

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS I

ROGERIO LUIZ NERY DA SILVA

EMERSON AFFONSO DA COSTA MOURA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direitos sociais e políticas públicas I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Emerson Affonso da Costa Moura; Rogério Luiz Nery Da Silva – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-716-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS I

Apresentação

APRESENTAÇÃO

Com alegria que nos coube coordenar o Grupo de Trabalho “Direitos sociais e Políticas Públicas I” realizado durante o VI Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pós-Graduação do Direito (CONPEDI) que teve por tema geral “Direito e Políticas Públicas na era digital” e, por conseguinte, apresentar o prefácio destes anais com os respectivos textos publicados.

Têm-se ampliado nos últimos anos as pesquisas voltadas ao papel do cientista jurídico na área de Políticas Públicas resultando em uma profícua produção acerca da definição das possibilidades e limites da atuação do Direito no que tange aos planos e ações governamentais, o que se verifica-se ao longo dos trabalhos aqui reunidos voltados à análise de políticas pública de diversas partes do país.

No paper “Outras facetas do etarismo: a participação de pessoas maduras e idosas nos atos de vandalismos perpetrados às sedes dos poderes da República” de Claudine Freire Rodembusch e Henrique Alexander Grazi Keske há relevante discursão acerca da necessidade de políticas públicas voltadas ao envelhecimento e, portanto, a vulnerabilidade que deflagra o sistema normativo protetivo do idoso.

Já em “Política pública de educação em tempo integral: análise do programa escolas do amanhã do município do rio de janeiro” de Fabio Carlos Nascimento Wanderley aborda-se a dificuldade da falta de continuidade das políticas públicas, em especial, daquela política educacional apontando os resultados relevantes destas ações em áreas precárias e a ausência de sua previsão orçamentária no plano financeiro vigente.

Com “Políticas públicas de enfrentamento à pobreza e à desigualdade à luz do pensamento de Amartya Sen – abordagens no contexto da agenda 2030 para Brasil e Índia” nos brindam com importante estudo comparativo sobre a eficácia de políticas empregatícias diante de ações de transferência de renda associada à políticas educacionais.

O texto de “políticas públicas de enfrentamento à violência doméstica: análise sobre a eficiência” de Jaline de Melo Cantalice traz importante consolidação das políticas públicas normativas de proteção contra a mulher apontando a necessidade de ações voltadas à tutela

da educação como forma de concretização do plexo de direitos humanos-fundamentais da mulher.

No “pedagogia do oprimido e os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS): a acessibilidade plena como garantia para o exercício do direito fundamental à educação das pessoas com deficiência” de Elda Coelho de Azevedo Bussinguer, Maristela Lugon Arantes e Raíssa Lima e Salvador aplica-se o marco teórico de Paulo Freire para apontar a necessidade de políticas que permitam realizar a ODS 4 e 10 da agenda 20-30.

Com “políticas públicas de infâncias e juventudes e a socioeducação: um olhar a partir dos jovens em situação de ato infracional” de Bráulio de Magalhaes Santos discute como as ações governamentais voltadas aos jovens em medida socioeducativa assumem caráter punitivo à partir de narrativas de impunidade e necessidade de sua ressignificações à partir da compreensão ampla do papel da socioeducação.

Já em “Políticas públicas de saúde para mulheres em situação de violência no Brasil: olhares transdisciplinares pela metateoria do direito fraterno” de Janaína Machado Sturza , Gabrielle Scola Dutra e Paula Fabíola Cigana utiliza-se o Direito Fraterno como teoria que justifica à necessidade de ações governamentais que permitam minimizar os efeitos da violação de direitos humanos para as mulheres sujeitas à violência.

No “Políticas públicas destinadas às meninas em conflito com a lei no Paraná, uma questão de invisibilidade” Débora Camila Aires Cavalcante Souto, Sandra Regina Merlo e Andressa Maria De Lima Queji fazem importante ensaio acerca dos planos estatais no paraná de proteção às meninas em conflitos a partir de uma análise do ciclo de políticas públicas.

Com “Políticas públicas na construção de sociedades justas: alternativas a desigualdade e a pobreza” Vitória Agnoletto, Anna Paula Bagetti Zeifert e Emanuele Oliveira fazem o encontro de Amartya Sen e Martha Nussbaum apontando que a construção de políticas públicas para a redução da pobreza e das desigualdades devem garantir o mínimo necessário para desenvolvimento de suas liberdades e capacidades.

Em “Políticas públicas: uma visão global da implementação e gerenciamento da sustentabilidade no Brasil” Miriam da Costa Claudino Jamile Gonçalves Calissi e Aline Ouriques Freire Fernandes aponta-se a sustentabilidade a partir do seu marco dogmático-constitucional como paradigma para implementação de políticas públicas em uma dimensão plena.

Já “Políticas públicas para efetivação da equidade de gênero como um direito da personalidade no mercado de trabalho e na execução penal” de Maria De Lourdes Araújo e Ivan Dias da Motta discutem a questão da equidade na proteção da mulher, em especial, no direito à assistência médica, ensino e ainda no gênero no trabalho apontando as inconsistências nas ações governamentais na tutela dos seus respectivos direitos.

No “Políticas públicas de educação inclusive: as pessoas com deficiência e o constitucionalismo digital” de Rogério Luiz Nery da Silva, Darléa Carine Palma Mattiello e Joana Alice De Re discute-se como tal teoria do constitucionalismo demanda a formulação de políticas educacionais capazes de garantir inclusão digital para as pessoas com deficiência.

Com “População negra no Brasil e a erradicação da pobreza: um estudo sobre a iniciativa da organização das nações unidas para melhorar o mundo em que vivemos (ODS 1)” Carlos Alberto Ferreira dos Santos, Geane Monteiro Guimarães e Carlos Augusto Alcântara Machado partem da discussão do impacto das políticas de redistribuição de renda no Brasil no que tange à redução da miséria e dos efeitos perniciosos do racismo.

Em “Por uma etiologia das compensações de natureza político-eleitoral: olhares contrapostos sob a perspectiva de Nicos Poulantzas e T. H. Marshall” de Volgane Oliveira Carvalho e Nelson Juliano Cardoso Matos utilizam-se os respectivos autores para demonstrar a influência das compensações político-eleitorais nas políticas públicas apontando discussão prévia necessária às ações governamentais.

