economia informal para a formal.

Ao definir os sujeitos inseridos na economia informal, a OIT ressalta a importância de compreender quem compõe esse universo. A Recomendação nº 204, de 2015, abrange tanto os(as) trabalhadores(as) quanto as unidades econômicas

informais, incluindo empregadores(as), trabalhadores(as) por conta própria, membros de cooperativas e entidades da economia social e solidária. Também estão contemplados os(as) trabalhadores(as) familiares não remunerados(as), aqueles que exercem atividades não reconhecidas ou não reguladas, inclusive nas cadeias de subcontratação, e os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) remunerados(as) empregados por famílias (OIT, 2016, p. 2).

A OIT destaca que os indivíduos com empregos informais integram a economia informal, mesmo quando inseridos em empresas formais. Conforme as diretrizes da 17ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, considera-se informal o posto de trabalho que não é regido pela legislação trabalhista, não é tributado, nem oferece acesso à proteção social ou a direitos básicos, como férias, licenças ou aviso prévio. Essa informalidade pode decorrer de múltiplas razões: ausência de registro formal, vínculos episódicos, remuneração inferior ao mínimo legal ou a prestação de serviços fora das instalações do empregador. A expansão da terceirização, do trabalho a tempo parcial involuntário e das cadeias globais de produção tem ampliado o número de pessoas nesta condição, como se observa na indústria têxtil do Sul Asiático (OIT, 2016, p. 3).

O relatório da OIT apresenta argumentos para a necessidade de os sindicatos se organizarem em direção aos(as) trabalhadores(as) informais. Estes são, em regra, mais expostos a déficits de trabalho decente e apresentam maior risco de pobreza do que aqueles inseridos em empregos formais. Apesar de alguns setores informais garantirem rendimentos satisfatórios, a maioria dos(as) trabalhadores(as) enfrenta condições inseguras e inadequadas de trabalho, baixa escolaridade, jornadas extensas, rendimentos irregulares e vulnerabilidade física e financeira. São frequentemente excluídos de esquemas de seguridade social, proteção à maternidade e outras garantias previstas na legislação laboral (OIT, 2016, p. 4).

A sindicalização nesse contexto apresenta múltiplos desafios. Conforme reconhece a OIT, a dificuldade de identificar relações formais de trabalho, a ausência de um empregador claramente definido e a diversidade de vínculos, que oscilam entre o trabalho autônomo e a subordinação informal, tornam complexa a ação sindical tradicional. Além disso, muitos trabalhadores(as) informais atuam de forma isolada, seja em domicílio próprio, na coleta de recicláveis ou em residências alheias, como ocorre com trabalhadores(as) domésticos(as). Soma-se a isso a baixa capacidade organizativa e financeira dos sindicatos, bem como dúvidas sobre a inclusão dos(as)

trabalhadores(as) por conta própria como sujeitos legítimos da ação sindical. Em muitos casos, a competição e o individualismo dificultam o desenvolvimento de sentimentos de pertencimento e solidariedade coletiva (OIT, 2016, p. 5).

Diante dessa realidade, a OIT (2016, p. 6) defende a adoção de estratégias inovadoras e adaptadas à diversidade da economia informal. Não há uma única abordagem possível. As alternativas incluem a organização por setores produtivos, o foco em grupos vulneráveis, como migrantes e mulheres, o uso de cooperativas como instrumento de agregação econômica e política, a promoção da negociação coletiva e a luta pelo acesso à seguridade social. Tais estratégias não são excludentes e podem ser combinadas conforme o contexto e as demandas locais.

Sepúlveda, Soares e Oliveira (2023, p. 351-356) afirmam que os sindicatos, enquanto associações autônomas, permanentes e sem fins lucrativos voltadas à defesa de interesses econômicos e profissionais de uma categoria, não se confundem com reuniões informais de trabalhadores. As organizações de trabalhadores(as) de plataformas, mesmo que se iniciem em ambientes digitais, podem expressar pautas coletivas organizadas, realizar mobilizações, inclusive greves, e se institucionalizar por meio de registro em cartório e posterior inscrição no Ministério do Trabalho.

Essa lógica pode ser estendida aos(às) nômades digitais, desde que haja articulação concreta em torno de interesses comuns, como a defesa de direitos sociais mínimos, a regulação das plataformas ou a criação de códigos de conduta ética para contratantes.

O reconhecimento da legitimidade dessas organizações foi reforçado pela 3ª Jornada da ANAMATRA (2023), que aprovou importantes teses jurídicas. A Tese nº 17 reconhece que organizações de trabalhadores(as) plataformizados(as), sejam empregados(as) ou autônomos(as), podem se constituir como sindicatos e atuar judicialmente na defesa da categoria. A Tese nº 4 afirma que o direito à sindicalização é um direito fundamental e um patamar civilizatório mínimo, e a Tese nº 18 estabelece que a ausência de registro sindical não impede o exercício da representação coletiva, desde que a entidade comprove sua constituição formal.

Tais entendimentos fortalecem a possibilidade de representação dos(as) nômades digitais por organizações formalmente constituídas ou em processo de estruturação, mesmo sem vínculo empregatício tradicional.

Adicionalmente, Sepúlveda, Soares e Oliveira (2023, p. 351-356) argumentam que, apesar das transformações tecnológicas e das novas condições laborais, as

formas de ação sindical mantêm a estrutura básica histórica, baseada na identificação de interesses comuns, na formulação de pautas, na mobilização, na negociação e, se necessário, na greve.

Almeida e Almeida (2025, p. 83-84) analisam os desafios enfrentados pelos sindicatos em tempos neoliberais, destacando que uma das principais estratégias desse modelo econômico é a destruição sistemática dos coletivos que possam representar obstáculos à lógica do mercado, entre eles, os sindicatos de trabalhadores(as). Para os autores, isso se deve ao fato de que é o coletivo quem protege, sendo a fragmentação uma forma eficaz de dominação.

A partir dessa constatação, é possível estabelecer um paralelo com a condição dos(as) nômades digitais, cuja dispersão territorial e vínculos laborais instáveis dificultam precisamente a formação de coletivos organizados.

A transição da sociedade industrial para a sociedade de serviços, acompanhada de novas formas de precarização, segundo Almeida e Almeida, exige dos sindicatos uma atuação mais plural, que ultrapasse o paradigma do(a) trabalhador(a) industrial como figura central (Almeida; Almeida, 2025, p. 88).

Essa análise se encaixa ao caso dos(as) nômades digitais, cuja condição de trabalho se insere no bojo das transformações contemporâneas e da desindustrialização global.

São trabalhadores(as) móveis, muitas vezes contratados(as) por meio de plataformas digitais transnacionais, e que enfrentam a precariedade em novas roupagens, como a ausência de proteção social, a vulnerabilidade contratual e a insegurança jurídica.

Almeida e Almeida (2025, p. 88) ressaltam, ainda, que os conflitos trabalhistas atuais não se restringem à remuneração ou à jornada de trabalho, mas envolvem questões como o assédio moral e sexual e a discriminação.

Outro ponto relevante é a dominação simbólica exercida pelo neoliberalismo, que afasta os(as) trabalhadores(as) de seus sindicatos e os(as) induz à identificação com valores de concorrência e individualismo. Diante disso, os autores defendem que cabe às entidades sindicais promover a formação crítica dos(as) trabalhadores(as), reconectando-os(as) à noção de solidariedade coletiva (Almeida; Almeida, 2025, p. 90).

No caso dos(as) nômades digitais, muitas vezes imersos(as) na lógica do empreendedorismo de si mesmo, a desconstrução dessa narrativa é igualmente urgente para abrir espaço à consciência de classe e à organização coletiva.

Almeida e Almeida (2025, p. 92) também alertam para o domínio da economia sobre a política, evidenciado pela captura do processo democrático por interesses privados, inclusive por meio do uso de dados e algoritmos, fenômeno especialmente presente no cotidiano dos(as) nômades digitais, que dependem de plataformas cujos mecanismos opacos moldam as condições de trabalho e remuneração.

Além disso, com a redução do trabalho formal e a ampliação do desemprego estrutural, os sindicatos são convocados a ampliar seu campo de ação, representando também os(as) autônomos(as) e os(as) trabalhadores(as) informais. Essa ampliação é crucial para que os(as) nômades digitais, frequentemente autônomos(as) e fora do radar das políticas sindicais clássicas, possam ser incluídos(as) no escopo da proteção coletiva (Almeida; Almeida, 2025, p. 98).

Almeida e Almeida (2025, p. 99) defendem a aproximação entre sindicatos e movimentos sociais, com o objetivo de propor alternativas à política dominante.

Essa integração pode ser aplicada aos(às) trabalhadores(as) nômades, que já se articulam em comunidades virtuais, vilas nômades e fóruns globais. Tais espaços podem funcionar como embriões de novas formas de mobilização coletiva.

Para representar efetivamente os(as) trabalhadores(as), Almeida e Almeida defendem que os sindicatos devem atuar com autonomia frente ao Estado e aos partidos políticos, construindo um projeto político próprio da classe trabalhadora (Almeida; Almeida, 2025, p. 116).

No caso dos(as) nômades digitais, isso significa construir formas de representação que respeitem suas especificidades, mas que também enfrentem as estruturas de exploração globalizadas.

Almeida e Almeida (2025, p. 120) sublinham que o neoliberalismo tenta transformar os(as) indivíduos(as) em capitais concorrentes entre si, internalizando valores de posse, troca e consumo. Ressaltam que é preciso recordar que “a arma poderosa do opressor é a mente do oprimido” e que o opressor mais eficiente é aquele que convence seus subordinados a amar, desejar e identificar-se com seu poder, ou a acreditar que são livres quando, na realidade, são seus prisioneiros. Tal processo expressa uma das estratégias do neoliberalismo, na qual exerce papel central a construção de narrativas que o favorecem.

