

AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O NOMADISMO DIGITAL: UMA NOVA CULTURA DE CONTROLE LABORAL E O SOBRETALHO

LABOR RELATIONS AND DIGITAL NOMADISM: A NEW CULTURE OF LABOR CONTROL AND OVERWORK

Dr^a Luciane Cardoso Barzotto*

Ms. Matheus Soletti Alles**

RESUMO

A pesquisa tem como objeto de estudo o trabalho nômade digital e novas culturas de controle laboral e reação destes profissionais no ciberespaço. O tema é desenvolvido mediante a metodologia dialógica com a investigação da realidade do ecossistema de trabalho moderno e a distinção de conceitos vinculados à matéria. O trabalho nômade, ainda que atrativo aos trabalhadores, redobra a possibilidade de riscos às garantias fundamentais e afasta a consecução de um trabalho decente, em detrimento do cumprimento de jornadas não controladas e de mecanismos de dependência digital promovidos através da falsa sensação de pertencimento. Por outro lado, a cultura econômica e puramente capitalista neste sentido não impede a realização do trabalho nômade, sendo a base principiológica que motiva o trabalho decente aplicável aos trabalhadores, por intermédio da valorização social e do reforço dos mecanismos que promovem a identidade social.

* Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Líder do grupo de pesquisa de Direito e Fraternidade da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Presidente da Academia Sul Rio-Grandense de Direito do Trabalho (ASRDT) e integrante da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT). E-mail: lucicard@terra.com.br.

** Professor de Direito da Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). Advogado. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Integrante do grupo de pesquisa de Direito e Fraternidade da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: alles.mths@gmail.com.

Palavras-chave: Trabalho nômade. *Hustle culture*. Modernidade. Trabalho decente. Valor social do trabalho.

ABSTRACT

The object of study of the research is the digital nomad work and the new cultures of control and labor reaction of these professionals in cyberspace. The theme is developed through the dialogic methodology with the investigation of the reality of the modern labor ecosystem and the distinction of concepts linked to the theme. Nomadic work, although attractive for teleworkers, doubles the possibility of risks to fundamental guarantees that distance the achievement of decent work, to the detriment of uncontrolled working hours and the mechanisms of digital dependency promoted through the false sense of belonging. On the other hand, the economic and purely capitalist culture in this sense does not prevent the performance of nomadic work, being the main basis that motivates decent work applicable to workers, through social valorization and the reinforcement of mechanisms that promote identity. Social.

Keywords: *Nomadic work. Hustle culture. Modernity. Decent job. Social value of work.*

SUMÁRIO

- 1. INTRODUÇÃO**
 - 2. O NÔMADE DIGITAL**
 - 3. OS DESAFIOS DO TRABALHO NÔMADE: A HUSTLE CULTURE E O SOBRETALHO**
 - 4. O TRABALHO DECENTE E O NOMADISMO DIGITAL**
 - 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**
- REFERÊNCIAS**

1. INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos torna-se objeto de ferrenha propaganda um novo ideal de trabalho que possibilita a realização em qualquer lugar e tempo, desde que haja mecanismos tecnológicos de acesso ao ambiente virtualizado.

Este novo prisma no cenário laboral marca um novo campo a ser desvendado, onde os pioneiros são denominados *nômades digitais*.

Os *nômades digitais* participam de um ecossistema de trabalho onde sua ação está direcionada à utilização de aparelhos eletrônicos que permitem ampla comunicação e realização de atividades ou tarefas. Nas palavras de Mannrich (2021, p. 318), esta nova espécie profissional está vinculada à utilização de *smartphones* e aplicativos de computação que a conduzem ao labor e à produção de renda em qualquer localidade passível de conexão na rede mundial de computadores.

A amplitude e a liberdade deste novo prisma laboral marcam o surgimento de novas culturas no universo do trabalho, onde se destacam os fatores ativo e reativo no contexto do trabalho do nômade digital: *a cultura do esforço máximo* e o *sobretabalho*.

De um lado, *a cultura do esforço máximo* ou *hustle culture* atua perante a ideia de pertencimento do trabalhador, quando o acúmulo de atividades de rápida execução, conhecidas como *scrums*, reside não só na ideia de labor constante, mas do número crescente de suas execuções condicionadas ao aumento da lucratividade.

De outro, há o *sobretabalho*, como ato reativo dos trabalhadores que, para atenderem o conceito de *esforço máximo*, utilizam a tecnologia para executar mais de um contrato de trabalho ao mesmo tempo.