Já “Povos negros amazônidas e políticas públicas de promoção da igualdade racial: teoria e prática na cidade Macapá-AP” de Maria Carolina Monteiro de Almeida, Letícia Vitória Nascimento Magalhães e Raimundo Wilson Gama Raiol apresentam um ensaio necessário acerca das políticas públicas locais desenvolvidas no Macapá em sua correlação com a discussão decolonial necessária nas políticas públicas.

No “Responsabilidade interfederativa na promoção de políticas públicas de mobilidade: análise do acesso gratuito ao transporte interestadual pelo id jovem” de Emerson Affonso da Costa Moura e Matheus Sousa De Castro Alves se destaca uma política pública específica analisada à partir da questão federativa do papel dos sujeitos na implementação na política de transporte interestadual.

Com a afirmação da fundamentalidade do direito à inclusão digital como condição de possibilidade ao policy-making design pela lente da teoria da argumentação jurídica de Robert Alexy, os autores Rogério Luiz Nery da Silva, Diego Andre Coqueiro Barros e

Heloísa Mesquita Fávaro utilizam a teoria argumentativa de Alexy para apontar no ciclo de políticas públicas a necessidade de implementação da inclusão digital.

Em “Regularização fundiária urbana de povos e comunidades tradicionais” de Cleilane Silva dos Santos, Luly Rodrigues Da Cunha Fischer e Daniella Maria Dos Santos Dias apontam-se os fundamentos e políticas públicas normativas de garantia da proteção das comunidades tradicionais, inclusive, com uso da lei de regularização fundiária para garantia da titulação coletiva e particular.

Já com “Trabalho na era digital e a necessidade de cooperação entre Estados como política pública de combate à precarização” Cynthia Lessa Costa traz um debate acerca da necessária articulação entre níveis internacionais e nacionais na formulação de ações governamentais capazes de regular de forma adequado o trabalho na era digital na concretização do trabalho decente em domicílio.

No “Tutela da proteção às crianças com TDAH e dislexia” de Jackson Romeu Ariukudo e Raquel da Silva Neves Benfatti apontam-se rumos na concretização do sistema protetivo com ápice da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas Deficiência na proteção das crianças com as referidas doenças e a necessidade de políticas públicas adequadas à sua promoção.

Por fim, em “O contraponto entre o crescimento econômico do setor extrativista de Canaã dos Carajás/PA e o conceito de desenvolvimento de Ignacy Sachs: uma análise do ODS 05” de Juliana Rodrigues Freitas e Alyne Marceley Fernandes de Souza, as autores trazem dados estatístico importantes para discutir a partir da noção de desenvolvimento social, ambiental e econômico de Ignacy Sachs a tutela do homem na atividade produtiva.

São estudos instigantes que consolidam um retrato histórico das pesquisas no Direito e Políticas Públicas, além de apontar as questões que são relevantes para a investigação na ciência jurídica conduzindo a todos nós leitores as reflexões acerca do papel das ações governamentais na proteção da pessoa humana e na realização dos bens e valores constitucionais em um país de desigualdades em todos os níveis.

Outono de 2023.

Prof. Dr. Emerson Affonso da Costa Moura

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro e Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Rogério Luiz Nery da Silva

Universidade do Oeste de Santa Catarina e Universidade de Rio Verde

TRABALHO NA ERA DIGITAL E A NECESSIDADE DE COOPERAÇÃO ENTRE ESTADOS COMO POLÍTICA PÚBLICA DE COMBATE À PRECARIZAÇÃO

WORK IN THE DIGITAL AGE AND THE NEED FOR COOPERATION BETWEEN STATES AS A PUBLIC POLICY AGAINST THE PRECARIATIZATION OF THE WORKING FORCE

Cynthia Lessa Costa ¹

Resumo

A pandemia de COVID-19 tornou comum uma forma de trabalho até então objeto de pouca atenção, o trabalho remoto. Muitas vezes percebido como aquele tipo de trabalho realizado apenas por pessoas de alto grau de instrução e em posição de vantagem, essa modalidade de trabalho esconde, há algum tempo, as formas mais precárias de trabalho, especialmente, nos países mais pobres, é o que mostra o Relatório da Organização Internacional do Trabalho (2022) sobre o assunto. Naquele mesmo ano, a União Europeia também compilou um relatório sobre o trabalho à distância em sua circunscrição, tornando clara a distância entre o patamar mínimo de direitos dos trabalhadores remotos no centro e periferia (norte e sul econômicos). Por sua vez, indo na contramão do recomendado pela Organização Internacional do Trabalho, o Brasil adotou legislação que, não apenas discrimina esses trabalhadores, como os submete a relações ainda mais precárias, tudo em nome de uma suposta necessidade de modernizar para atrair investidores estrangeiros. A possibilidade, criada pelo alastramento do trabalho remoto, de gerar lucro para uma empresa na Noruega sem os direitos a que fazem jus seus próprios trabalhadores é uma carta convite para a progressão geométrica do dumping social e miséria no sul global. Nesse contexto, argumenta-se que apenas a adoção de políticas públicas voltadas à cooperação entre Estados na matéria poderá proteger os trabalhadores remotos dos países mais pobres do retorno ao tão longínquo, mas tão presente, regime de trabalho do século XIX.

Palavras-chave: Trabalho remoto, Teletrabalho, Fragmentação, Cooperação, Política pública

Abstract/Resumen/Résumé

The COVID-19 pandemic has spread a form of work so far subject to little attention, remote work. Often perceived as that type of work carried out only by people with a high level of education and in an advantageous position, this type of work hides, for some time now, the most precarious forms of work, especially in the poorest countries, this is what the ILO Report (2022) on the subject has shown. That same year, the European Union also compiled a report on teleworking in its circumscription, making clear the distance between the minimum level of rights for remote workers in the center and periphery (economic north and south). In turn, going against the the International Labor Organization's recommendations,

¹ Professora Adjunta da UFJF/GV. Mestre pela Puc Minas. Doutora pela UFMG com período sanduíche na UniAugsburg (Alemanha).