Assim, a luta sindical não pode se restringir a aspectos econômicos, mas deve buscar uma transformação subjetiva profunda dos(as) trabalhadores(as), despertando-lhes o senso de solidariedade, responsabilidade coletiva e amor ao outro, elementos essenciais à constituição de coletivos verdadeiramente emancipatórios (Almeida; Almeida, 2025, p. 120).

Isso se aplica diretamente aos(as) nômades digitais, cuja subjetividade é constantemente capturada por narrativas de liberdade, sucesso individual e despolitização.

Kalil (2020, p. 81) observa que, no contexto do capitalismo de plataforma, os(as) trabalhadores(as) raramente são reconhecidos como sujeitos de direitos trabalhistas. Em vez disso, enfrentam condições marcadas pela desregulação, pela terceirização e pela instabilidade da renda. Embora a organização coletiva represente um caminho promissor para enfrentar essas adversidades, Kalil aponta diversos entraves estruturais, entre os quais se destacam legislações que desestimulam a ação sindical, o isolamento físico e digital entre os(as) trabalhadores(as), o incentivo ao individualismo e a resistência sistemática das plataformas em negociar coletivamente.

Essas dificuldades se tornam ainda mais agudas para os(as) nômades digitais, que, além de atuarem de forma remota e dispersa geograficamente, muitas vezes não compartilham sequer o mesmo país de residência ou regime jurídico.

A ausência de um espaço físico comum e o tratamento como autônomos(as) pelas plataformas dificultam o reconhecimento de uma identidade coletiva, reforçando a competição entre pares e enfraquecendo os laços de solidariedade.

Kalil (2020, p. 85) ressalta que essa fragmentação se acentua diante da heterogeneidade econômica do grupo, uma vez que, enquanto alguns(mas) trabalhadores(as) dependem integralmente da renda obtida por meio das plataformas digitais, outros a utilizam como fonte complementar. Tal diversidade de realidades dificulta a formulação de pautas comuns e enfraquece a coesão do coletivo.

No entanto, surgem iniciativas que buscam contornar esses desafios por meio do uso estratégico da tecnologia. Kalil (2020, p. 87) aponta que entidades sindicais têm começado a incorporar algoritmos em suas atividades de representação, utilizando dados fornecidos pelos próprios(as) trabalhadores(as) e cruzando essas informações com o comportamento histórico das empresas e com as dinâmicas do mercado.

Para trabalhadores(as) nômades digitais, que frequentemente se organizam em comunidades virtuais e grupos informais, o uso de ferramentas digitais de mobilização coletiva, como fóruns *online*, redes sociais, plataformas colaborativas e aplicativos de mensagens, representa uma alternativa. Essas tecnologias facilitam a troca de informações, a denúncia de práticas abusivas e o surgimento de ações coordenadas, mesmo entre indivíduos geograficamente distantes.

Conforme Kalil (2020, p. 81), é por meio desses espaços virtuais que muitos(as) trabalhadores(as) passaram a construir novas formas de articulação e mobilização coletiva, reinventando práticas sindicais no contexto digital e transnacional.

Almeida e Almeida (2025, p. 124) defendem que os sindicatos devem enfrentar o regime de autoexploração e os valores capitalistas internalizados pelos próprios trabalhadores(as), propondo novos modos de vida baseados na dignidade, na solidariedade e na justiça social.

É nessa direção que a organização coletiva dos(as) nômades digitais pode avançar, por meio da construção de redes transnacionais de solidariedade, de cooperativas digitais, de sindicatos globais ou de alianças com organizações internacionais, capazes de formular estratégias coletivas de resistência e reivindicação frente ao capital globalizado.

Bulhões (2023, p. 374) reforça essa perspectiva ao afirmar que, considerando a dispersão geográfica e as condições de trabalho descentralizadas dos trabalhadores digitais, a construção de uma voz coletiva passa necessariamente pela articulação em comunidades *online*. Plataformas como YouTube, Twitter, fóruns, grupos no Facebook ou WhatsApp são espaços estratégicos para compartilhar experiências, organizar ações coletivas, denunciar abusos e até convocar mobilizações transnacionais.

Em continuidade, Bulhões (2023) cita ainda a experiência do *Turkopticon*, fórum *online* criado por trabalhadores(as) da Amazon Mechanical Turk em colaboração com acadêmicos e ativistas. A ferramenta permite a instalação de um *plug-in* no navegador que facilita a troca de conselhos entre trabalhadores(as), o debate sobre normas de trabalho e o fortalecimento de laços de solidariedade.

Trata-se de um exemplo de como a tecnologia pode ser usada a favor da organização coletiva de trabalhadores(as) remotos, sendo aplicável ao contexto dos(as) nômades digitais.

Nota-se que, a articulação desses(as) trabalhadores(as), ainda que dispersos, pode levar à construção de espaços de representação política e sindical, seja por meio

de sindicatos já existentes com atuação transnacional, seja por meio da criação de novas formas cooperativas e associativas voltadas especificamente à realidade do nomadismo digital.

No âmbito do trabalho em plataformas, Woodcock (2023) ressalta a emergência da solidariedade entre trabalhadores(as), impulsionada pelo uso de ferramentas digitais, como WhatsApp e Facebook. Segundo a autora, as plataformas estruturam deliberadamente o trabalho de forma a impedir a comunicação direta entre os(as) trabalhadores(as), o que leva à criação de redes alternativas que fortalecem identidades coletivas. Além disso, a interação frequente nesses espaços digitais está associada a uma visão mais favorável sobre sindicatos e a um maior interesse em participar de associações trabalhistas.

Em sequência, Woodcock (2023) identifica fatores que incentivam a solidariedade entre trabalhadores(as) plataformizados(as), como baixos salários, mudanças unilaterais impostas pelas empresas, ausência de proteção social e desativação arbitrária de contas. Portanto, o compartilhamento de experiências comuns fortalece os laços de solidariedade, e esse mesmo raciocínio pode ser aplicado aos(às) nômades digitais.

Grohmann (2023) amplia essa discussão ao apontar que a construção da solidariedade entre trabalhadores(as) não se dá apenas em greves ou sindicatos, mas também por meio da criação de plataformas de propriedade coletiva, dentro do que se convencionou chamar de cooperativismo de plataforma.

Cita-se, ainda, a Convenção nº 87 da OIT, intitulada Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização, é um marco normativo internacional fundamental para o reconhecimento do direito de trabalhadores e trabalhadoras se organizarem livremente em entidades representativas.

Essa convenção estabelece, em seu artigo 2º, que os(as) trabalhadores(as) e os empregadores, “sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas”.

Tal disposição é relevante para trabalhadores(as) nômades, que, apesar de se encontrarem em constante mobilidade entre países e de atuarem frequentemente como autônomos(as) ou prestadores(as) de serviços para plataformas digitais, não perdem seu direito de organização coletiva, inclusive em nível internacional.

Ademais, o artigo 5º da Convenção nº 87 reforça o direito dessas organizações de constituírem federações, confederações e de se filiarem a entidades internacionais, o que fortalece a possibilidade de sindicalização transnacional, particularmente relevante para nômades digitais.

Mesmo que muitos(as) nômades digitais atuem fora das formas clássicas de emprego e estejam espalhados por múltiplas jurisdições, a Convenção nº 87 ampara a criação de novas formas organizativas, como coletivos, cooperativas de plataforma, associações transnacionais e fóruns digitais de representação, desde que sua constituição respeite os estatutos internos e não sofra interferência indevida dos Estados, conforme os artigos 3º e 4º do tratado internacional.

Além disso, o artigo 11 da Convenção compromete os Estados que a ratificaram, como o Brasil, a “adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores o livre exercício do direito de sindicalização”. Isso inclui, portanto, a obrigação de não discriminar ou dificultar a organização sindical de trabalhadores(as) que atuam por meio de plataformas digitais, que exercem atividades autônomas ou transnacionais, como é o caso dos nômades digitais.

Dessa forma, ao serem reconhecidos(as) como titulares de direitos sindicais, os(as) nômades digitais podem constituir organizações próprias ou integrar estruturas já existentes, com base na Convenção nº 87, reforçando a legitimidade de seus coletivos para negociar, representar e defender interesses comuns, mesmo em um contexto globalizado e descentralizado.

Sobre exemplos concretos de iniciativas de mobilização de trabalhadores(as) plataformizados(as), destaca-se o chamado *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*, documento resultante de um workshop internacional realizado em Frankfurt, nos dias 13 e 14 de abril de 2016. O evento reuniu sindicatos, federações de trabalhadores(as) e especialistas de diversas partes do mundo, com o objetivo de discutir os desafios e oportunidades do trabalho mediado por plataformas digitais. O documento visa estabelecer diretrizes para operadores de plataformas, clientes, formuladores de políticas públicas, trabalhadores(as) e suas organizações, com o objetivo de garantir condições justas nesse novo modelo laboral (Austrian Chamber of Labour *et al.*, 2016).

Partindo do reconhecimento de que as plataformas digitais passaram a intermediar uma ampla gama de serviços, desde tarefas simples e de baixo valor até atividades altamente qualificadas e presenciais, o documento denuncia a prática

recorrente de classificação dos(as) trabalhadores(as) como autônomos(as), o que os(as) exclui do arcabouço de proteção jurídica e social historicamente conquistado. Diante disso, o texto propõe princípios que assegurem o respeito a direitos fundamentais e a observância de padrões mínimos de trabalho decente (Austrian Chamber of Labour *et al.*, 2016).

Entre os temas centrais do documento, destaca-se a reafirmação do direito universal à sindicalização e à negociação coletiva, inclusive para aqueles(as) enquadrados(as) como autônomos(as). A limitação a essas formas de organização é considerada incompatível com os princípios da OIT e da Declaração Universal dos Direitos Humanos. A mobilização coletiva é vista como elemento essencial para combater desigualdades e assegurar condições laborais dignas (Austrian Chamber of Labour *et al.*, 2016).