A exposição destes conceitos prévios ao desenvolvimento desta pesquisa introduz o ponto central da problemática a ser analisada, que envolve o exame dos mecanismos empregados pela cultura do trabalho nômade digital, com o enfoque no debate entre a liberdade do trabalhador e mecanismos de controle, através da *hustle culture* pelo contratante.

2. O NÔMADE DIGITAL

O nomadismo digital é originado de um movimento voltado para o individualismo virtual (DOTSON, 2017), sendo semelhante ao movimento exposto por Timothy Ferris ao buscar tutelar a possibilidade de trabalho em qualquer lugar, sendo que os limites territoriais em razão do uso da tecnologia não consistem em impedimento à realização do trabalho, especialmente no que tange à realização financeira do trabalhador, de qualquer espécie. O movimento do nomadismo digital encontra amparo no denominado *anywhere office* que é assim definido:

Trata-se de uma decorrência direta do que se convencionou chamar de *work from anywhere*, o conceito de “trabalhe de qualquer lugar” cujas

características de flexibilidade de liberdade para alterar o local de trabalho a seu critério, geralmente freelancers (autônomos); Profissionais rapidamente acessíveis quase sempre motivados e autogeridos. O trabalho é, também quase sempre, orientado por resultados, ou seja, remunerado ao fim da tarefa na entrega dos resultados. (MANNRICH, 2021, p. 318).

O trabalho nômade, especialmente ao se falar em nomadismo digital, expõe também o intento e a promoção de sincronia sem rompimentos geográficos, anunciado como um imediatismo transfronteiriço (ZANG, 2022) que busca diferentes formas de realização, tanto aos contratantes como para aqueles que desempenham o trabalho nômade, de maneira geral.

Ainda que se fale em ausência de limitação geográfica para consecução do labor, outro fator anunciado como vantagem do nomadismo digital é relativização do tempo de trabalho, fator também correspondente ao trabalho e ao trabalhador nômade regido por contrato brasileiro onde não há controle da jornada laboral e, assim, tal relativização constitui a possibilidade de conhecer diferentes territórios (HOEK, 2022), através da manipulação de diferentes horários de trabalho, desde que cumpra as obrigações entabuladas.

Essa organização laboral, com a existência de critérios flexíveis sobre a jornada de trabalho, baseada na execução de tarefas conforme disposto em contrato de trabalho, é conceituada como um fenômeno intitulado *smart working*.

O *smart working* busca justamente a compatibilidade entre tempo, vida privada, crescimento da produção, onde a ideia de pertencimento ao labor está com base na execução de tarefas ágeis, com o abandono de um modelo clássico baseado na execução de tarefas únicas e longas.

Outro ponto do *smart working*, anunciado como positivo, consiste justamente no distanciamento do estabelecimento físico do empregador, permitindo que, ao contrário do modelo “padrão” de trabalho; possa o trabalhador executá-lo em qualquer lugar, conforme sua liberdade (FIGUEREDO; WOLKOFF, 2021).

A escolha do *smart working* e a comutação deste com o trabalho nômade decorre da propagação de vantagens e de um estilo “livre” ao ser comparado com o modelo tradicional de trabalho; angariaram-se inúmeros adeptos, sendo inclusive formadas denominadas vilas de nômades digitais, como ponto comum para aqueles que realizam seu trabalho em qualquer lugar.

O trabalho deixa de ser a força realizada em um local específico, mas o ato desempenhado em qualquer localidade através do ambiente virtual (NAZARETH, 2018).

Nesse sentido, foi o relato da empreendedora irlandesa Marina Fuentes Corridan, em reportagem ao *“Irish Examiner”*, responsável por instituir um local de recebimento de nômades digitais nas Ilhas Canárias e que viu o número de nômades decuplicar durante a pandemia (O'REGAN, 2022).

Foi através dessa tendência que o governo de Portugal se motivou para a transição da economia digital, elaborando o Ministério da Economia e Transição Digital, com a aprovação do intitulado *“Plano de Ação para a Transição Digital”*, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 30/200, publicada em 21 de abril de 2020. (PORTUGAL, 2020).

Mediante o programa de incentivo português, houve a mobilização de hotéis e estabelecimentos para recepção de nômades digitais, inclusive sendo inaugurada, na Ilha da Madeira, uma comunidade de nômades digitais (DO Ó, 2021).

No território brasileiro, o país também já encaminha programas de estímulo ao nomadismo digital, como a regulamentação de concessão de visto temporário e autorização de residência promovida pelo Conselho Nacional de Imigração (CNIg) para que o imigrante que não possua vínculo empregatício no território brasileiro possa executar no Brasil os serviços para empregadores estrangeiros, através da Resolução 45/2020 (FELCZAC, 2022).

