

O ano de 2020 ressignificou a forma com que pensamos uma série de relações em nossa vida, [inclusive as de trabalho](#), transformando em algo mais usual os profissionais “nômades digitais”.

A pandemia acelerou uma tendência em ascensão: pessoas que tinham seu trabalho ao alcance de um notebook com acesso à internet, inconformadas com os limites do escritório e em busca de experiências, tornaram-se **nômades digitais**.

Nômades digitais são pessoas que trabalham online e que, portanto, não precisam estar fisicamente em um escritório para desempenhar suas funções, permitindo que cumpram com suas atividades laborais de onde quiserem.

Qual deve ser a regra adotada para regular essa relação de trabalho?



Com inspiração em uma antiga convenção internacional, o TST concluiu inicialmente que “a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não

por aquelas do local da contratação”.

Em 2012, porém, essa súmula foi cancelada para permitir o entendimento de que a lei brasileira poderia continuar sendo aplicável ao brasileiro trabalhando no exterior em alguns casos.

As discussões sobre normas aplicáveis às relações de trabalho transnacionais vêm sendo decididas, por vezes, conforme a teoria do ‘centro de gravidade’.

Segundo essa teoria, ao invés de se olhar apenas o local da prestação de serviço, deve-se olhar a relação de trabalho como um todo.

Diante deste contexto, é fundamental entender a realidade de cada caso para determinar se um nômade (estrangeiro ou brasileiro) será regido pela lei do Brasil, ou de outro lugar como, por exemplo, a sede da empresa empregadora.

Para além destas questões, somam-se outras importantes:

- as regras que tratam da tributação sobre a renda de vários países (que podem considerar um ou mais dos fatores: residência fiscal, nacionalidade, fonte pagadora)
- as normas que tratam de seguridade e previdência social
- os diferentes padrões de privacidade de dados adotados

Como resposta parcial, começam a surgir os chamados “empregadores de papel”.

São empresas que se responsabilizam por contratar, pagar salários, oferecer benefícios e **cumprir obrigações legais** [observando as normas e os costumes locais](#).

E no caso de imigrantes que desejam vir para o Brasil?

O Brasil entrou para a lista de países que possuem uma legislação migratória com a publicação da RN 45/2021 destinada aos nômades digitais.

Neste caso, é importante frisar que essas pessoas que vem permanecer temporariamente no país, **trabalhando remotamente** para uma empresa estrangeira, não terão nenhum direito trabalhista no Brasil.

É incompatível com o tipo de visto estabelecido para esses imigrantes que eles tenham o amparo da CLT. Desta forma, as questões trabalhistas estarão vinculadas ao país do

empregador.

Portanto, a empresa que mantiver este tipo de empregado em território brasileiro deverá redobrar os cuidados para que não se caracterize o vínculo de emprego, evitando, por exemplo, o contato presencial e recorrente na sede da empresa brasileira, além de evitar vinculação hierárquica à estrutura brasileira.

Sem dúvidas, ainda há uma longa estrada para regularizar o trabalho dos **nômades digitais**. Gostou do conteúdo e quer saber mais? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram](#).