Nesse sentido, o *Frankfurt Paper* propõe, entre outros pontos, que todo trabalho mediado por plataformas deve remunerar, ao menos, o valor do salário mínimo vigente no país do(a) trabalhador(a), mesmo quando o pagamento for feito por tarefa ou projeto; que plataformas e contratantes estimem, de forma transparente, o tempo médio necessário para a execução das atividades; e que os(as) trabalhadores(as) tenham acesso garantido a sistemas de seguridade social, como saúde, aposentadoria, seguro-desemprego, licenças maternidade/paternidade e invalidez (Austrian Chamber of Labour *et al.*, 2016).

Além disso, defende-se o desenvolvimento de mecanismos justos e eficazes de mediação de conflitos entre trabalhadores(as) e clientes, a fim de evitar práticas como o chamado furto de salário, isto é, a negativa de pagamento por tarefas efetivamente realizadas. Também se recomenda a transparência nos algoritmos de distribuição de tarefas, reputação e avaliação de desempenho, bem como nos critérios de suspensão ou bloqueio de contas, aspectos centrais para garantir a previsibilidade e a justiça nas relações laborais (Austrian Chamber of Labour *et al.*, 2016).

Outro ponto fundamental do relatório diz respeito à proposta de uma virada cooperativa na economia de plataformas, baseada na construção de arranjos colaborativos entre empresas, trabalhadores(as) e governos, de modo a aliar inovação tecnológica à preservação de direitos trabalhistas mínimos (Austrian Chamber of Labour *et al.*, 2016).

O documento encerra com uma reafirmação dos princípios fundadores da OIT, em especial a noção de que “o trabalho não é uma mercadoria”. Ressalta que, mesmo

em tempos de economia digital, esse valor deve permanecer central. A tecnologia, nesse contexto, deve ser utilizada como meio de ampliação do acesso ao trabalho decente, e não como instrumento de precarização. Defende, portanto, o uso ético da informação e o fortalecimento da cooperação entre trabalhadores(as), plataformas, sindicatos e instituições públicas, como caminho para realizar o potencial emancipatório do trabalho mediado por plataformas (Austrian Chamber of Labour *et al.*, 2016).

Essas diretrizes mostram-se relevantes para os(as) nômades digitais, cuja dispersão geográfica, atuação transnacional e inserção em múltiplas plataformas acentuam a dificuldade de organização coletiva.

Outro exemplo relevante de articulação entre nômades digitais é o *The Nomadic Club*. Criado pelo consultor de *marketing* digital Fernando Kanarski, que vive como nômade desde 2015 e já percorreu 68 países, o clube reúne mais de 100 membros em uma comunidade ativa e colaborativa, cuja proposta é oferecer suporte, treinamento e sociabilidade para quem já vive ou deseja adotar o nomadismo digital como estilo de vida.

Segundo o próprio site oficial do projeto (<https://thenomadic.club>), o clube combina comunidade *online*, formação prática e encontros presenciais, funcionando como uma ponte entre nômades de diversas regiões do mundo. O objetivo é construir uma rede de apoio mútuo e troca de experiências, contribuindo para minimizar o isolamento geográfico e emocional muitas vezes enfrentado por quem adere ao trabalho remoto globalizado.

A estrutura inclui encontros semanais virtuais, lives com especialistas, acesso a mais de 180 ferramentas digitais, treinamentos sobre burocracia, trabalho remoto e viagens internacionais, além de mentorias, fóruns de discussão e benefícios exclusivos como descontos em serviços relevantes à vida nômade (seguros, contas bancárias, vistos, coworkings etc.). O clube também incentiva a formação de laços de confiança, trocas culturais e organização coletiva, ainda que de forma informal, mostrando como comunidades virtuais podem cumprir um papel de suporte emocional, político e até reivindicatório, como uma forma embrionária de associação profissional e solidariedade transnacional (The Nomadic Club).

Esse tipo de iniciativa, mesmo que não configure formalmente um sindicato, revela caminhos possíveis para os(as) nômades digitais construírem redes de proteção, defesa de interesses e ação coletiva, dialogando diretamente com os

princípios da Convenção nº 87 da OIT e com a noção contemporânea de liberdade sindical, que inclui trabalhadores(as) autônomos(as) e remotos(as), independentemente de vínculo empregatício.

Destaca-se ainda a pesquisa de Cini (2023), que examina como trabalhadores(as) plataformizados(as) têm resistido ao controle algorítmico, comparando dois universos distintos, o *crowdwork* (como no caso da Amazon Mechanical Turk) e o trabalho sob demanda via aplicativos (como o dos entregadores de comida). Cini conclui que as mobilizações, em geral realizadas fora dos sindicatos tradicionais, são impulsionadas por dois fatores principais: (i) comunidades de apoio, digitais ou territoriais, que promovem sociabilidade, troca de informações e construção de solidariedade, e (ii) tradições de ativismo político no contexto sociopolítico local, que fornecem repertórios, recursos e *scripts* organizativos para a ação coletiva (Cini, 2023).

No caso dos trabalhadores(as) da Amazon Mechanical Turk, destacam-se as comunidades digitais e ferramentas como o *Turkopticon*, que possibilitam práticas de contra avaliação dos solicitantes, campanhas públicas e até greves digitais. Essas ações, no entanto, se caracterizam por uma organização *online*, com táticas mais cooperativas e solidariedades mais fluídas e efêmeras (Cini, 2023).

Já entre os(as) entregadores(as), a presença física nas cidades e o enraizamento territorial permitiram formas de organização *offline* mais robustas, com táticas disruptivas como piquetes, greves e bloqueios (Cini, 2023).

Essa análise é relevante no caso dos(as) nômades digitais, cuja atuação profissional acontece, em grande medida, em ambientes virtuais e em constante deslocamento geográfico. Assim como ocorre com os(as) trabalhadores(as) de *crowdwork*, os(as) nômades enfrentam o desafio de construir formas de solidariedade em rede, articulando-se por meio de fóruns, plataformas colaborativas e associações digitais.

Nesse contexto, comunidades *online* e espaços de convivência itinerantes, como as vilas nômades, podem desempenhar um papel fundamental ao oferecer pontos de apoio, fortalecimento de identidade coletiva, troca de experiências e estímulo a práticas organizativas inovadoras, mais coerentes com uma lógica de mobilização transnacional.

Roşioru (2022, p. 136-137) analisa os impactos da digitalização e da globalização sobre a atuação sindical no contexto da Indústria 4.0, caracterizado por

novas formas de trabalho mediado por plataformas digitais, dispersão territorial da força de trabalho e crescente gestão algorítmica. Nesse cenário, observa-se o enfraquecimento das formas tradicionais de organização e representação coletiva, especialmente diante da ausência de um local físico de trabalho e da desmaterialização das relações laborais. Para responder a tais desafios, os sindicatos têm desenvolvido estratégias inteligentes (smart unions), buscando “vencer as plataformas em seu próprio jogo” por meio da apropriação das mesmas ferramentas digitais que estruturam essas novas formas de trabalho.

Essas estratégias incluem o uso de redes sociais, sites, aplicativos próprios, canais de mensagens instantâneas e plataformas de avaliação, de modo a criar canais alternativos de comunicação, escuta e mobilização entre trabalhadores(as) dispersos(as) e conectados(as) digitalmente. Tais iniciativas têm apresentado maior eficácia em países com sólida tradição de negociação coletiva, como Espanha, Itália, Suécia, Dinamarca, Holanda, Reino Unido e Alemanha, enquanto ainda são incipientes em países do Leste Europeu, onde o sindicalismo permanece mais fragilizado (Roşioru, 2022, p. 136-137).

Roşioru (2022, p. 136-137) destaca dois caminhos principais trilhados pelos sindicatos nesse contexto de transformação, quais sejam, de um lado, a incorporação de trabalhadores(as) autônomos(as) e plataformizados(as) às estruturas sindicais já existentes, como verificado na Noruega, Alemanha e Holanda; de outro, o apoio a coletivos independentes e movimentos autônomos que atuam à margem das entidades tradicionais, como os casos da Itália e da Espanha. Em ambos os modelos, a criação de comunidades *online* surge como elemento central para a construção de solidariedade, visibilidade pública e renovado poder de barganha diante das plataformas.

Ainda, Roşioru (2022, p. 142-150) ressalta que a internet tem se revelado uma ferramenta estratégica para a criação de espaços de resistência digital e de ação coletiva. A reputação pública das plataformas, essencial à sua lucratividade, passou a ser objeto de campanhas de conscientização dirigidas aos(às) consumidores(as), as quais denunciam práticas precárias e violadoras de direitos e exercem pressão reputacional sobre as empresas (Roşioru, 2022, p. 151-152).

Campanhas *online*, boicotes organizados, ações judiciais coordenadas e mobilizações em redes sociais têm se mostrado instrumentos eficazes de resistência em um cenário no qual os canais tradicionais de representação estão enfraquecidos.

Para os(as) nômades digitais, essas alternativas de mobilização tornam-se ainda mais essenciais, pois permitem a construção de agendas coletivas e a reivindicação de melhores condições sociais, independentemente de atuarem como empregados(as) ou como trabalhadores(as) autônomos(as).

Nesse contexto, a formação de comunidades virtuais, o fortalecimento de redes de solidariedade transnacional e a criação de canais digitais de representação sindical representam caminhos viáveis para assegurar direitos mínimos a quem trabalha em ambientes laborais descentralizados e dispersos pelo mundo.