A alternativa busca a recepção dos nômades e a captação de recursos, com a movimentação da economia local, para que esta possa aproveitar as motivações que os levaram ao território brasileiro e ao mesmo tempo manter sua rentabilidade com o trabalho realizado no exterior. Inclusive, já consta disponível a plataforma denominada *“sistema migranteweb”* que permite o cadastramento de imigrantes para concessão do visto temporário de 12 meses, renováveis por igual período (FELCZAC, 2022).

Os incentivos governamentais de diferentes territórios buscando a facilitação do nomadismo digital em seus territórios trata-se de uma resposta econômica à necessidade de conexão à produção de capital, inclusive em escala global (ALVES, 2022). Essa necessidade de conectividade econômica, em diferentes territórios, alerta como uma demanda constante da incrementação tecnológica em massa desperta o desenvolvimento do trabalho nômade, com o alto deslocamento de trabalhadores remotos

pelo globo terrestre - fluxo que reflete inclusive as alterações tecnológicas da Indústria 4.0, nos impactos voltados ao deslocamento de mão de obra, flexibilidade da jornada de trabalho e localização, capacitação referente ao conhecimento da utilização de novas tecnologias e aumento do número de plataformas, incluindo o *crowdworking* (CNI, 2017).

3. OS DESAFIOS DO TRABALHO NÔMADE: A HUSTLE CULTURE E O SOBRETALHO

A propaganda no que diz respeito aos benefícios do trabalho nômade, tais como autonomia de organização, flexibilidade, melhor administração de tempo, produtividade, qualidade de vida, promoveu a adoção de inúmeras pessoas ao nomadismo laboral.

Porém, apesar da premissa positiva anunciada nessa forma de labor, há também a negativa.

Em pesquisa realizada por Diego Mendes, Horácio Hastenreiter Filho e Justina Tellechea que analisam uma série de autores que versam sobre as vantagens e desvantagens do trabalho telemático (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020), foram analisados quatorze autores que versam sobre a temática, sendo que, deste número, doze autores, ou seja, aproximadamente 85,71%, concluem que a desvantagem do trabalho é - de fato - o isolamento social.

Além disso, em entrevista realizada por Bryan Lufkin com a pesquisadora sobre trabalho nômade e professora da Universidade da Finlândia, Olga Hannoen, foi constatado que a desigualdade no movimento de nomadismo digital vem crescendo, por se tratar de fenômeno ocidental propagado através de pessoas que possuem condições de deslocar-se pelo globo terrestre (LUFKIN, 2021), sendo esse movimento utilizado como uma forma de liberdade seletiva por intermédio de um ideal capitalista, que, por muitas vezes, acaba não refletindo a realidade do labor nômade.

Lufkin, ao entrevistar Beverly Yuen Thompson, professor de sociologia na Universidade de Siena, em Nova Iorque nos Estados Unidos, expõe que a força de trabalho nômade, em razão da desigualdade, poderá justamente reforçá-la, fazendo que seja ainda mais consolidado o pouco acesso das pessoas pobres ao trabalho decente, educação e demais direitos básicos essenciais, dificultando que, em um primeiro momento, acessem ao trabalho remoto, em escala integral, mas que sua força de trabalho seja cada vez mais escassa em razão da oportunidade de escolha daqueles que já detêm maior poderio econômico (LUFKIN, 2021).

Sobre a disparidade econômica no trabalho do nômade digital é o seu anúncio como uma escolha do trabalhador voltado para a liberdade, uma vez que não necessariamente o trabalhador nômade poderá escolher desempenhar o seu labor em qualquer lugar, mas invariavelmente terá que realizá-lo, em decorrência do acúmulo de afazeres laborais que, da mesma forma, perpassam limitações temporais e geográficas.

Sobre a dinâmica de trabalho, o estudo desenvolvido pelo PNAD ampara-se nas atividades instituídas pela Indústria 4.0, através do local laboral ser representado na própria atividade desenvolvida no ciberespaço, por intermédio da utilização de equipamentos tecnológicos, o que distancia cada vez mais o trabalhador da territorialidade e até mesmo da necessidade de sua presença física perante o local de contrato para execução da atividade laboral.

O processo de desterritorialização e aumento do trabalho nômade, como possibilidade no cenário nacional e internacional, é inclusive processo intrínseco à propulsão da virtualização global, compreendendo os efeitos causados pela sociedade contemporânea.