Brazil adopted legislation that not only discriminates against these workers, but also subjects them to even more precarious relationships, all in the name of a supposed need to modernize to attract foreign investors. The possibility, created by the spread of remote work, of generating profit for a company in Norway without the rights that its own workers are entitled to is an invitation for the geometric progression of social dumping and misery in the global south. In this context, it is argued that only the adoption of public policies aimed at cooperation between States in this matter can protect remote workers from the poorest countries from returning to the so distant, but so present, work regime of the 19th century.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Remote work, Telework, Fragmentation, Cooperation, Public policy

INTRODUÇÃO

Neste ano o Fórum Econômico Mundial¹ (FEM) realizou sua 35ª edição² cujo tema foi "Cooperação em um Mundo Fragmentado".

O Fórum acontece em um momento em que se assiste a uma guerra entre Ucrânia (ou, melhor dizendo, União Europeia e Estados Unidos) e Rússia e em meio à ascensão de diversos governos extremistas pelo mundo, inclusive com episódios de ataque ao Estado e suas instituições democráticas, como o 6 de janeiro de 2021 nos EUA³ e o 8 de janeiro de 2023 no Brasil⁴, denotando uma fragmentação de conceitos cristalizados desde o iluminismo, como Estado de Direito (laico), democracia e cidadania.

Para alguns⁵, essa fragmentação de contornos políticos pode resultar de uma fragmentação anterior, materialmente palpável, a fragmentação do mundo do trabalho, que vem sendo costurada desde a década de 1980.

O tema do presente artigo é uma das faces da fragmentação do mundo aludida pelo FEM, seja ela força motriz daquela, ou não: a fragmentação do mundo do trabalho, especificamente, do ambiente de trabalho e, tal como o Fórum, será abordada a partir de uma perspectiva voltada à cooperação.

Inicia-se pela abordagem, de forma concisa, da trajetória dessa fragmentação, iniciada com a substituição do sistema produtivo verticalizado, preponderante até a década de 70, pelo horizontalizado, passando por seu ápice, o isolamento em rede imposto pela pandemia de COVID 19 em 2020-2021, até os dias atuais.

Na sequência, serão identificadas as diversas formas de trabalho em ambiente diverso do estabelecimento do empregador. Ao final se discutirá a necessidade, ou não, de cooperação na matéria.

¹ Fundado em 1971 como Fórum de Gerenciamento Europeu ou Fórum de Davos, foi reestruturado entre os anos de 1986 e 1987 passando a se chamar "Fórum econômico Mundial" cuja primeira reunião se deu no ano seguinte, em 1985. Em 2015 alçou o reconhecimento de organização internacional. Confira em < <https://www.weforum.org/about/history> > último acesso em 20.01.2023

² Confira < <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2023> > último acesso em 20.01.2023.

³ Ataque ao Capitólio < <https://www.britannica.com/event/January-6-U-S-Capitol-attack> >

⁴ Ataque aos Três poderes < <https://www.dw.com/pt-br/ataque-%C3%A0-democracia-brasileira/a-64321762> >

⁵ STANDING, Guy. The Precariat: the new dangerous class – COVID 19 edition. Great Britain: Bloomsbury Publishing Plc, 2021.

1 A NECESSIDADE DE REUNIÃO DOS CORPOS FRAGMENTADOS

Em 08 de fevereiro de 2023 os jornais deram conta de que os trabalhadores do Tribunal de Justiça de Minas Gerais se reuniram a ocupar o hall daquele tribunal “em defesa do teletrabalho”⁶. Não poderia ser mais contraditório, uma reunião presencial de trabalhadores a pedir para se manterem isolados em suas casas, mas esse tipo de contradição não só é a marca do mundo do trabalho contemporâneo, como é a única esperança de resgate da fraternidade e de se conseguir garantir a todos uma vida digna em tempos de trabalho invisível.

Se por um lado, o fordismo impunha a alienação e a desumanização do trabalhador que deixava de ser um indivíduo para ser apenas mais uma peça da máquina⁷, tão comum que, ao menor sinal de atrito, poderia ser trocada, por outro o regime toyotista isolou o trabalhador⁸, tirou-lhe a identidade e minou sua noção de solidariedade.

Mas ainda mais perversos são os sistemas trazidos pela sociedade da informação, que se apropriam do cérebro, do tempo, da vida e do gozo do homem trabalhador enquanto o convencem a dar cada vez mais de si.

Essa caminhada do fordismo até os sistemas toyotista e da informação foi racionalmente conduzida para fragmentar a classe trabalhadora, primeiro fisicamente, com as terceirizações, agora, com o isolamento permanente por meio tecnologias da informação e comunicação, que criaram figuras como o teletrabalho e trabalho por plataforma, escondendo o espaço empresarial e implantando o poder empregatício dentro da própria casa do trabalhador, algumas vezes de forma mais nítida, como o precário trabalho em domicílio dos “tarefeiros” da indústria têxtil, outras de forma mais sutil como a instalação de *spys* no computador pessoal do trabalhador e ainda outras praticamente invisíveis como a inserção na mente do trabalhador da ideia que seu valor na sociedade depende da sua produtividade.

⁶ Notícia do SINJUS, disponível em < <https://www.sinjus.org.br/servidores-ocupam-hall-do-tjmg-em-defesa-do-teletrabalho/> > último acesso em 08.02.2023.

⁷ Conforme aponta Gabriela Delgado: “Cada trabalhador fixava-se em uma parte da esteira rolante para exercer, mecânica e repetidamente, seu ofício em determinada etapa da produção.

Tais empregados podiam, até mesmo, ser considerados seguimentos das máquinas, já que a única função que desempenhavam era a de operá-las, estabelecendo um ritmo cada vez mais acelerado, em busca da maior produtividade possível”. DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. p. 161. São Paulo: LTr, 2006.

⁸ Conforme aponta Vasapollo “passou-se da grande indústria, que abrigava em seu interior todos os processos de produção, para um modelo de descentralização produtiva”. VASAPOLLO, Luciano. A precariedade como elemento estratégico determinante do capital. p. 370. Pesquisa & Debate: São Paulo, volume 16, número 2(28), pp. 368-386, 2005.

Pois bem, vários são os termos utilizados para designar a modalidade de trabalho realizado no espaço individual do trabalhador e, naturalmente, cada legislação pode atribuir a cada termo a definição jurídica que entender mais adequada, mas considerando-se que muitas dessas formas de trabalho hoje ultrapassam as fronteiras do Estado nacional, a necessidade de uniformização dos conceitos e patamar mínimo de direitos deixa de ser meramente acadêmica e passa a ser relevante para a própria aplicação do direito.