A construção de comunidades *online*, o reconhecimento de redes solidárias e a articulação com estruturas sindicais nacionais e transnacionais podem, portanto, constituir alternativas importantes para garantir a inclusão desses(as) trabalhadores(as) nos debates sobre trabalho decente, regulação digital e justiça social, promovendo não apenas proteção individual, mas também um sentimento coletivo de pertencimento e capacidade de reivindicação.

6 CONCLUSÃO

O crescimento expressivo do número de nômades digitais, impulsionado pela expansão do trabalho remoto, pela plataformização do trabalho e pela difusão de narrativas de liberdade e empreendedorismo, conduziu ao problema central desta tese: verificar se esses(as) trabalhadores(as), empregados(as) ou autônomos(as), fazem jus à proteção social e de que modo essa proteção pode ser efetivada no plano transnacional.

Para a adequada delimitação do objeto, mostrou-se indispensável diferenciar o nomadismo digital do teletrabalho. No teletrabalho tradicional, ainda que a prestação ocorra fora das dependências físicas do empregador, permanece, em regra, uma estrutura normativa identificável, caracterizada por relativa estabilidade territorial e por uma vinculação mais clara a um sistema estatal de proteção social.

Mesmo no teletrabalho transnacional, quando o(a) trabalhador(a) executa suas atividades a partir de país distinto daquele onde se encontra o contratante, o vínculo mantém um referencial jurídico mais determinado, ainda que surjam conflitos relevantes sobre lei aplicável, competência e filiação previdenciária.

Situação diversa é a do(a) nômade digital analisado(a) nesta pesquisa. Trata-se de trabalhador(a) que, valendo-se da conectividade global, desloca-se continuamente entre territórios, sem residência fixa e com reduzida ancoragem territorial, frequentemente atuando fora de vínculos formais de emprego, como prestador(a) de serviços, trabalhador(a) por conta própria, em informalidade ou por intermédio de plataformas digitais.

Essa mobilidade, dos(as) nômades digitais, combinada à fragmentação contratual, aprofunda a insegurança jurídica e tende a mantê-lo(a) fora de um regime de proteção social claramente definido, expondo-o(a) a riscos sociais não cobertos e a uma zona de indeterminação normativa.

Nesse cenário, a hipótese, de que todos(as) os(as) nômades digitais, empregados(as) ou autônomos(as), possuem direito à proteção social, foi confirmada ao longo da investigação.

Demonstrou-se que a mobilidade geográfica e a aparência de autonomia não afastam a condição de trabalhador(a), tampouco eliminam a necessidade de tutela jurídica. Ao contrário, as particularidades do nomadismo digital evidenciam a urgência de respostas normativas que assegurem proteção social mínima, inclusive para os(as)

que atuam fora do contrato clássico de emprego, sob pena de naturalização da precariedade sob o discurso da “livre escolha”.

No primeiro capítulo, apresentou-se uma análise histórica e conceitual das transformações no mundo do trabalho que conduz, gradualmente, à era da plataformização do trabalho e ao contexto em que emergem os(as) nômades digitais.

Partiu-se das Revoluções Industriais para mostrar como, desde a mecanização do século XVIII, o trabalho foi sendo deslocado de formas mais comunitárias e dispersas para o espaço concentrado e disciplinado da fábrica, com a Primeira Revolução Industrial marcando a passagem da economia feudal para o sistema industrial e a consolidação da relação empregatícia assalariada como forma básica de inserção no capitalismo.

Na Segunda Revolução Industrial, com a eletricidade, a linha de montagem, o taylorismo e o fordismo, aprofunda-se a produção em massa, a padronização e o controle rígido sobre o(a) trabalhador(a), transformando a fábrica em centro da vida econômica, espaço de conflitos e, ao mesmo tempo, de esperança de mobilidade social.

A Terceira Revolução Industrial, por sua vez, introduz a eletrônica, a informática e as tecnologias da informação e comunicação, abrindo caminho para a sociedade da informação e o trabalho em ambiente virtual, com o modelo toyotista de produção sob demanda, diversificação de produtos, maior participação relativa dos(as) trabalhadores(as) e, ao mesmo tempo, forte flexibilização contratual, terceirização e segmentação da força de trabalho.

Na Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, marcada pela inteligência artificial, big data, internet das coisas, robótica avançada e pela centralidade das plataformas digitais, contexto em que a gestão do trabalho passa a ser remota e algorítmica, e o trabalho se torna mais flexível, descentralizado e dependente de sistemas digitais

A partir dessa reconstrução histórica, o capítulo avança para a discussão conceitual da plataformização do trabalho, mostrando que ainda não há consenso quanto à melhor forma de nomear esse fenômeno, uma vez que termos como *gig economy*, trabalho digital, economia do compartilhamento e uberização captam dimensões importantes, mas revelam-se insuficientes.

A plataformização do trabalho foi o conceito adotado na tese, por se mostrar mais adequado para revelar a reorganização global da produção e das relações

laborais, conectando trabalhadores(as), consumidores(as) e empresas em múltiplas escalas geográficas e aprofundando novas formas de subordinação e controle.

Em seguida, o primeiro capítulo se deteve nas modalidades de plataformas e nas suas interfaces com o nomadismo digital.

O segundo capítulo analisou a passagem do teletrabalho tradicional às formas de trabalho remoto marcadas pela mobilidade global e pela mediação digital, destacando como o teletrabalho transnacional se consolidou com o avanço das tecnologias da informação e comunicação e contribuiu para o surgimento do nomadismo digital.

Em seguida, aprofundou-se na discussão acerca do nomadismo digital, compreendido como estilo de vida que combina mobilidade constante e trabalho remoto viabilizado por tecnologias digitais.

Pesquisas empíricas mostraram que, embora valorizem autonomia, criatividade e propósito, esses(as) trabalhadores(as) enfrentam desafios como instabilidade financeira, ausência de proteção social, dificuldade de separar lazer e trabalho, solidão e pressões resultantes da autogestão permanente.

A análise realizada no segundo capítulo evidenciou ainda que o estilo de vida nômade está profundamente imerso na racionalidade neoliberal, que transforma o trabalhador em empreendedor de si mesmo. O discurso motivacional difundido em blogs, redes sociais e por influenciadores reforça esse ideal, ao mesmo tempo que transfere integralmente ao indivíduo os riscos de sua trajetória profissional.

Chegou-se à conclusão, no segundo capítulo, de que o nomadismo digital representa uma reconfiguração contemporânea das práticas laborais, combinando deslocamento físico e conectividade global, mas também revela tensões entre autonomia e vulnerabilidade, apontando para a necessidade de novos marcos jurídicos e sistemas de proteção social capazes de alcançar trabalhadores(as) que transitam continuamente entre fronteiras materiais e digitais.

O terceiro capítulo analisou o nomadismo digital a partir das transformações das relações de trabalho na modernidade líquida e dos efeitos da mobilidade permanente sobre os vínculos profissionais e afetivos. Aprofundou, ainda, a análise das vilas nômades digitais e dos vistos criados por vários países para atrair trabalhadores(as) remotos.

Mostrou-se que o nomadismo digital se tornou um fenômeno global, com inúmeros adeptos, como demonstram iniciativas da União Europeia, da América do

Sul, da Estônia e de diversas cidades brasileiras para atrair esses(as) trabalhadores(as).

As vilas nômades, implantadas em lugares como Madeira, Cabo Verde, Pipa e Sintra, funcionam como comunidades planejadas que oferecem infraestrutura completa para trabalho remoto, incluindo *coworkings*, alojamentos, internet de alta velocidade e espaços de convivência.

Ainda que permeadas por interesses comerciais e por uma estética neoliberal, essas vilas podem se converter em espaços de reconstrução de laços sociais e de experimento de formas iniciais de coletividade entre trabalhadores(as) dispersos globalmente.

Assim, o terceiro capítulo concluiu que, embora inseridas em lógicas de mercado e usadas como ferramentas de *marketing* territorial, as vilas nômades também revelam potencial para questionar os efeitos da modernidade líquida e constituir redes de apoio que, ainda que frágeis, podem abrir espaço para pensar novas possibilidades de organização coletiva entre nômades digitais.

O quarto e último capítulo aprofundou a discussão sobre a proteção social no contexto do nomadismo digital, partindo da compreensão de que o avanço das tecnologias digitais, da gestão algorítmica e da mobilidade global produziu novas formas de labor que escapam às categorias tradicionais do Direito do Trabalho.

A OIT tem desempenhado papel central nesse debate, pois seus relatórios reforçam que todos os(as) trabalhadores(as), com ou sem vínculo de emprego, devem ser protegidos(as) pelos(as) princípios fundamentais no trabalho, em especial pelas Convenções que tratam de liberdade sindical, não discriminação, eliminação do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil, segurança e saúde, sistemas de pagamento, regras de rescisão, privacidade, acesso a dados, clareza contratual, mobilidade profissional e mecanismos adequados de resolução de conflitos.

Conforme demonstrado a OIT conclui que não existe, no plano internacional, uma norma que regule adequadamente a economia de plataformas, sendo necessária a criação de um novo instrumento capaz de enfrentar temas como transparência algorítmica, acesso a dados, desativações injustas, tempo de trabalho, remuneração justa, portabilidade de direitos, supervisão das plataformas, mecanismos de queixa e a natureza transfronteiriça das atividades.

A OIT defende que esse novo regramento deve abranger trabalhadores(as) subordinados(as) e independentes e reconhecer o papel das plataformas na garantia do trabalho digno.

Defendeu-se que essas diretrizes são aplicáveis aos(as) nômades digitais, cuja mobilidade acentua vulnerabilidades relacionadas à ausência de vínculo claro, à dependência de plataformas internacionais, à dificuldade de acessar sistemas de seguridade social em diferentes países e à inexistência de acordos multilaterais que garantam portabilidade de direitos.