Inicialmente, cumpre ressaltar que o local da prestação dos serviços no trabalho é, rotineiramente, o ciberespaço (isto é, um local não físico). Ao se observar o sentido clássico de local como elemento atrelado a limites geográficos, pode-se dizer que o trabalho é exemplo de trabalho desterritorializado. [...]

Esse novo formato da sociedade contemporânea propiciado pelas novas tecnologias, portanto, deslocou a realização das atividades laborativas do estabelecimento do empregador para qualquer lugar do mundo (inclusive para um “não-lugar”), flexibilizando sobremaneira o local da prestação de serviços. (FINCATO; BITENCOURT, 2016, p. 2.249-2.250).

Cumpre expor, nesse sentido que, ao contrário das entrevistas realizadas por Lufkin, não significa dizer que o nomadismo digital é um processo totalmente elitizado e voltado para uma propaganda manifestamente capitalista. Ainda que seja utilizado no mercado como ideal de liberdade, ante o processo contemporâneo apresentado pelas novas tecnologias, especialmente pela Indústria 4.0, torna-se constante

a possibilidade de mudança e realidade de trabalhadores de diferentes nichos laborais que têm a possibilidade de realização do labor cada vez mais distanciada de um espaço físico predeterminado ou determinado.

O exemplo desse processo de virtualização do ambiente de trabalho é verificável na nova criação de Mark Zuckerberg: o *metaverso* (LIMA, 2021). O *metaverso* corresponde à realidade virtual, onde o usuário pode ultrapassar o conceito físico de espaço e atuar dentro do ciberespaço.

No mundo do trabalho, o metaverso vem sendo desenvolvido por meio de *workrooms*, que consistem em salas disponibilizadas no ambiente do ciberespaço em que usuários, através de óculos de realidade virtual, podem acessar salas de conferências, realizar reuniões e diferentes interações, através da utilização de avatares, anônimos ou identificáveis (LIMA, 2021).

Isso não significa dizer que não há impasses para o trabalhador nômade; pelo contrário, é reforçada a necessidade de sua observância perante as condições em que o labor é desempenhado - revelando a também importância neste eixo do trabalho decente.

Ainda que o trabalhador nômade esteja em exercício de liberdade ao se deslocar livremente desde que satisfaça sua atividade contratada, não dependendo ela da localidade, cumpre expor que este deverá permanecer em situações dignas, em ambientes saudáveis e conforme as condições de segurança e equidade.

A proteção ao trabalhador nômade está diretamente vinculada à preservação de sua dignidade como pessoa humana, posto que ainda diz respeito à *pessoa* e não a determinado mecanismo que cumpre determinada tarefa; caso isto não seja observado estar-se-ia diante da violação do trabalho indistintamente digno face à mercantilização promovida pelo sistema econômico, conforme analogia realizada ao que define Karl Polanyi:

Permitir que o mecanismo do mercado seja o único dirigente do destino dos seres humanos e do seu ambiente natural e, até mesmo o arbítrio da quantidade e uso do poder de compra, resultaria no desmoronamento da sociedade. Essa suposta “mercadoria”, a força de trabalho, não pode ser impelida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria

peculiar. Ao dispor da força de trabalho de um homem, o sistema disporia também, incidentalmente, da entidade física, psicológica e moral do homem ligado nessa etiqueta. (POLANYI, 2011, p. 73).

Contudo, os referidos aspectos que envolvem o trabalho nômade digital mantêm certas obscuridades, primordialmente ao se falar do labor compreendido como decente e a visualização do trabalhador mediante novos riscos, de natureza psicossocial, que ocorrem fora das dependências físicas do empregador.

A série de desafios correspondem na atuação e implementação de diferentes mecanismos que propiciem direitos ao labor decente, confirmando a hipótese de corrente regulação, em decorrência das constantes alterações tecnológicas no ambiente moderno que cada vez mais inserem novos paradigmas laborais.

A conjuntura do trabalho nômade digital, com as novas metodologias de trabalho e formas diretivas, como a *hustle culture* através do discurso de implementação do trabalho decente, poderão ter o efeito fático de um subterfúgio para que seja reforçada uma dependência tecnológica do trabalhador.

O subterfúgio está justamente na utilização do *smart working*, perante a promessa de ausência de restrições de tempo e espaço, sem jornadas fixas e possibilitando a execução de tarefas em qualquer localidade (FIGUEREDO; WOLKOFF, 2021), quando - de fato - há o intento da utilização de *scrums* e formação de uma *hustle culture* no ambiente laboral, a partir da possibilidade de labor sem restrições espaciais, onde a constância laboral através da ideia de cumprimento e pertencimento se torna algo tangível em decorrência dos meios telemáticos.