2 REGENCIA LEGAL DAS DIVERSAS FORMAS DE TRABALHO À DISTÂNCIA

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já previsse a possibilidade de cumprimento do contrato de emprego fora do estabelecimento do empregador desde 1943⁹, com uma pequena alteração em 2011¹⁰ para trazer a especificação do trabalho fora da empresa e fora do domicílio, a Lei 13467/2017 causou certo furor ao *criar* a figura do teletrabalho, o que invocou algumas questões: Qual a diferença entre a figura criada pelo artigo 75-A e seguintes, o teletrabalho, e o trabalho em domicílio, ou fora dele, previsto pelo artigo 6º? Alguma das duas figuras abarca o *home office*, o *anywhere office* o trabalho remoto e o nomadismo digital? A atribuição de uma regência diferenciada a cada figura pelas diversas ordens jurídicas é justificada? São essas as questões que guiarão este estudo.

Verificar se o tratamento diferenciado conferido pelo legislador reformista aos dois regimes de trabalho é legítimo ou não, exige o exame de algumas questões anteriores. Antes de se discutir legitimidade, deve-se averiguar se a diferenciação entre as figuras é justificada ou mero ato de vontade do legislador, o que, por sua vez, exige entender cada figura e categorizá-las para se definir um tratamento unitário internamente à cada categoria e diferenciado entre as diversas, se houver.

⁹ CLT, Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (redação original).

¹⁰ CLT, Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

2.1 As definições trazidas pela OIT

Embora não tenha sido ratificada pelo Brasil¹¹, a convenção do final do século passado (1996) nos auxilia a entender alguma dessas figuras que se espraíram pelo mundo no século XXI, especialmente após a pandemia de COVID 19.

Em 1996 a OIT aprovou a Convenção n.177 e a Recomendação 198, para tratar da matéria do trabalho fora do estabelecimento do empregador. Esses documentos, definem o trabalho em casa (*home work*) como aquele realizado na residência do trabalhador, *ou* em outro local de sua escolha, mas, em qualquer caso, preponderantemente em local diverso do estabelecimento do empregador¹², ou seja, chama de trabalho em casa tanto aquele que efetivamente é prestado no domicílio do empregado quanto aquele que é prestado em outro local, desde que, preponderantemente, fora do estabelecimento do empregador, tal como faz o artigo 6º da CLT, exceto pela expressão “preponderantemente”, que não foi utilizada pelo correspondente celetista.

O baixo número de ratificações da Convenção pode ter como motivos, tanto o fato de seus dispositivos serem extremamente vagos, quanto o fato de que o trabalho fora do estabelecimento do empregador corresponder a uma parcela muito pequena do contingente de trabalhadores, pelo menos até 2020, quando a pandemia de COVID-2019 levou quase todos os setores da economia a redirecionarem o local de trabalho dos empregados para fora do estabelecimento empresarial, não obstante, o fato de seu texto ter sido redigido e aprovado pela Conferência da Organização, indica a existência de um consenso mínimo sobre as definições dessas formas de trabalho.

Após a pandemia, em razão do massivo uso dessas modalidades de trabalho, a OIT lançou um relatório no qual distribuiu o trabalho fora do estabelecimento do empregador em duas categorias: trabalho industrial à distância e o trabalho à distância no

¹¹ Ratificaram a convenção: Albânia, Antígua e Barbuda, Argentina, Bélgica, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Finlândia, Irlanda, Países Baixos, Macedônia do Norte, Eslovênia, Espanha (a entrar em vigor em maio deste ano de 2023) e Tajiquistão.

¹² Tradução livre de extrato do artigo 1º da convenção, onde se lê:
“Article 1
For the purposes of this Convention:
(a) the term home work means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker,
(i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;
(ii) for remuneration;
(iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used [...]”. Disponível em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322> último acesso em 05.02.2023..

setor de serviços. Esta última foi ainda distribuída em 3 subcategorias: digitadores, trabalhadores de plataforma e teletrabalhadores.

2.1.1 Trabalho industrial em domicílio (*home work in de production of goods: putting out system*)

Por trabalho industrial em domicílio, entende-se aquele que compõe uma cadeia de produção e que, a despeito do que possa crer o senso comum, sempre foi uma parte relevante da produção industrial, mês no auge da 1ª Revolução Industrial, conforme aponta o Relatório OIT/2022:

Tanto na Europa, quanto em China e Índia, a produção industrial em domicílio se estabeleceu de forma tão sólida quanto nas oficinas, antes da Revolução Industrial. Durante a transição do feudalismo para a industrialização fabril na Europa, entre os séculos XVI e XIX, indústrias domésticas começaram a integrar o trabalho em domicílio ao seu sistema (cadeia) de produção, transformando a natureza da produção em domicílio. [...] Inovações tecnológicas, como a invenção da máquina de costura, impulsionaram essa tendência. [...] Nos Estados Unidos, durante o século XVIII, fabricantes mercantilistas transferiam parte do trabalho na produção para famílias rurícolas. A partir do início do século XIX, o sistema de trabalho no domicílio começou a se vincular ao capital industrial nas áreas urbanas. As famílias das classes operárias, dependentes de salário, pois que, diferentemente das famílias rurícolas, não podiam contar com o que a terra produz, passaram a receber demandas de realização de parte do trabalho industrial em suas próprias casas. [...] Na Escandinávia, o trabalho em domicílio era propriamente parte da produção antes e durante a industrialização. A partir do período entre guerras, a indústria têxtil de padrão “pronto para uso” se expandiu com o uso de novas tecnologias e uso de sistema de linha de produção para junção de peças, mas partes da produção continuavam dependentes de trabalho humano, o que era transferido para o âmbito doméstico¹³. (OIT, 2022)

Atualmente, o trabalho industrial em domicílio é, em sua maioria, uma das formas de terceirização externa (*putting out system*), inclusive, via plataformas. Uma empresa