Para enfrentar esse cenário, defende-se a necessidade de criação de uma norma internacional, nos moldes estabelecidos pela OIT, capaz de garantir uma proteção social efetiva aos(às) nômades digitais.

O primeiro passo para a construção de uma regulamentação internacional voltada aos(às) nômades digitais deve ser a definição clara dos limites entre relação de emprego e trabalho autônomo. Para isso, a norma poderia incorporar expressamente os critérios previstos na Recomendação nº 198 da OIT, que aponta elementos como a prestação de serviços sob controle e para o benefício de outra pessoa, a pessoalidade, a existência de prazo estipulado ou dependente de aceite do contratante e o recebimento de remuneração periódica. Esses parâmetros ajudam a evitar fraudes e situações de falsos(as) autônomos(as). Assim, partir-se-ia da presunção de vínculo empregatício sempre que presentes os elementos de subordinação.

Para os(as) nômades digitais empregados(as), a norma internacional deveria garantir o acesso efetivo aos direitos que já compõem o núcleo essencial do Direito do Trabalho. Isso inclui o pagamento regular e seguro dos salários, remuneração de horas extras e adicionais quando cabíveis, férias remuneradas, repouso semanal, comunicação prévia sobre desligamento e regras claras de rescisão, proteção contra despedidas abusivas, saúde e segurança no trabalho, incluindo riscos psicossociais associados ao isolamento, ao trabalho online e à mobilidade constante, além de proteção contra assédio, violência e discriminação em ambientes digitais. A regulamentação deveria ainda prever meios de assegurar que esses direitos fossem respeitados mesmo quando o trabalho fosse prestado a distância e envolvendo múltiplos territórios, prevenindo lacunas decorrentes de conflitos de leis.

Para os(as) nômades digitais autônomos(as), a norma internacional precisaria estabelecer garantias mínimas que evitassem práticas abusivas e situações de

precarização. Tais garantias incluiriam proteção contra suspensão injustificada de contas em plataformas digitais, salvaguarda integral de dados pessoais, direito de contestar desativações e decisões automatizadas, proteção contra alterações unilaterais de remuneração ou condições de uso, reconhecimento do direito de organização coletiva e negociação de parâmetros mínimos de remuneração, além da possibilidade de acesso a uma cobertura previdenciária portátil, que acompanhe o(a) trabalhador(a) independentemente de seu país de permanência.

Adicionalmente, a normativa internacional deveria prever limites razoáveis de jornada e pausas mínimas para empregados(as) e autônomos(as), reconhecendo que o trabalho digital e transnacional frequentemente dilui as fronteiras entre vida pessoal e profissional. Entre essas garantias estariam intervalos intrajornada, descanso entre jornadas, repouso semanal e, no caso dos(as) autônomos(as), compensações proporcionais em feriados e períodos de descanso.

Independentemente do vínculo jurídico, a regulamentação deveria assegurar um piso mínimo de remuneração mensal, por hora ou, no caso de trabalho por tarefa, pela média dos valores praticados nos países envolvidos, adotando sempre o padrão mais favorável ao(à) trabalhador(a).

A criação dessa norma internacional também exigiria transparência clara nos contratos, termos de uso e formas de pagamento. Isso incluiria regras sobre pagamentos pontuais e rastreáveis, métodos internacionais de transferência com taxas justas e plena transparência em eventuais descontos. Essas garantias seriam aplicáveis tanto a empregados(as) quanto a autônomos(as), uma vez que ambos enfrentam vulnerabilidades financeiras na economia digital global.

Considerando que nômades digitais circulam por múltiplas jurisdições, a normativa deveria prever a aplicação da norma mais favorável ao(à) trabalhador(a), considerando tanto o país em que a empresa está sediada quanto o país de nacionalidade do(a) nômade digital ou o de sua residência habitual, bem como o local onde o trabalho é, ou foi, prestado habitualmente; criação de mecanismos internacionais de solução de conflitos, com acesso simplificado e digital, mecanismos internacionais simplificados de solução de conflitos, cooperação entre Estados para execução de decisões e a possibilidade de escolha informada do foro mais acessível.

Também deveria assegurar proteção integral à privacidade digital, portabilidade de dados entre plataformas e o direito de acessar, corrigir ou contestar informações que afetem sua empregabilidade.

Quanto à jurisdição aplicável ao(à) nômade digital, concluiu-se que ela deve ser estabelecida por meio da cooperação internacional. Como analogia, pode-se mencionar o Regulamento Bruxelas I-bis (Regulamento [UE] nº 1215/2012), já citado acima. Nesse sentido, o artigo 21, item 1, amplia as possibilidades de escolha do foro pelo(a) trabalhador(a), ao permitir que o empregador domiciliado em um Estado-Membro seja demandado tanto nos tribunais do seu próprio domicílio quanto, alternativamente, nos tribunais do lugar onde o trabalhador presta ou prestou habitualmente o seu trabalho.

Enquanto essa nova regulamentação internacional não é construída, e para que os(as) nômades digitais não permaneçam desprotegidos(as), entende-se que devem ser aplicadas a eles(as) as Convenções Fundamentais da OIT, as Convenções que alcançam todos(as) trabalhadores(as), bem como a Convenção nº 186 (Convenção do Trabalho Marítimo).

As Convenções Fundamentais da OIT formam o núcleo mínimo de proteção que acompanha qualquer trabalhador(a), independentemente de sua localização, forma de contratação ou mobilidade. Elas abrangem liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado, combate ao trabalho infantil e proibição da discriminação, conjunto ampliado em 2022 para incluir a segurança e saúde no trabalho como direito fundamental.

Aplicadas aos(às) nômades digitais, essas garantias asseguram que nenhum trabalhador(a) perca direitos devido à mobilidade constante, evitando que permaneça desprotegido(a) por lacunas jurídicas. Assim, a esses(as) profissionais devem ser assegurados direitos como não discriminação, liberdade sindical e proteção contra trabalho forçado e infantil, independentemente da nacionalidade, tipo de contrato ou fuso horário em que atuem.

Além dessas convenções fundamentais, diversas normas da OIT relativas à segurança social, políticas de emprego e inspeção laboral, aplicam-se a todos(as) os(as) trabalhadores(as), o que inclui os(às) nômades digitais. Tais instrumentos tratam de ambientes seguros, proteção social mínima, promoção do emprego pleno e mecanismos de fiscalização.

A Convenção nº 186 apresenta princípios que indicam caminhos possíveis para o nomadismo digital: proteção universal contra discriminação, trabalho forçado e trabalho infantil (Artigo III); garantia de condições justas de emprego, proteção à saúde, bem-estar e seguridade social (Artigo IV); e responsabilidade compartilhada

entre os Estados em que o trabalhador se encontra e o Estado da sede da empresa contratante (Artigo V). Seus títulos tratam de idade mínima, contratos claros e escritos, critérios de remuneração, transparência sobre jornada, limites máximos de trabalho, períodos mínimos de descanso, direito a férias, mecanismos de repatriação, canais eficazes de resolução de conflitos, assistência médica global e sistemas de seguridade social com forte cooperação internacional.

A lógica protetiva da Convenção nº 186, ao combinar normas nacionais e internacionais, supervisão transfronteiriça, responsabilidade do país da bandeira, mecanismos de repatriação, parâmetros mínimos de remuneração e jornada, e cooperação internacional em saúde e seguridade, oferece diretrizes para pensar um sistema jurídico protetivo para os nômades digitais.

Conclui-se, assim, que é necessária a criação de uma norma, inspirada nas diretrizes da OIT, que abarque as especificidades do labor dos nômades digitais, desenhada para a mobilidade global, para a gestão algorítmica e para os novos arranjos de prestação de serviços. Até que esse instrumento seja construído, o caminho mais adequado para evitar que nômades digitais permaneçam desprotegidos é aplicar, de forma combinada, as Convenções Fundamentais da OIT, as Convenções que alcançam todos(as) os(as) trabalhadores(as) e os princípios estruturantes da Convenção nº 186, que oferecem um modelo normativo de proteção transnacional.

Por fim, quanto à organização coletiva dos(as) nômades digitais, conclui-se que, embora os obstáculos sejam significativos, existem caminhos concretos para sua superação. A construção de comunidades *online*, de redes transnacionais de solidariedade, de sindicatos e associações que atuem em âmbito global, bem como a articulação com movimentos sociais e com as diretrizes da OIT, pode fortalecer a voz coletiva desses(as) trabalhadores(as). Isso é fundamental para que possam reivindicar melhores condições sociais e laborais, sejam empregados(as) ou autônomos(as), e para que deixem de ocupar um lugar invisível nas lutas por trabalho decente, regulação digital e justiça social.

REFERÊNCIAS

- ABDELNOUR, Sarah. Quando o autoempreendedorismo substitui o trabalho assalariado: o preço e o valor da independência. Tradução de Thamires Castelar. *In: Festi, Ricardo Colturato (org.). A tragédia de Sísifo: trabalho, capital e suas crises no século XXI.* Jundiaí: Paco, 2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização, autogerenciamento e o governo da viração. **Margem Esquerda – Revista da Boitempo**, [S. l.], v. 36, 1 sem. p. 55-69, 2021.
- AGBEDE, Tobi. Estatísticas de trabalho remoto: mais de 50 fatos importantes para saber em 2025. **Notta**, [S. l.], 24 out. 2024. Disponível em: <https://www.notta.ai/pt-br/blog/estatisticas-de-trabalho-remoto>. Acesso em: 13 set. 2025.
- AGÊNCIA PARLASUL. **Parlamento do MERCOSUL impulsiona a regulamentação do teletrabalho na região.** Montevideu: Parlamento do MERCOSUL, 15 out. 2024. Disponível em: <https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/v/22575/2/parlasur/parlamento-do-mercosul-impulsiona-a-regulamentacao-do-teletrabalho-na-regiao.html>. Acesso em: 3 fev. 2025.
- ALLES, Matheus Soletti. **Trabalho nômade e isolamento do teletrabalhador: o efeito silo a partir dos riscos psicossociais.** Curitiba: Juruá, 2023.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Breves considerações sob “estar protegido” no contexto da relação entre capital e trabalho. *In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (org.). Direito Material e Processual do Trabalho: a consumação da vida no capitalismo.* Belo Horizonte: CAPES; PPGD/PUC Minas; RTM; Faculdade de Direito da UFMG; Novos; RED; FAPEMIG, 2023. p. 117-124. Disponível em: <https://www.pucminas.br/pos/direito/Documentos%20Gerais/Ebook%20-%20Direito%20Material%20e%20Processual%20-%20XII%20Congresso.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2026.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e globalização: mercado global de normas e normas globais do mercado.** Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2023.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Neoliberalismo, subjetividade e mutação antropológica e política.** Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2020.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Sindicatos de trabalhadores(as) e democracia em tempos neoliberais.** Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2025.
- ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parasubordinação trabalhista.** São Paulo: LTR, 2004.