A ideia de produtividade e lucro do trabalhador, através deste discurso, impõe um novo desafio, intitulado como: *tecnofeudalismo*.

O tecnofeudalismo atua como o lado obscuro ao discurso do processo de massiva digitalização e virtualização como ideia de progresso, por intermédio do fundamento de que a implementação constante de dispositivos tecnológicos se trata de fato de um controle capitalista, com a manutenção e restauração de mecanismos de dependência, monopólio e manipulação em diferentes eixos (DURAND, 2021).

No seio do mercado, havia uma monopolização, por parte do capitalismo, dos meios de produção, mas

estes meios eram plurais. Os trabalhadores precisavam encontrar emprego e, de certo modo, podiam escolher o posto de trabalho. Existia uma forma de circulação que dava lugar à concorrência.

Nesta economia digital, neste tecnofeudalismo, os indivíduos e também as empresas aderem às plataformas digitais que centralizam uma série de elementos que lhes são indispensáveis para existir economicamente na sociedade contemporânea. Trata-se do Big Data, das bases de dados, dos algoritmos que permitem os processos.

Aqui, estamos diante de um processo que se autorreforça: quanto mais participamos na vida dessas plataformas, quanto mais serviços indispensáveis oferecem, mais se acentua a dependência. Esta situação é muito importante porque mata a ideia de competição. Esta dominação prende os indivíduos a este transplante digital. Tal tipo de relação de dependência tem uma consequência: a estratégia das plataformas que controlam esses territórios digitais é uma estratégia de desenvolvimento econômico por meio da predação, por meio da conquista.

Trata-se de conquistar mais dados e espaços digitais. E adquirir mais e mais espaços digitais significa ter acesso a novas fontes de dados. (DURAND, 2021).

Em relação ao tecnofeudalismo, o desafio ao trabalho nômade neste sentido é perante a reflexão de que a utilização de mecanismos tecnológicos em massa não deixe o trabalhador dependente dos meios telemáticos em detrimento de sua privacidade e que o controle exercido através destes meios não usurpe condições de dignidade inerentes ao trabalhador como pessoa humana e não na sua visualização como aparato digital para a consecução da atividade contratada.

Ocorre que, de forma diversa ao feudalismo de outrora, o tecnofeudalismo situa-se perante uma era de conexões. Mesmo que exista o controle, através da tecnologia, os mesmos dispositivos permitem diferentes contatos, com diferentes pessoas, havendo um reforço e facilidade nos sistemas de comunicação.

A comunicação através de espaços digitais promove a conexão (DURAND, 2021) e a possibilidade de troca de informações em patamares que não estão vinculados a barreiras geográficas ou temporais.

Logo, em decorrência do acúmulo e facilidade de acesso aos espaços digitais de conexão, passaram alguns trabalhadores, especialmente em regime de trabalho remoto, a verificar a existência de um controle digital exercido pela força econômica, sugerindo, para tanto, uma resposta denominada: *sobretabalho*.

O sobretabalho teve origem na insatisfação laboral, mecanismos de organização do trabalho telemático, controle exacerbado e fatores da *huste culture* levaram trabalhadores ao esgotamento, em decorrência de uma relação laboral manifestamente desproporcional (LUFKIN, 2021).

A sensação de esgotamento, constante subordinação e supervisão dos empregadores levaram à adoção de um segundo emprego, sem que haja comunicação ao empregador deste emprego.

Ainda que comum a existência de dois ou mais trabalhos no cenário de muitos seres humanos, como possibilitam mecanismos de *crowdworking*, através da *Uber*, *Cabify*, *Ifood*, entre outros, o sobretabalho atua quando os outros empregos são realizados de maneira simultânea, também através de um sistema informatizado.

No que diz respeito ao trabalho nômade, o sobretabalho estaria na hipótese do desempenho concomitante de mais de uma atividade para mais de um empregador.

A resposta dos meios de comunicação a esta denominada *bigamia empresarial* pelos trabalhadores é vista como uma forma de resposta ao controle exacerbado pelos empregadores pela utilização em massa dos meios de comunicação, mas como também um ato imoral e sem ética dos empregados (LUFKIN, 2021), sendo a *performance* correta dos colegas a denúncia, caso constatada por outro empregado a situação de sobretabalho.

Diante disso, está o exercício de controle tecnológico do empregador *versus* a liberdade do empregado na realização do emprego. Inexistindo jornada fixa, e somente as tarefas, estaria o trabalhador livre para o desempenho de atividades simultâneas.