¹³ Tradução livre de: “In Europe, as well as in China and India, home-based production was firmly established on a par with production in workshops before the industrial revolution. During the transition from feudalism to factory industrialization in Europe between the sixteenth and nineteenth centuries, domestic industries began to integrate home work into their production, thereby transforming the nature of home-based production.[...] Technological breakthroughs such as the sewing machine further propelled these trends.[...] In the United States in the eighteenth century, merchant manufacturers would put out work to rural families. However, from the early nineteenth century the home work system increasingly became tied to industrial capital in urban areas and home work was distributed to working-class families in the cities, who could not rely on a farming, subsistence household economy but were increasingly dependent on waged labour.[...] In Scandinavia, home work was an integral part of production before and during industrialization. From the interwar period onwards, the ready-to-wear standardized clothing industry expanded with the use of new technologies and assembly-line-based production, but parts remained labour-intensive and subcontracted to private homes”. (OIT, 2022, pp. 86-87)

como a Zara, por exemplo, lança em uma plataforma a necessidade de colocação de 1.0000 zíperes em calças e essa demanda é capturada, ou diretamente por trabalhadores, ou por empresas terceirizadas via “*sweating systems*” (LINS, 2003). Uma vez aceita a demanda, a empresa demandante envia as peças para o endereço do consignado por quem a aceitou para que o trabalho seja realizado e posteriormente encaminhado para a próxima fase da cadeia de produção.

Este tipo de trabalho pode ser realizado na casa do próprio trabalhador, mas muitas das vezes é realizado em galpões nos quais pessoas, não raramente em situações vulneráveis, trabalham e moram. É neste último arranjo que têm sido flagradas várias situações de trabalho em condições análogas à escravidão no Brasil¹⁴, especialmente quando aqueles trabalhadores são migrantes econômicos (e, em alguns casos, pessoas em situação de migração forçada), sejam domésticos, sejam vindos de outros países, como Haiti e Colômbia (CAVALCANTI, 2015).

Naturalmente, nem todo trabalho industrial em domicílio deve ser considerado trabalho empregado. Quando o destinatário do produto são várias empresas sem qualquer vínculo entre si, trata-se de trabalho por conta própria, do contrário, se as peças ou tarefas forem demandadas por uma única empresa ou, à conta de um único tomador, trata-se de hipótese de trabalho empregado sob o sistema toyotista de terceirização, externa ou interna¹⁵.

2.1.2 Trabalho remoto no setor de serviços (*home work in services*)

Embora o setor de produção seja o mais longo entre as prestações de trabalho fora do estabelecimento do empregador, nas últimas décadas tem se observado a contínua

¹⁴ Merece destaque o recorte de gênero que o trabalho em situação análogo à escravidão toma no trabalho industrial “em domicílio”. Confirmam-se reportagens: < <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/17/saiba-por-que-a-producao-de-roupas-e-um-dos-trabalhos-mais-opressivos-para-mulheres#:~:text=A%20pr%C3%A1tica%20do%20trabalho%20escravo,imigrantes%20bolivianos%2C%20objetivado%20reduzir%20custos> >; < <https://www.cartacapital.com.br/blogs/fashion-revolution/trabalho-escravo-na-industria-da-moda-em-sao-paulo/> > último acesso em 10.04.2023.

¹⁵ Nas palavras de Márcio Túlio Viana, a terceirização externa: “[...] lembra o trabalho por conta própria. Uma empresa contrata a outra, mas o que lhe interessa é o produto final, por isso, só ao término da produção passa a ter propriedade sobre ele”, já a terceirização “[...] se articula com o trabalho por conta alheia. A empresa tomadora vai se apropriando do trabalho dos terceirizados à proporção em que eles o executam. Aproveitam a força de trabalho do mesmo modo que faria se os tivesse contratado como empregados seus”. VIANA, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

substituição da prestação de trabalho padrão pela remota no setor de serviços, chegando a 30% dos postos de trabalho em alguns países¹⁶.

Como mencionado, o Relatório OIT/2021 identificou que o trabalho remoto no setor de serviços reúne, pelo menos, três subcategorias: os digitadores ou trabalhadores de escritório em domicílio (*typers, clerical workers*), os trabalhadores por plataformas (*turkistas*) e os teletrabalhadores.

2.1.2.1 Trabalho de datilografia e outros serviços de escritório em domicílio (*typists or clerical workers*)

O Relatório OIT/2022 informa haver registros de prestação de serviços a partir da residência do próprio trabalhador já no final do século XIX. Teria sido uma forma de mulheres complementarem suas rendas fazendo cópias manuais de documentos oficiais.

No século XX, especialmente com a popularização dos telefones e máquinas de escrever domésticos, e, posteriormente, dos computadores pessoais, várias atividades passaram a poder ser realizadas tanto no escritório, como no domicílio do próprio trabalhador, como comunicações de cobranças, ofertas de produtos e serviços, transcrições, etc.

Já no século XXI, muitas dessas atividades em grandes corporações, seriam transferidas para países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, a exemplo dos serviços de atendimento ao consumidor, tal como ocorreu com o trabalho de manufatura ou industrial doméstico (BERNARDES, 2020), até 2020, quando, em razão da pandemia de COVID-19, todas as atividades de escritório, em todos os países do mundo, foram transferidas para os domicílios dos trabalhadores.

2.1.2.2 Trabalho por plataforma (*turker: homework on digital platforms*)

A expressão “turker” ou “turkistas” vem de uma das primeiras experiências de trabalho por plataforma de que se tem notícia, a da *Amazon Mechanical Turk*, criada para

¹⁶ Organização Internacional do Trabalho. *Working from home: From invisibility to decent work*, documento disponível em <https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang--en/index.htm> último acesso em 05.02.2023.

que demandas por tarefas simples pudessem ser atendidas o mais simples e rapidamente possível, nos termos da própria empresa:

Amazon Mechanical Turk (MTurk) é um mercado de “abastecimento por multidão” (crowdsourcing) que facilita a transferência de processos e trabalhos de indivíduos e empresas para uma força de trabalho que possa realizar aquelas tarefas de forma virtual. Inclui desde validação de dados e pesquisas até tarefas mais subjetivas como participação em levantamentos. A MTurk permite que empresas se aproveitem da inteligência, competência, habilidades e ideias da força de trabalho global nos seus fluxos e processos empresariais, aumentem suas coletas e análises de dados e acelerem o desenvolvimento do aprendizado pelas máquinas (*machine learning*)¹⁷. (AMAZON. 2023)

Esse tipo de plataforma se alastrou pelo mundo e atualmente há milhares delas reunindo pessoas em busca de *gigs* para complementar a renda ou mesmo de prover integralmente a subsistência de toda a família, a demandas de empresas ou indivíduos.