ALVES, Ana Carvalho. **A residência fiscal e os nômadas digitais**. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2022.

AMARANTE, Djenifer Paganini Citron do; SILVEIRA, Paulo Antonio Caliendo Velloso da. Nômades digitais e a tributação transnacional: uma reflexão sobre imposto de renda e desafios fiscais no Brasil. **Revista de Direitos Fundamentais e Tributação**, v. 8, n. 1, p. 1-19, 2025. Disponível em: <https://www.rdf.com.br/index.php/revista/article/view/101/62>. Acesso em: 31 jan. 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços digitais na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

AROLLES, Jeremy; BONNEAU, Claudine; BHANKARAULLY, Shabneez. Conceptualising 'meta-work' in the context of continuous, global mobility: the case of digital nomadism. **Work, Employment and Society**, [S. l.], v. 37, n. 5, p. 1261-1278, 2023. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09500170211069797>. Acesso em: 18 jan. 2026.

AROLLES, Jeremy; GRANTER, Edward; VAUJANY, François-Xavier de. Becoming mainstream: the professionalisation and corporatisation of digital nomadism. **New Technology, Work and Employment**, [S. l.], v. 35, n. 1, p. 114-129, jan. 2020. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ntwe.12158>. Acesso em: 31 jan. 2026.

ASSIS JUNIOR, Pedro Prazeres de. **A tributação internacional dos rendimentos dos nômades digitais**. 2025. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas – Especialidade em Direito Fiscal), Universidade de Lisboa, Lisboa, 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESPECIALISTAS EM MIGRAÇÃO E MOBILIDADE INTERNACIONAL. **Promovendo a mobilidade global no Brasil**. [S. l.]: ABEMMI, 2023. Disponível em: <https://www.abemmi.org.br/>. Acesso em: 13 set. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **3ª edição - Aprovados Jornada**. [S. l.]: ANAMATRA, 2023. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada>. Acesso em: 23 out. 2025.

AUSTRIAN CHAMBER OF LABOUR; AUSTRIAN TRADE UNION FEDERATION; DANISH UNION OF COMMERCIAL AND CLERICAL WORKERS; GERMAN METALWORKERS' UNION; INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS LOCAL 117; SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION; UNIONEN. **Frankfurt paper on platform-based work: proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organisations**. Copenhagen, Frankfurt, Seattle, Stockholm, Vienna, Washington: Austrian Chamber of Labour, 6 dez. 2016. Disponível em: https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_

Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf. Acesso em: 23 out. 2025.

AZMANOVA, Albená. **Capitalism on edge**: how fighting precarity can achieve radical change without crisis or utopia. New York: Columbia University Press, 2020.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Teletrabalho transnacional**: normatização e jurisdição. São Paulo: Ltr, 2020.

BARROSO, Letícia Gomes. A construção do discurso do nomadismo digital no território informacional. *In*: SEMINÁRIO DE COMUNICAÇÃO E TERRITORIALIDADES, 6., 2020, Vitória. **Caminhos da Comunicação no mundo em crise**. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/poscomufes/article/view/32351>. Acesso em: 31 jan. 2026.

BARROSO, Letícia Gomes. O nomadismo digital e os discursos neoliberais em blogs de viagem. **Panorama**, Goiânia, v. 11, n. 2, p. 31-36, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/panorama/article/view/12129>. Acesso em: 31 jan. 2026.

BARROSO, Letícia Gomes; PIROLA, Maria Nazareth Bis. Nomadismo digital, empreendedorismo online e o discurso dos novos modelos de trabalho na blogosfera. *In*: SEMINÁRIO COMUNICAÇÃO E TERRITORIALIDADES: COMUNICAÇÃO, DEMOCRACIA E DIREITOS HUMANOS, 5., 2019, Vitória. **Anais do V Seminário Comunicação e Territorialidades: comunicação, democracia e direitos humanos**. Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/poscomufes/article/view/30571>. Acesso em: 31 ago. 2025.

BATISTA, Daniel Akstein. Brasil terá a primeira vila para nômades digitais da América do Sul – e vai ser em uma praia lindíssima!. **Melhores Destinos**, [S. l.], 22 ago. 2022. Disponível em: <https://www.melhoresdestinos.com.br/brasil-vila-nomades-digitais.html>. Acesso em: 31 jan. 2026.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

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

BAUMAN, Zygmunt. **Vida líquida**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. **O trabalho remoto transnacional na União Europeia**. São Paulo: Editora Dialética, 2024.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone C. Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BONNEAU, Claudine; AROLES, Jeremy. Digital nomads: a new form of leisure class? *In*: AROLES, Jeremy; VAUJANY, François-Xavier de; DALE, Karen (org.). **Experiencing the new world of work**. Cambridge: Cambridge University Press, 2021.

BONNEAU, Claudine; AROLES, Jeremy; ESTAGNASIÉ, Claire. Romanticisation and monetisation of the digital nomad lifestyle: The role played by online narratives in shaping professional identity work. **Organization**, v. 30, n. 1, p. 65–88, 2022. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/13505084221131638>. Acesso em: 18 jan. 2026.

BOURDIEU, Pierre. A essência do neoliberalismo. Tradução de Daniel Souza Pavan. **A Terra é Redonda**, [S. l.], 14. mar. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/a-essencia-do-neoliberalismo/>. Acesso em: 03. ago. 2021.

BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato de trabalho do marítimo e Convenção da OIT. *In*: ALVARENGA, Rubia Zanotelli de (coord.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT comentadas**. Brasília, DF: Venturoli, 2024.

BRAMANTE, Ivani Contini; BROMANTE, Simone. Teletrabalho e Negociação Coletiva. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; LIMA, Patrícia Helena Azevedo; MATOS, Larissa (org.). **Desafios do teletrabalho: estudos do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho” (FDUSP)**. Campinas: Lacer Editora, 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Dispõe sobre a legislação trabalhista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 10.671, de 9 de abril de 2021**. Promulga o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo – CTM, 2006, firmado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 abr. 2021.

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". Brasília, DF: Ministério da Justiça e Segurança Pública/Secretaria Nacional de Justiça/Gabinete, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-cnig-mjsp-n-45-de-9-de-setembro-de-2021-375554693>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida; ARAÚJO, Silvia Maria de. Trabalho e sindicalismo: resignificando a crise. **Divers@ Revista Eletrônica Interdisciplinar**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 3-22, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/diver/article/view/34034/21195>. Acesso em: 31 jan. 2026.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo**: a ascensão da política antidemocrática no Ocidente. Tradução de Mario A. Marino e Eduardo Altheman C. Santos. São Paulo: Editora Filosófica Politeia, 2019.

BULHÕES, Tiago Luís dos Santos. A disparidade de armas entre os sindicatos e as plataformas digitais de trabalho. *In*: MEIRELES, Edilton; VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio (org.). **Direito coletivo do trabalho e direito sindical**. Curitiba: Editorial Casa, 2023. p. 365-380. *E-book*.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O metaverso e o Direito do Trabalho: qual a lei aplicável no “mundo virtual”? **Consultor Jurídico**, São Paulo, 28 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-28/rodrigo-carelli-metaverso-direito-trabalho-lei-aplicavel-mundo-virtual>. Acesso em: 9 nov. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**. São Paulo: Editora Dialética, 2021. *E-book*.

CASILLI, Antônio. O trabalho digital além da uberização. *In*: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CHERRY, Miriam A. A global system of work, a global system of regulation?: crowdwork and conflicts of law. **Tulane Law Review**, [S. l.], v. 94, p. 1-62, 2020. Disponível em: https://scholarship.law.stjohns.edu/faculty_publications/489/. Acesso em: 18 jan. 2026.

CINI, Lorenzo. Resisting algorithmic control: understanding the rise and variety of platform worker mobilisations. **New Technology, Work and Employment**, [S. l.], v. 38, n. 1, p. 125-144, 2023. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12257>. Acesso em: 18 jan. 2026.

COOK, Dave. The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. **Information Technology & Tourism**, [S. l.], v. 22, p. 355-390, 2020. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40558-020-00172-4>. Acesso em: 18 jan. 2026.

CUNHA, Regiane Pereira Silva da Cunha. **Plataformização do trabalho**: condição social e jurídica dos(as) motoristas de transporte particular por plataformas digitais no Brasil. Belo Horizonte: RTM, 2022.

DE MASI, Domenico. **O trabalho no século XXI**: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial. Tradução de Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

DAVID, Josany Keise de Souza; PIRES, Tatiane Guedes; DIAS, Mônica Nazaré Picanço. O direito transnacional do trabalho e a emancipação do teletrabalho a partir da pandemia da Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento**

Humano, [S. l.], v. 6, 2023. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/170>. Acesso em: 31 jan. 2026.