Para Lufkin, outro ponto que também instiga a ocorrência de sobretabalhos é justamente uma alternativa à baixa hipótese de continuidade na relação laboral, já que trabalhadores, especialmente no caso do trabalho nômade, ao terem seu contrato encerrado, remanesceriam em situação de vulnerabilidade.

Alguns trabalhadores acreditam que o superemprego secreto os ajuda a se libertarem de empregadores que não lhes deram a promoção ou aumento que

buscavam há anos.

“Há uma sensação de que nossos chefes nos possuem um pouco, e vejo isso como uma reação interessante contra esse senso normativo de propriedade”, diz Hatton.

“Esperamos que devemos tudo a eles. Que pertencemos a eles. Mas quando chegar a hora, eles podem nos demitir amanhã sem motivo. Isso é para recuperar um pouco desse sentimento de poder”, acrescenta. (LUFKIN, 2021, tradução livre).¹

Não significa dizer que o sobretrabalho configura tão somente uma situação ruim, mas reflete um contexto de liberdade do espaço digital, determinando sua análise, ante a ausência de sua proibição, conforme cenário concreto, novos desafios dentro daqueles já expostos, em relação ao trabalho decente e responsabilização de empregadores, quando o trabalho é realizado de maneira simultânea para um ou mais contratantes.

4. O TRABALHO DECENTE E O NOMADISMO DIGITAL

O trabalho decente é conceito definido pela Organização Internacional do Trabalho, formalizado no ano de 1999 que busca a promoção de oportunidades para seres humanos perante um *“trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.”* (OIT, 2015, p. 13).

O objetivo principal da Organização Internacional do Trabalho é estabelecer o conceito de trabalho através da produção em um ambiente saudável, onde o trabalhador tenha acesso aos direitos correspondentes aos quatro pilares essenciais, descritos no parágrafo acima.

A pretensão da Organização Internacional do Trabalho está em convergir o conceito de trabalho decente com quatro finalidades específicas de sua agenda, voltadas ao respeito aos direitos fundamentais

¹ *Algunos trabajadores creen que el sobreempleo secreto les ayuda a liberarse de los empleadores que no les han dado ese ascenso o aumento de sueldo que han estado persiguiendo durante años. “Existe la sensación de que nuestros jefes nos poseen un poco y veo esto como un retroceso interesante contra ese sentido normativo de propiedad”, dice Hatton. “Se espera que les debemos todo. Que somos de ellos. Pero cuando llegue el momento, pueden despedirnos mañana sin ningún motivo. Esto es recuperar un poco de esa sensación de poder”, agrega.* (LUFKIN, 2021).

do trabalho, tais como: liberdade sindical, direito à negociação coletiva, eliminação da discriminação, erradicação do trabalho infantil, bem como o fortalecimento do diálogo e da proteção social, e o auxílio na promoção de empregos sadios e produtivos (OIT, 2015).

A importância de tais pontos é, a partir da ciência do aumento de complexidades em decorrência da globalização, especialmente no que diz respeito ao aumento de capital, ainda que de forma concentrada, manter valores fundamentais onde o diálogo social promova a coesão na comunidade internacional no que diz respeito à proteção do trabalhador. O trabalho decente constitui a evolução de acordo com a sociedade e aquilo que é possível como forma de atingir não só o progresso econômico, mas também social.

É nesse contexto que o trabalho decente converge na proteção dos trabalhadores nômades digitais.

O trabalho decente, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho e a própria Declaração do Centenário da Organização, é meio que busca a manutenção da paz social, através de uma rede de diálogo social que busque, por intermédio da seguridade, um mínimo existencial para o trabalhador (BARZOTTO; RECKZIEGEL, 2020).

As condições de trabalho decente tutelado pela Organização Internacional do Trabalho, associadas à tecnologia, encontram-se na intenção da manutenção da centralidade humana na esfera produtiva (BARZOTTO; RECKZIEGEL, 2020). Isso significa dizer que o núcleo do trabalho é o trabalhador e, para tanto, impor que seu trabalho seja decente resulta também em impor as condições de seguridade, através de conexões em rede, em qualquer nicho. É por intermédio deste raciocínio que o trabalho decente tutelado pela Organização Internacional do Trabalho adequa-se também ao trabalho nômade, porquanto, além de dizer respeito à necessária proteção ao trabalhador, como categoria geral, pauta-se em objetivo da referida Organização, aos seus diálogos com o labor (BARZOTTO, 2018), especialmente ao se falar em empregos no futuro.

O trabalho decente voltado ao trabalho nômade perpassa também a condição deste ser um labor produtivo, justamente remunerado, em condições de liberdade, igualdade e seguridade.