As tarefas disponibilizadas por essas plataformas podem ser das mais simples, como coletar informações de menus, até as mais complexas como a criação de um programa. A forma dessa disponibilização também pode variar de plataforma para plataforma, algumas oferecem toda a demanda em sua integralidade, outras “quebram” as demandas mais complexas em várias tarefas mais simples e disponibilizam estas tarefas aos trabalhadores.

Observa-se que essas plataformas nada mais são que intermediadoras de mão de obra, pois que recebem uma demanda de trabalho e a transferem para trabalhadores aptos a cumpri-la. Contudo, não se tratam das empresas terceirizadas que se conhece desde a invenção do toyotismo. São um tipo novo e, como tal, devem passar pelo crivo da viabilidade da aplicação analógica da legislação já existente em matéria de intermediação de mão de obra, ou se exigem uma legislação específica e, por se tratar de algo novo nos quatro cantos da Terra, impõem esse desafio a todo o globo.

2.1.2.3 Teletrabalho

¹⁷ Tradução livre de: “Amazon Mechanical Turk (MTurk) is a crowdsourcing marketplace that makes it easier for individuals and businesses to outsource their processes and jobs to a distributed workforce who can perform these tasks virtually. This could include anything from conducting simple data validation and research to more subjective tasks like survey participation, content moderation, and more. MTurk enables companies to harness the collective intelligence, skills, and insights from a global workforce to streamline business processes, augment data collection and analysis, and accelerate machine learning development”. Disponível em < <https://www.mturk.com> > ultimo acesso em 17.04.2023.

O Relatório OIT 2021/21 identifica como teletrabalho aquele realizado preponderantemente fora do estabelecimento empresarial, por meio de Tecnologias de Informação e Comunicação (ICT), ou seja, aquele realizado via programas no computador, tablet, telefone celular etc. com conexão à internet¹⁸.

No mesmo sentido, a União Europeia define o teletrabalho como “uma forma de organizar ou realizar trabalho usando tecnologia na informação no contexto de um contrato ou relação de emprego a qual, um trabalho que poderia ser realizado no estabelecimento do empregador é desempenhado fora dele como regra”¹⁹.

Já no Brasil, considera-se teletrabalho “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante *ou não*, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”²⁰ (grifos acrescidos). As diferenças entre a definição brasileira e a da OIT e União Europeia serão objetos de exame no tópico 3.

O teletrabalho, portanto, constitui um contrato de emprego²¹, em que (1) a cláusula relativa ao local de trabalho estabelece a não utilização do estabelecimento do empregador e (2) a cláusula relativa ao modo de prestação de trabalho estabelece ou pressupõe sua realização por meios de ICT.

Desde que os computadores se tornaram itens de uso pessoal presentes na casa de quase todas as famílias juntamente com a internet, boa parte dos trabalhadores já fazia algum tipo de trabalho via ICT, seja respondendo um e-mail ou enviando um relatório,

¹⁸ Nos exatos termos do relatório: “[...] teleworkers are employees who use ICT tools to perform their work at home or in another location outside of the employers’ premises [...]”. Organização Internacional do Trabalho. *Working from home: From invisibility to decent work*, documento disponível em <https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang--en/index.htm> último acesso em 05.02.2023.

¹⁹ Tradução livre de “[...] a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employer's premises, is carried out away from those premises on a regular basis”. Acordo sobre a estrutura legal básica de teletrabalho entre os países da União Europeia, com fundamento no artigo 155 do Tratado de Funcionamento da União Europeia. Disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/teleworking.html>> último acesso em 05.02.2023.

²⁰ Art. 75-B com redação de setembro de 2022.

²¹ O Relatório OIT/2021 afirma que “[...] teleworkers are, by definition, employees [...]”. Organização Internacional do Trabalho. *Working from home: From invisibility to decent work*, documento disponível em <https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang--en/index.htm> último acesso em 05.02.2023.

mas pouquíssimos, cerca de 3%²² apenas, exerciam suas atividades permanentemente, de forma predominante, a tempo integral ou parcial, fora do estabelecimento do empregador.

A pandemia da COVID-19, contudo, mudou drasticamente esse quadro, pois exigiu que tanto quanto possível, o trabalho presencial fosse substituído pelo remoto, o que gerou um aumento exponencial da contratação de trabalhadores da tecnologia da informação (TI), naquele momento, para a construção de sistemas e plataformas que viabilizassem a conversão do trabalho presencial em teletrabalho.

Assim o teletrabalho se tornou, quase de uma hora para outra, uma figura central no mundo contemporâneo e, logo após a pandemia, desencadeou uma série de discussões sobre sua manutenção integral ou parcialmente, principalmente a pedido dos empregados.

2.2 Definições e regências trazidas na União Europeia

Em 2022, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de vida e Trabalho (EUROFOUND) publicou o relatório “teletrabalho na União Europeia: estrutura regulatória e atualizações recentes (*Telework in the EU: Regulatory frameworks na recent updates*) no qual estabeleceu definições sobre as diversas questões relativas ao trabalho à distância.

Para o trabalho remoto, adotou a mesma definição da OIT, ou seja, considerou tratar-se daquele trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, independentemente do uso ou não de tecnologia de informação e comunicação (ICT).

Já para o termo “teletrabalho” trouxe a definição constante do Acordo sobre regulação do trabalho da União Europeia (2022), segundo o qual teletrabalho é:

[...] qualquer forma de organizar ou realizar trabalhos, que poderiam ser desenvolvidos no estabelecimento do empregador, mas são realizados fora daquelas dependências, de forma regular, utilizando tecnologia da informação, no contexto de uma relação de emprego²³. (UE, 2022)

²² Organização Internacional do Trabalho. *Working from home: From invisibility to decent work*, documento disponível em <https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_765806/lang--en/index.htm> último acesso em 05.02.2023.

²³ Tradução livre de: “[...] any form of organising and/or performing work using information technology, in the context of an employment contract/relationship, in which work, which could also be performed at the employer’s premises, is carried out away from those premises on a regular basis”. Disponível em < <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates> > último acesso em 24.04.2023.