DELFIM, Rodrigo Borges. App usa inteligência artificial para criar solução pioneira voltada a nômades digitais. **MigraMundo**, [S. l.], 12 dez. 2024. Disponível em: <https://migramundo.com/app-usa-inteligencia-artificial-para-criar-solucao-pioneira-voltada-a-nomades-digitais/>. Acesso em: 14 set. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO, Victor Ferro. El trabajo: sus desafíos y los trabajadores nómades. *In*: **CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**, 13., 2025, Montevideo. Montevideo: Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

ERSÖZ, Batuhan. Removing the boundaries of flexibility: a critical evaluation on digital nomadism. **The Journal of Social Sciences Research**, Tokat, v. 4, n. 1, p. 241-252, dez. 2024. Disponível em: <https://dergipark.org.tr/en/pub/gopsbad/article/1540618>. Acesso em: 13 set. 2025.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. **SEDEP Brasil**, Campo Grande, 2002. Disponível em: <https://www.sedep.com.br>. Acesso em: 9 nov. 2025.

FIKRY, Amily *et al.* Digital nomads: who are they? **International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences**, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 614-623, 16 jul. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i2/17516>. Acesso em: 30 ago. 2025.

FINCATO, Denise Pires; AMARANTE, Djenifer Paganini Citron do; SILVA, Greicy Peglow da. Nômades digitais: um novo direito para um novo perfil de trabalhador. *In*: **Direito Internacional: atualidades e desafios**. [S.l.]: Iberojur Science Press, 2024. Disponível em: <https://doi.org//10.62140/DFDAGS892024>. Acesso em: 14 de abr. 2025.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução) do teletrabalho transnacional / Cyber as workplace: the problem (or solution) of transnational teleworking. **Revista Quaestio Iuris**, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 2237-2263, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/20954>. Acesso em: 29 out. 2024.

FORBES BRASIL. As 20 melhores cidades para morar se você é nômade digital. **Forbes**, São Paulo, 15 fev. 2025. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbeslife/2025/02/as-20-melhores-cidades-para-morar-se-voce-e-nomade-digital/>. Acesso em: 13 set. 2025.

FRAGOMEN, Del Rey, Bernsen & Loewy LLP. MigraMundo: Nomadismo digital: da tendência à realidade rumo ao 1 bilhão. [S. l.]: **Fragomen**, 12 dez. 2023. Disponível

em: <https://www.fragomen.com/insights/migramundo-nomadismo-digital-da-tendencia-a-realidade-rumo-ao-1-bilhao.html>. Acesso em: 14 abr. 2025.

FRANCO, Fábio; CASTRO, Julio César Lemes de; MANZI, Ronaldo; SAFATLE, Vladimir; AFSHAR, Yasmin. O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. *In*: SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson da; DUNKER, Christian (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. 2. reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

FREITAS, Gabriella. **Nômades digitais**. Revisão de Cristiano Burmester e Maria Clara Lacerda. Produção gráfica de Gabriella Freitas. São Paulo, 2023.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GALVÃO, Andréia. Desafios estruturais à organização sindical no Brasil e perspectivas para o futuro. *In*: LOPES, Antonio Fernando Megale *et al.* (coord.). **Sindicato**: entre a permanência e a mudança – regulações e desafios para o futuro. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert; Instituto Trabalho, 2022.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**. Tradução de Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias e Letras, 2007.

GIL y GIL, José Luis. Justicia social y acción normativa de la OIT. **Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo**, [S. l.], v. 3, n. 4, p. 1-50, 2015. Disponível em: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/330. Acesso em: 29 jul. 2022.

GOMES, Nathália Silva. **Nômades digitais: quem são estes novos turistas?** 2019. Dissertação (Mestrado em Turismo e Desenvolvimento de Destinos e Produtos) – Universidade de Évora, Évora, 2019.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004.

GROHMANN, Rafael. Plataformas controladas por trabalhadores. *In*: ANTUNES, Ricardo; ARIAS, Alexandre (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas. São Paulo: Boitempo, 2023.

GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2023. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/272475>. Acesso em: 02 jan. 2025.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

HORIZON JUMPERS. **Os 5 melhores lugares para nômades digitais no Brasil.** [S. l.]: Horizon Jumpers, 2025. Disponível em: <https://horizonjumpers.com/os-5-melhores-lugares-para-nomades-digitais-no-brasil>. Acesso em: 13 set. 2025.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: Ltr, 2023.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38570>. Acesso em: 31 jan. 2026.

KROST, Oscar. A relativização do princípio da aplicação da *lex loci executionis* no Direito do Trabalho brasileiro: análise crítica do Enunciado 207 da Súmula do TST. **Direito do Trabalho Crítico**, [S. l.], 1 fev. 2024. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.com/2024/02/01/a-relativizacao-do-principio-da-aplicacao-da-lex-loci-execucionis-no-direito-do-trabalho-brasileiro-analise-critica-do-enunciado-207-de-sumula-do-tst/>. Acesso em: 9 nov. 2025.

KROST, Oscar. Teletrabalho no Brasil e Convenção nº 177 da OIT: a igualdade ao alcance das mãos. *In*: VIDIGAL, Viviane; KROST, Oscar (org.). **Mais direito, tecnologia e trabalho.** Leme: Mizuno, 2022.

LÉVY, Pierre. **O que é o virtual?** Tradução de Paulo Neves. São Paulo: Editora 34, 1996.

LIMA DO Ó, Juliete. As vilas de nômades digitais em Portugal: da criação de um novo ministério à possível concessão de visto especial. **Direito do Trabalho Crítico**, [S. l.], 4 abr. 2021. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.wordpress.com/2021/04/04/as-vilas-de-nomades-digitais-em-portugal-da-criacao-de-um-novo-ministerio-a-possivel-concessao-de-visto-especial/>. Acesso em: 13 set. 2025.

LUCILLA, Marcos. A tecnologia como modernização dos costumes sociais, os nômades digitais. *In*: **Inovação e sociedade**: uma abordagem multidisciplinar. Rio de Janeiro: Editora Epitaya, 2023. p. 153-170.

LÚCIO, Clemente Ganz. Diretrizes para a reestruturação sindical em um mundo do trabalho em transformação. *In*: LOPES, Antonio Fernando Megale *et al.* (coord.). **Sindicato**: entre a permanência e a mudança – regulações e desafios para o futuro. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert; Instituto Lavoro, 2022.

MAKIMOTO, Tsugio; MANNERS, David. **Digital nomad.** Chichester: John Wiley & Sons, 1997.

MATOS, Patrícia. Férias sem fim ou o fim das férias?: capitalismo flexível, empreendedorismo e o estilo de vida nômade digital. *In*: **ENCONTRO DE GTs – COMUNICON, 5., 2015**, São Paulo: PPGCOM ESPM, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/30934581/F%C3%A9rias_sem_fim_ou_o_fim_das_f%C3

%A9rias_capitalismo_flex%C3%ADvel_empresendedorismo_e_o_estilo_de_vida_n%C3%B4made_digital. Acesso em: 26 de abr. 2025.

MATOS, Patrícia. Nômadas digitais e a era dos sujeitos móveis: questões de mobilidade, comunicação e trabalho num estilo de vida location independent. *In*: ARAÚJO, E.; RIBEIRO, R.; ANDRADE, P.; COSTA, R. (org.). **Viver em mobilidade**: rumo a novas culturas de tempo, espaço e distância. Braga: CECS, 2018. Disponível em:

https://www.academia.edu/36580604/N%C3%B3madas_digitais_e_a_era_dos_sujeitos_m%C3%B3veis_quest%C3%B5es_de_mobilidade_comunica%C3%A7%C3%A3o_e_trabalho_num_estilo_de_vida_location_independent. Acesso em: 18 jan. 2026.

MATOS, Patrícia. **Nômades digitais**: um estudo etnográfico sobre trabalho móvel contemporâneo e estilo de vida. 2020. Tese (Doutorado em Comunicação) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2020.

MATOS, Patrícia. #NômadeDigital: consumo, estilo de vida e dinâmicas identitárias na cultura digital. *In*: **CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO (INTERCOM)**, 41., 2018, Joinville. São Paulo: Intercom, 2018. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2018/resumos/R13-1963-1.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2026.

MATOS, Renata Santos da Frota. **Nômades digitais**: perfis, motivações e viabilidade. 2016. Dissertação (Mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2016.

MAURIZIO, Roxana. **Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe**: série Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. [S.l.]: OIT, julho de 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/americas>. Acesso em: 28 jan. 2025.

MBO PARTNERS. **2022 Digital nomads report shows 131% growth since 2019**. [S. l.]: MBO Partners, 2022. Disponível em: <https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads/2022-report/>. Acesso em: 17 set. 2025.

MEDEIROS, Breno; ABREU, 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. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/129>. Acesso em: 31 jan. 2026.

MEDEIROS, Natalia dos Santos; FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. A saúde dos nômades digitais e a questão da soberania. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 8, n. 15, p. 214-239, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/14010>. Acesso em: 31 jan. 2026.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL**. Montevideu: MERCOSUL, 2015. Disponível em: <https://www.mercosur.int>. Acesso em: 28 dez. 2025.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2022.