A característica produtiva e justamente remunerada no trabalho nômade, em linhas gerais, está na condição do trabalho não inserir o trabalhador nômade em período ocioso ou em condições de afastamento da sociabilidade como caráter punitivo, onde o isolamento inerente a este labor não é combatido e utilizado como forma de atingir o empregado.

A justa remuneração, por sua vez, além de estar atrelada à igualdade inerente ao trabalho decente, pela necessária não-discriminação remuneratória, ao se falar de trabalho nômade, também está vinculada ao fato da diminuição de custos e sustentabilidade do trabalho, a fim de evitar que determinados encargos ao empregador não correspondam a manipulação do salário inferior à atividade desenvolvida.

A vantagem do trabalho nômade sob o aspecto econômico deve ser proporcional e razoável às partes contratantes e contratadas, sendo contrária ao trabalho decente justamente remunerado, por exemplo, a utilização do trabalho nômade, por tarefas ou produção, seja por alteração contratual ou instituição originária de trabalho, como mecanismo que tenha como única finalidade a diminuição ou pagamento inferior salarial ao trabalhador.

É então o trabalho justamente remunerado aquele que observa a atividade desenvolvida pelo contratado e os critérios equitativos e congruentes de remuneração.

Ademais a *hustle culture* e o sobretrabalho denotam discussões que pairam sobre o prisma da liberdade do trabalhador nômade digital e a sua dignidade. A *hustle culture* na forma em que implementada pode corresponder ao controle do exercício laboral através do acúmulo de tarefas para o esforço máximo do trabalhador; o sobretrabalho atua como uma resposta e um mecanismo vinculado ao auferimento de renda mediante um maior número de contratações.

A liberdade, como eixo do trabalho decente, atua de maneira compatível ao consistir “[...] na possibilidade de coordenação consciente dos meios necessários à realização da felicidade pessoal” (SILVA, 2003, p. 232), assim não pode dissociar-se da busca de realização do próprio humano livre e daquilo que ele entende como sua potencialidade e sua realização (CHEQUER, 2011), afastando a intenção do progresso ou desenvolvimento quando contrária à liberdade do indivíduo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adaptabilidade demonstra-se necessária em razão da tecnologia como substituição da mão de obra do trabalho humano. Essa substituição, por mais que apresente contornos voltados à desnecessidade de presencialidade, é mecanismo que também surge de maneira externa, fazendo com que a flexibilização existente, conjugada com o cumprimento de tarefas externas, não vinculadas a uma jornada predeterminada de

trabalho, demande o desdobramento do trabalhador, em diferentes situações que envolvem uma dependência tecnológica ligada à própria dependência laboral.

É nesse aspecto que o trabalho nômade, ainda que decorrente de uma faculdade do trabalhador ante a sua liberdade, manifesta perigo em relação aos critérios de trabalho decente e sociabilidade laboral.

O individualismo virtual propagado como um conceito novo, de liberdade, pauta-se em propósitos mercadológicos, especialmente ao se falar em nomadismo digital, onde, nem sempre o labor desempenhado pelo sujeito se dá nas condições em que propagado por praticantes nas mídias sociais.

A conjuntura do trabalhador nômade e da propagação deste estilo de vida ganha mecanismo propulsor na própria cultura empresarial, apresentada como *hustle culture*: as tarefas ágeis e a sensação de produtividade inerente ao trabalho nômade.

Ocorre que o lado obscuro da *hustle culture* demonstra a possibilidade de uma cultura tecnofeudal, especificamente voltada à própria seara laboral, uma vez que o trabalhador nômade resta vinculado aos mecanismos digitais como fonte de produção de seu trabalho, expondo características que consolidam riscos aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Não há jornadas, porém, existem tarefas, e tal tarefas podem exacerbar o limite plausível de trabalho humano. Imprescindivelmente no ambiente moderno este trabalho não pode ser confundível com as tarefas desempenhadas por máquinas inteligentes artificialmente, enquanto as limitações humanas são uma forma de sobrevivência da própria espécie.

Em sentido contrário aos prejuízos ocasionados ao trabalho nômade em razão da *hustle culture* e da possibilidade de tecnofeudalismo, situa-se a promoção do trabalho decente, da valorização social do trabalho, da identidade social do trabalhador em ambientes de cooperação e comunidade.

A característica ampla do trabalho nômade digital não deve se dissociar dentro dos princípios expostos do senso de comunidade e do diálogo social, onde os pressupostos positivos e negativos de direitos e deveres, respectivamente, alertam para o comportamento ético-fraterno como meio de consecução do trabalho nômade decente.