Além dessas, o Relatório, daqui em diante designado apenas por “Relatório sobre Teletrabalho EU/2022”, traz ainda outras definições, como de trabalho híbrido e trabalho sob arranjos flexíveis, mas o que mais interessa a este estudo é o retrato da diversidade das formas de regulação do trabalho fora do estabelecimento do empregador trazidos pelo Relatório sobre Teletrabalho EU/2022. Segundo ele, entre os países da União Europeia e Noruega, a matéria recebe as seguintes formas de tratamento: (1) regulação e definição em lei paralelamente a robusta negociação coletiva; (2) regulação e definição em lei e crescente negociação coletiva; (3) regulação e definição em lei e alguma negociação coletiva; (4) regulação e definição em lei, mas nenhum papel, ou papel marginal à negociação coletiva; (5) regulação e definição em lei e alguma negociação coletiva decorrente dos direitos relativos aos conselhos de empresa/conselhos de trabalhadores (*works council*); (6) negociação coletiva e legislação relativa a meio ambiente de trabalho; (7) apenas negociação coletiva; (8) negociação coletiva e códigos de conduta.

O Relatório sobre Teletrabalho EU/2022 ainda noticia que, em muitos dos países, a regulação sobre a matéria, tanto via legislação, quanto via fontes autônomas, foi alterada durante a pandemia ou, como no caso da Alemanha, ainda está em processo de regulamentação, trazendo não apenas mais definições para as diferentes formas de trabalho à distância, mas também regras mais pormenorizadas, em razão de novas preocupações, como com o direito à desconexão, por exemplo.

Observe-se, contudo, que, os centros da atenção da União Europeia e seus Estados –membros são distintos dos que foram objeto do Relatório da OIT, isso porque o tipo de trabalho remoto que vem tomando a Europa é, preponderantemente, os do segmento *white collar*, com seus riscos e vulnerabilidades específicos, enquanto o Relatório da OIT mapeou os diversos tipos de trabalho à distância ao redor do globo, o que incluiu modalidades de trabalho que não raramente atingem patamar de precarização tão profunda que poderiam ser classificados como formas de trabalho escravo, como é o caso dos microtarefeiros de plataforma e dos tarefeiros em *sweat shops* ou, mesmo em casa, trabalhando em condições de absoluta precariedade.

Isso nada atesta sobre a ausência de demandas desse tipo de trabalho – os desenvolvidos por aqueles tarefeiros dos *sweat shops* – pelos mercados europeus, ao contrário, apenas demonstra que as demandas cumpridas em condições desumanas são terceirizadas daqueles para os Estados mais pobres, o que torna a questão da precarização dos trabalhos à distância e por plataformas, um problema que só pode ser solucionado via cooperação global.

2.3 Definições e regência no Brasil

Conforme já se adiantou, o Brasil já definia e regulava a matéria no artigo 6º da CLT de modo muito parecido com o trazido pela OIT, inclusive cumprindo o objetivo principal da Convenção 177, qual seja: garantir que o trabalhador que realizasse suas atividades fora do estabelecimento do empregador teria os mesmos direitos que o trabalhador “presencial”.

No entanto, sob discurso de suposta modernização, a Reforma Trabalhista lançou-se na contramão do que foi preconizado pela OIT, justamente para discriminar o empregado dito “teletrabalhador”, reduzindo-lhe os direitos em comparação com o trabalhador que realiza suas atividades fora do estabelecimento do empregador ou sem uso de ICTs, como, por exemplo, retirando-lhe o direito ao controle de jornada e, conseqüentemente, a condições adequadas de reestabelecimento de sua saúde e integridade física e psíquica.

E, em situação ainda pior, encontram-se os trabalhadores por plataformas para os quais o Estado brasileiro, por seus diversos órgãos e justificativas, tem negado qualquer direito ao trabalho ou vida digna, impondo-lhes o regime próprio do trabalho fabril do século XIX, de liberdade para acabar com a própria vida pelo trabalho.

2.4 Nomadismo digital

Figura nova e interessante, mas não abarcada pelo relatório da OIT é a dos “nômades digitais”.

Em um site inteiramente dedicado a esse público, chamado *Planet Nomad* explica-se que o nomadismo digital “representa um estilo de vida, baseado na liberdade geográfica, onde usamos a internet para trabalhar enquanto viajamos pelo mundo” e, quanto à figura do nômade digital, o site define como “pessoa com liberdade geográfica para trabalhar sem ter uma casa fixa e usa a internet para trabalhar” (FRNÇA, 2021)²⁴.

Já o site de um clube de assinatura de hotéis e residências temporárias chamado *All - Accor Live Limitless*, os caracteriza como “profissionais que, basicamente, usam o mundo como escritório”²⁵.

²⁴

²⁵ Cf. < <https://all.accor.com/pt-br/brasil/magazine/one-hour-one-day-one-week/o-que-e-um-nomade-digital-5-beneficios-desse-estilo-de-vida->

O volume de pessoas que optaram por esse estilo de vida e trabalho tem se tornado tão grande que vem produzindo efeitos nas políticas migratórias de vários países ao redor do globo.

De acordo com o portal “*Traveling Lifestyle*²⁶” 52 países²⁷ já oferecem vistos especiais para nômades digitais e os requisitos e procedimentos para a aquisição dessa modalidade de visto são os mais variados, Portugal, por exemplo, adotou em outubro de 2022, uma possibilidade de visto temporário especial e uma possibilidade de autorização de resistência especial (1 ano, renovável até 5 anos) para nômades digitais, assim consideradas as pessoas em regime de trabalho remoto que comprovarem renda equivalente a quatro vezes o salário mínimo nacional por mês, cerca de €2,836.

Já em Barbados, o visto especial para nômades digitais exige o pagamento de uma taxa de 2.000 USD e a comprovação de relação de emprego com empresa fora do país ou da propriedade de um negócio sem estabelecimento físico. Em ambos os casos deve-se demonstrar uma renda anual de, pelo menos, 50.000 USD.

Na Alemanha, o visto para nômades digitais se difere dos demais vistos concedidos pelo país porque pode ser estendido a até 3 anos, desde que a pessoa apresente: um endereço na Alemanha, prova de seguro-saúde, prova de autonomia financeira sustentável e prova de que possui clientes naquele país.

Do ponto de vista jurídico, portanto, partindo-se de legislações relacionadas ao tema da migração, pode-se afirmar que nômades digitais são, empregados, profissionais autônomos, empreendedores ou *free lancers* que buscam a liberdade de localização ou *location independence*, como chamam os sites dirigidos a esse público, como o *Digital Nomad World* que entre outros serviços, divulga ofertas de trabalhos e empregos remotos²⁸.