OLIVEIRA, Ana Luiza Sobreira Padilha de. **Vida em fluxo**: nomadismo digital como forma de ser e estar na contemporaneidade. 2019. Monografia (Bacharelado em Comunicação Social - Publicidade e Propaganda) – Faculdade de Comunicação, Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. **E-Sindicalismo**: trabalho e reconhecimento na era do software. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito Privado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. Nômades digitais e o Direito do Trabalho. *In*: NAHAS, Thereza (coord.). **Minibooks – Direito do Trabalho**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia Ltda., 2025.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial. **Revista da Faculdade de Direito da UFG**, Goiânia, v. 45, n. 3, 2022. Disponível: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/68170>. Acesso em: 31 jan. 2026.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/50080>. Acesso em: 31 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO. **Trabalho para um futuro mais brilhante**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.sinait.org.br/docs/trabalho_para_um_futuro_mais_brilhante_oit.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Montreal: OIT, 1946. Disponível: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 14 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração**. Genebra: OIT, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 102 sobre normas mínimas da seguridade social**. Genebra: OIT, 1952.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado**. Genebra: OIT, 1957.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra: OIT, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 122 sobre política de emprego**. Genebra: OIT, 1964.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego**. Genebra: OIT, 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. Genebra: OIT, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 169 sobre povos indígenas e tribais**. Genebra: OIT, 1989.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 81 sobre a inspeção do trabalho na indústria e no comércio**. Genebra: OIT, 1947.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87, de 1948**: liberdade sindical e proteção do direito sindical. Genebra: OIT, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva**. Genebra: OIT, 1949.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Instrumentos fundamentais**. [S. l.]: OIT, [20--?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/fundamental-conventions/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 198**: recomendação sobre a relação de trabalho. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDo cument. Acesso em: 18 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 202 sobre pisos de proteção social**. Genebra: OIT, 2012. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/recomendacoes>. Acesso em: 7 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 204 sobre a transição da economia informal para a economia formal**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/r204-recomendacao-sobre-transicao-da-economia-informal-para-economia-formal>. Acesso em: 7 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo**. Por Humberto Villasmil, Carmen Bueno y Guillermo Montt. **Nota informativa**. Santiago de Chile: Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Organizar os trabalhadores da economia informal**: síntese informativa de políticas. Genebra: OIT-ACTRAV, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/actrav>. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 18 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Realizar trabalho digno na economia das plataformas**: relatório. Genebra: OIT, 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório mundial sobre proteção social**. Genebra: OIT, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Sobre a OIT**. [S. l.]: OIT, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/about-ilo>. Acesso em: 26 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015.

OURO, Marisa. Tributação dos nômadas digitais: desafios e questões controversas. *In*: Domingos, Francisco Nicolau; Piscitelli, Tathiane (org.). **Direito tributário do turismo**: um desafio do século XXI. São Paulo: Marcial Pons Brasil, 2021.

PARLAMENTO DEL MERCOSUR. **Recomendación MERCOSUR/PM/XCVI SO/REC. 11/2024**: regulación del teletrabajo en los países del MERCOSUR. Asunción: Parlamento del Mercosur, 23 set. 2024. Disponível em: https://sapl.parlamentomercosur.org/media/sapl/public/normajuridica/2024/735/recomendacion_112024.pdf. Acesso em: 3 fev. 2025.

PISSUTTI, Gianluca Santos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O papel da Organização Internacional do Trabalho na proteção do teletrabalhador transnacional. **Disciplinarum Scientia**, Santa Maria, v. 18, n. 1, p. 109-130, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/4276>. Acesso em: 29 jan. 2025.

POPE, Lora. 6 Digital nomad villages around the world. **Explore with Lora**, [S. l.], 22 jan. 2023. Disponível em: <https://www.explorewithlora.com/digital-nomad-villages/>. Acesso em: 13 set. 2025.

PORTO, Lucas Magno de Oliveira; AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires. Nomadismo na Era Digital e Trabalho no Mundo Analógico. *In: Direito e Estado entre mundo analógico e era digital*: reflexões de fronteira em homenagem a wolfgang hoffmann-riem. Belo Horizonte: Editora XYZ, 2023.

QUINTAS, Diana. Nomadismo digital: da tendência à realidade rumo ao 1 bilhão. **MigraMundo**, [S. l.], 5 dez. 2023. Disponível em: <https://migramundo.com/nomadismo-digital-da-tendencia-a-realidade-rumo-ao-1-bilhao/>. Acesso em: 13 set. 2025.

RIO DE JANEIRO. **Nômades Digitais Rio**. Rio de Janeiro: Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, [20--?]. Disponível em: <https://www.nomadesdigitais.rio/>. Acesso em: 13 set. 2025.

RODGERS, Gerry; SWEPSTON, Lee; LEE, Eddy; VAN DAELE, Jasmien. **La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social**, 1919-2009. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_104680/lang--es/index.htm. Acesso em: 26. nov. 2025.

ROȘIORU, Felicia. The “smart” trade union: new strategies for a digitalised labour market. *In: SCIARRA, Silvana; RÖDL, Florian (org.). Labour in the digital economy*: new forms of work, new challenges for law and regulation. Oxford: Hart Publishing, 2022.

SAFATLE, Vladimir. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. *In: SAFATLE, V.; SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. (org.). Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

SAKO, Emilia Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos on-line ou direitos de 4ª geração. São Paulo: Ltr, 2014.

SANTOS, Esdras da Silva dos. Rerum Novarum: sindicato como pressuposto para a democracia. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 7, n. 1, p. 1-16, jan./jun. 2022. Disponível: <https://laborjuris.emnuvens.com.br/laborjuris/article/view/95>. Acesso em: 31 jan. 2026.

SCHERER, Laura Alves; LEAL, Vanessa de Jobim. Home office transnacional: trabalhadores brasileiros em mobilidade global virtual. **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 95-118, jul./set. 2023. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/9912>. Acesso em: 31 jan. 2026.

SCHMIDT, Florian. **Digital labour markets in the platform economy**: mapping the political challenges of crowd work and gig work. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. Disponível: <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/13164>. Acesso em: 31 jan. 2026.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: o desaparecimento das virtudes como o novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016.

SEPÚLVEDA, Gabriela; SOARES, Miguel; OLIVEIRA, Murilo. As novas e velhas formas de organização dos trabalhadores: as plataformas digitais e o sindicalismo 4.0. *In*: MEIRELES, Edilton; VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio (org.). **Direito coletivo do trabalho e direito sindical**. Curitiba: Editorial Casa, 2023. p. 344-364. *E-book*.

SETTEE. Vistos de nômade digital na América do Sul: um guia para 2025. **Settee**, [S. l.], 15 jun. 2025. Disponível em: <https://www.settee.io/article/vistos-de-nomade-digital-na-america-do-sul-um-guia-para-2025>. Acesso em: 13 set. 2025.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. La regulación del teletrabajo y el trabajo nómada en España y su configuración en el marco internacional. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 169-183, set./dez. 2023. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/14>. Acesso em: 31 jan, 2026.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. Nômaditas digitais: uma perspectiva jurídico-laboral. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina (org.). **Diritti fondamentali, lavoro e nuove tecnologie**. Milano: Milano University Press, 2025.

SIERRA BENÍTEZ, Speranza Macarena. La protección social en la encrucijada: la expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, [S. l.], v. 22, n. 42, p. 233-243, jan./abr. 2022. Disponível: <https://san.uri.br/revistas/index.php/direitoejustica/article/view/729>. Acesso em: 31 jan. 2026.

SILVA, Michel Borges da. Teletrabalho Transnacional. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; LIMA, Patrícia Helena Azevedo; MATOS, Larissa (org.). **Os desafios do teletrabalho**: estudos do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho” (FDUSP). Campinas: Lacier Editora, 2023.

SOUZA, Elias de; CALDANA, Valter; PAVONE, Daniela Mascaretti. Os impactos dos nômades digitais nos espaços urbanos: a hipermobilidade. *In*: **SEMINÁRIO AEAULP – PROXIMIDADES DISTANTES**, 5., 2023, Brasília. Brasília: AEAULP, 2023. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/380542864>. Acesso em: 28 abr. 2025.

SOUZA, Matheus de. **Nômade Digital**: um guia para você viver e trabalhar como e onde quiser. São Paulo: Autêntica Business, 2019.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A síndrome de patrão. **Migalhas**, [S. l.], 4 maio 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/258217/a-sindrome-de-patrao>. Acesso em: 11 set. 2022.

THE NOMADIC CLUB. **O clube dos nômades digitais**. Idealizado por Fernando Kanarski. [S. l.], [20--?]. Disponível em: <https://www.thenomadic.club/>. Acesso em: 18 jan. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. Brasília: TST, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>. Acesso em: 31 jan. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (CE) nº 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I). **Jornal Oficial da União Europeia**, L 177, [S. l.], 4 jul. 2008.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) n. 1215/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2012, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial. **Jornal Oficial da União Europeia**, L 351, [S. l.], 20 dez. 2012.

VILLASMIL, Humberto; BUENO, Carmen; MONTT, Guillermo. **Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo**. Santiago de Chile: OIT, 2021.

WLOSKO, Miriam. Introducción. *In*: WLOSKO, Miriam; ROS, Cecilia (coord.). **El trabajo**: entre el placer y el sufrimiento: aportes desde la psicodinámica del trabajo. Remedios de Escalada: Ediciones de la UNLa, 2019.

WOODCOCK, Jamie. Compreendendo a resistência às plataformas. *In*: ANTUNES, Ricardo; ARIAS, Alexandre (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas. São Paulo: Boitempo, 2023.

YOUR EUROPE. Trabalhadores transfronteiriços. **União Europeia**, [S. l.], 2024. Disponível em: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index_pt.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

ZHAO, Ruojun. **Fundamentals of digital nomadism**: re-imagine dwelling for inhabitants in constant migration. 2021. Trabalho de conclusão de curso (Mestrado em Arquitetura) – École Polytechnique Fédérale de Lausanne, Lausanne, 2021. Disponível em: https://ia-living-archives-2021.s3-zh.os.switch.ch/filer_public/ef/54/ef54d43b-1adf-44d5-aa6f-eb3974bcfb65/2021_102_zhao_enonce_enonce_01_def.pdf. Acesso em: 18 jan. 2026.

ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual das plataformas digitais**. São Paulo: Mizuno, 2024.