REFERÊNCIAS

ALVES, Tiago. *Nem home, nem office: o futuro do trabalho é híbrido*. 1. ed. São Paulo, 2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; CORREIA, Carolina Simões; MARTINS, Renata Duval. Nova lei de imigração no Brasil: o trabalhador estrangeiro diante do paradigma constitucional fraternal. *Revista Justiça & Cidadania*, v. 1, p. 36-39, 2018.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. *Coronavírus, trabalho e OIT: considerações gerais*. CONJUR: 1 maio 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-01/coronavirus-trabalho-oit-consideracoes-gerais>. Acesso em: 22 fev. 2022.

CHEQUER, Claudio. *A liberdade de expressão como direito fundamental preferencial “prima facie”*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017.

DO Ó, Juliete Lima. *As vilas de nômades digitais em Portugal: da criação de um novo ministério à possível concessão de visto especial*. Dtcritico multiescalar, 04 de abril de 2021. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.com/2021/04/04/as-vilas-de-nomades-digitais-em-portugal-da-criacao-de-um-novo-ministerio-a-possivel-concessao-de-visto->. Acesso em: 14 fev. 2022.

DOTSON, Taylor. *Technically together: reconstructing community in a networked world*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 2017.

DURAND, Cedric. *A lógica do tecnofeudalismo possui uma ascensão contínua sobre nossas vidas: entrevista com Cédric Durand*. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/606396>. Acesso em: 18 jan. 2022.

FELCZAC, Cláudia. *Ministério regulamenta visto temporário de nômades digitais no Brasil*. Agência Brasil, 24 de janeiro de 2022, Brasília. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-01/ministerio-regulamenta-vistotemporario-de-nomades-digitais-no-brasil>. Acesso em: 14 fev. 2022.

FIGUEREDO, Guilherme Neuenschwander; WOLKOFF, Igor Sá Gille. *O smart working e o trabalho: a proteção jurídica em tempos de pandemia da COVID-19*. Migalhas, 12 jul. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348482/o-smart-working-e-o-trabalho>. Acesso em: 15 fev. 2022.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução) do trabalho transnacional. *Revista Quaestio Iuris*. V. 8, n. 4, p. 2.237-2.263, fev. 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954/15329>. Acesso em: 10 fev. 2022.

HOEK, Sarah. *Working on the road: how digital nomads have the best of both worlds*. Daily Maverick, 17 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.dailymaverick.co.za/article/2022-01-17-working-on-the-road-how-digital-nomads-have-the-best-of-both-worlds/>. Acesso em: 14 fev. 2022.

LIMA, Bruno. *Como o metaverso pode impactar a forma que trabalhamos*. Forbes, 25 de novembro de 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/11/como-o-metaver-sopode-impactar-a-forma-que-trabalhamos/>. Acesso em: 24 fev. 2022.

LUFKIN, Bryan. *Is the great digital-nomad workforce actually coming?* BBC, 15 de junho de 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210615-is-the-great-digital-nomad-workforce-actually-coming>. Acesso em: 16 fev. 2022.

LUFKIN, Bryan. *Las personas que tienen un segundo empleo secreto aprovechando el trabajo remoto*. BBC, 15 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-58742852>. Acesso em: 16 fev. 2022.

MANNRICH, Nelson (org.). *Relações de trabalho e desafios de tecnologia em um ambiente pós-pandemia*. São Paulo: Mizuno, 2021.

MENDES, Diego C.; HASTENREITER FILHO, Horacio N.; TELLECHEA; Justina. A realidade do trabalho *home office* na atipicidade pandêmica. *Revista Valore*, Rio de Janeiro, v. 5, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>. Acesso em: 23 jan. 2022.

NAZARETH, Linda. *Work is not a place: our lives and our organizations in the post-jobs economy*. United Kingdom: Relentless Press, 2018.

O'REGAN, Elen. *Digital nomads swap the office to work from home in the sun*. *Irish Examine*, 08 de janeiro 2022. Disponível em: <https://www.irishexaminer.com/news/arid-40779708.html>. Acesso em: 16 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERANCIONAL DO TRABALHO. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra: OIT, 2015.

POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira (org.). *Diálogos entre direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014.

PORTUGAL. *Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2020*. Diário da República n.º 78/2020, Série I de 2020-04-21. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/132133788/details/maximized>. Acesso em: 16 fev. 2022.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 22. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

ZANG, Emma. *Remote work is a saving grace - and can increase productivity*. *The Hill*. 01 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://thehill.com/opinion/finance/589259-remote-work-is-a-saving-grace-and-can-increase-productivity>. Acesso em: 14 fev. 2022.