De fato, quando se pensa em pessoas constantemente alterando seus países de domicílio, a primeira questão que vem à mente é justamente a migratória, mas esta é apenas a primeira.

[e0e9d.shtml#:~:text=Hoje%2C%20o%20significado%20do%20nomadismo,e%20ganha%20dinheiro%20pela%20internet.](#) > último acesso em 05.02.2023.

²⁶ Disponível em < <https://www.travelinglifestyle.net/countries-offering-digital-nomad-visas-and-residency/> > último acesso em 27.01.2023.

²⁷ Chipre, Colômbia, Islândia, Letônia, Montenegro, Hungria, Geórgia, Bahamas, Antígua & Barbuda, Barbados, Bermudas, Ilhas Cayman, Croácia, República Checa, Curaçao, Costa Rica, Dominica, Dubai, Estônia, Alemanha, México, Austrália, Portugal, Espanha, Ilha de Monserrate, Namíbia, Ilhas Maurício, Argentina, Equador. Além desses, outros países estão em fase de regulamentação desse tipo de visto: Goa (Índia), Itália, Romênia, Grécia, Tailândia, Indonésia (Bali), África do Sul, Sri Lanka

²⁸ Cf. < <https://digitalnomads.world/jobs/> >

Um nômade digital que seja trabalhador autônomo ou empreendedor não invocará questões relevantes para o direito do trabalho, mas e o caso do nômade empregado? É partindo dessa indagação que se propõe sua inserção na categoria de trabalhadores remotos no setor de serviços.

Os nômades empregados não se distanciam dos demais empregados remotos do setor de serviços, salvo pela cláusula sobre o local de trabalho. O que difere o nômade dos outros trabalhadores remotos do setor de serviços é a cláusula de *anywhere office* que define a possibilidade de alteração do local da prestação de trabalho a qualquer momento, para qualquer localidade, inclusive, em outro país.

Assim, fazendo um aparte à categorização apresentada pela OIT, insere-se esse grupo de trabalhadores na categoria de trabalho remoto no setor de serviços, pois prestam serviços por meio da tecnologia da informação e comunicação, mas não se identificam plenamente com a figura do teletrabalhador, pois seus contratos contém uma cláusula que permite ao trabalhador não ter um domicílio fixo, o que implica que a prestação de trabalho poderá ser realizada em qualquer lugar do mundo.

Considerando essa possibilidade de troca contínua do local de trabalho, inclusive para o exterior, surgem questões como adequação de aplicar a regra geral da *lex loci executionis*, competência para julgamento de uma ação de assédio no ambiente virtual da empresa, por exemplo, questões relacionadas à seguridade social desses empregados, à aposentadoria deles, dentre várias outras, ou seja, o ajuste da política migratória é só o começo de uma série de adaptações que as legislações de todos os países deverão realizar para acomodar essas novas relações de emprego.

3 DA NECESSIDADE DE COOPERAÇÃO GLOBAL NA MATÉRIA

Se por um lado a possibilidade do trabalho à distância permitiu a continuidade da geração de riquezas em meio a uma pandemia e trouxe mais oportunidades e melhores condições de trabalho para muitos, especialmente no norte econômico global, por outro, trouxe novos meios de precarização do trabalho que, por estarem no ambiente doméstico, tornou-se invisível, conforme aponta o Relatório OIT2022.

No FEM, discute-se intensamente a necessidade de adoção de políticas mais sustentáveis, pois bem, não há possibilidade de construção de um mundo sustentável sem retirar aqueles milhares de mulheres e homens da condição de invisibilidade.

Tal como o meio ambiente não é um problema de um Estado ou outro, a precariedade de várias das formas de trabalho à distância também não é, ao contrário, é resultado da globalização de estratégias de submissão do homem ao mercado global, aumentando a riqueza em um Estado às custas do trabalho precário em outro e por isso, precisa ser objeto de políticas coletivas globais.

Acredita-se que um dos pressupostos para a construção de políticas coletivas em nível global é o tratamento unívoco de cada ponto de estrangulamento que tem emergido do tipo de trabalho em questão. Nesse sentido, argumenta-se que se deve chegar a um termo comum de categorização das diferentes situações de trabalho à distância para que todos os Estados e parceiros sociais possam reconhecer e solucionar a vulnerabilidade de cada grupo da forma mais adequada e eficiente possível, nos quatro cantos do mundo, para que o trabalhador remoto no Brasil seja tratado com a mesma dignidade que um trabalhador remoto na Noruega e evitando, em última análise, o alastramento de mais essa forma de *dumping* social.

REFERÊNCIAS

- BERNARDES, Sara Andreis Bernardes. Trabalho Análogo à Escravidão de Imigrantes Sul-Americanos na Cadeia Produtiva da Zara: sujeitos do Sul Global na centralidade de colonialidades presentes na divisão racial e sexual do trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em Relações Internacionais) – Centro de Economia e Relações Internacionais, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em < <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/218780> > último acesso e, 11.04.2023.
- CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antônio Tadeu; TONHATI, Tânia (Orgs.) A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro. OBMigra, Ed. Especial, Realização: Brasília, 2015. Disponível em < <http://portal.mte.gov.br/obmigra/home.htm> > último acesso em 11.04.2023.
- DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego. São Paulo: LTr, 2015.
- ERIKSEN, Thomas Hylland. Tyranny of the Moment: Fast and Slow Time in the Information Age. London: Pluto press, 2001.

EUROFOUND. Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022.

FRANÇA, Renato. O que é nomadismo digital e 8 motivos para começar. Disponível em < <https://www.planet-nomad.com/pt/nomadismo-digital-significado/> > último acesso em 15.03.2023.

LINS, Hoyêdo Nunes. Chips & sweating system: metáforas para a reestruturação produtiva. Ensaios FEE, Porto Alegre, v. 24, n. 1, p. 151-176, 2003. Disponível em < <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/ensaios/article/viewFile/572/2555> >

NASSIF, Elaine Noronha. Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do Direito e do Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

STANDING, Guy. The Precariat: the new dangerous class – COVID 19 edition. Great Britain: Bloomsbury Publishing Plc, 2021.

VIANA, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017.