

METAVERSO E SUAS REPERCUSSÕES NO DIREITO DO TRABALHO

Guilherme Trindes Luz Santos¹
Jorge Eduardo Cardoso da Silva Júnior²
Maria Luíza Santos Assunção³
Rafael Freire Ferreira⁴

RESUMO

Com a disseminação do vírus Covid-19 e a instauração de uma pandemia mundial em 2020, diversos setores tiveram de readequar sua mão de obra e procedimentos laborais de modo a dar continuidade aos serviços utilizando-se de plataformas digitais para este fim. Através da metodologia qualitativa, revisão bibliográfica e documental, o presente trabalho analisa como se dão as novas relações de emprego oriundas desse paradigma, especificamente no ambiente do Metaverso, conceituando a plataforma e identificando os princípios e leis que regem a relação de emprego. Extrai-se de um desses princípios, o da proteção, a necessidade de garantir ao empregado, no âmbito jurídico, a compensação da desigualdade e hipossuficiência frente à novas realidades e de seu contratante. Explicitando de que forma as normas materiais e processuais do trabalho convergem na regulamentação dos vínculos empregatícios, este trabalho visa identificar a necessidade de adequação ou criação de dispositivos com o escopo de garantir os preceitos constitucionais de proteção ao trabalhador elencados no artigo 7 da Constituição Federal Brasileira e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Metaverso; Princípio da Proteção; Relações de Emprego; Plataformas Digitais.

METAVERSE AND ITS REPERCUSSIONS ON LABOR LAW

ABSTRACT

With the spread of the Covid-19 virus and the onset of a global pandemic in 2020, several sectors had to read their workforce and laboratory procedures in order to continue the services using digital platforms for this purpose. Through qualitative methodology, bibliographical and documentary review, this work analyzes how new employment

¹ Guilherme Trindes Luz Santos. Bacharelado em Direito – UNEX. E-mail guilhermetrindesluzsantos@hotmail.com

² Jorge Eduardo Cardoso da Silva Júnior. Bacharelado em Direito – UNEX. E-mail jorgecsjr@gmail.com

³ Maria Luíza Santos Assunção. Bacharelado em Direito – UNEX. E-mail mluizasantos.assuncao@hotmail.com

⁴ Professor orientador. Mestre em Direito – UAL. E-mail rafael.ferreira@ftc.edu.br

relationships arising from this paradigm, specifically in the Metaverse environment, conceptualizing the platform and identifying the principles and laws that rules the employment relationship. It is extracted from one of these principles, the protection one, the needing to guarantee the employee, in the legal scope, compensation for inequality and hypo sufficiency in the face of the new realities and his contractor. Explaining how the material and procedural norms of work converge in the regulation of employment relationships, this work aims to identify the need for supervision or the creation of law devices with the scope of guaranteeing the constitutional precepts of worker protection listed in article 7 of the Brazilian Federal Constitution and in the Consolidation of Labor Laws.

Keywords: Metaverse; Protection Principle; Employment Relationship; Digital Platforms.

1 INTRODUÇÃO

Com a pandemia mundial oriunda da disseminação do Covid-19, fez-se imprescindível o estabelecimento de medidas de isolamento social com o escopo de dirimir a disseminação daquele. Neste cenário, as relações pessoais e interpessoais tiveram de ser modificadas, acelerando o processo de implantação de tecnologias que, até então, eram reservadas a determinados nichos de mercado.

Nesse sentido, os meios utilizados nas relações de trabalho, sociais e de comércio deram vez a mecanismos que possibilitaram a continuidade dos serviços, ainda que em isolamento. As nomenclaturas como homeoffice, NFT's, blockchain e workrooms se tornaram parte do cotidiano dos indivíduos, explicitando esta realidade pós-pandemia. Dentre estas, destaca-se a plataforma digital que trará alterações nos mais variados setores: o Metaverso.

A relevância do Metaverso reside na sua capacidade de reunir pessoas de todo mundo numa mesma sala de estar digital, escritório ou quaisquer cômodos imaginados, de forma que todo e qualquer ambiente pode ser recriado para melhor aproveitamento do espaço através seu avatar. Assim dizendo, a plataforma é identificável por suas principais características: interação síncrona ao vivo; disponibilidade individual e em simultâneo com outros; economia em pleno funcionamento; oferecimento de uma experiência a uma vasta gama de contribuidores e ampla interoperabilidade.

Para acompanhar a evolução insurgida nos últimos anos, os escritórios de trabalho e as empresas estão aderindo ao mundo virtual, onde a lei trabalhista toma um rumo ainda mais desafiante. O metaverso abriu a porta a novos riscos que os empregadores devem antecipar e considerar cuidadosamente.

Ademais, são infinitas as questões que, na prática, não se sabe ao certo como se dará a aplicação do direito material e processual na seara trabalhista: Será que a relação de trabalho estaria consolidada já que feita por intermédio de um avatar? Quais direitos o usuário detém? Meus dados pessoais estarão protegidos? Em uma demanda trabalhista, a ação será proposta virtualmente ou na vida real?

Desse modo, faz-se imprescindível a análise da existência, ou não, de lei que possa ser aplicada aos novos modelos de atividade laboral exercida nos ambientes virtuais do metaverso, com o escopo de garantir aos trabalhadores o respeito aos princípios constitucionais por parte de seus empregadores.

Diante desse contexto, o objetivo desse trabalho é correlacionar as normas do Direito do Trabalho, bem como as disposições processuais, buscando identificar a necessidade de adequação dos dispositivos às novas realidades provenientes da implantação do Metaverso nos vínculos laborais.

Em um primeiro momento, busca-se compreender o conceito do Metaverso, identificando suas principais funções e inovações. Em seguida, será traçado como se dão as relações de trabalho no Metaverso, em especial na aplicação dos princípios que as regem, para que se entenda quais são as preeminentes inquietudes quanto à formalização do contrato de emprego.

Em um terceiro momento, se busca aludir a norma trabalhista em relação às diretrizes do ambiente virtual e como estas se estendem aos contratos realizados na plataforma e, por fim, instituir como se dá a solução de eventual dissídio trabalhista, explicitando a competência da justiça laboral e a consequente adequação do Direito do Trabalho às novas perspectivas do Metaverso.

Para cumprir tal objetivo, será utilizado o método qualitativo, no qual a aludida pesquisa será predominantemente abrangida através da análise de casos, normas regulamentadoras, artigos acadêmicos, documentos e exame do Direito Comparado.

2 CONCEITUANDO O METAVERSO

O termo Metaverso tem como origem a união das palavras “meta” (traduzida do inglês como “transcendente”) e “universo” e foi citado primeiramente no romance de ficção científica “Snow Crash”, escrito por Neal Stephenson, que narra a história de personagens que vivem num mundo distópico e, para dirimir os efeitos negativos e mazelas de suas próprias realidades, entram num universo virtual como forma de alento.

Saindo da literatura, o Metaverso refere-se a um “espaço virtual compartilhado, criado pela convergência da realidade física e virtual, incluindo várias formas de realidade aumentada e realidade virtual” (KOVACS, 2021), que os usuários podem acessar através da internet ou outras plataformas em rede. É um sistema complexo de mundos digitais interconectados, onde os indivíduos podem se envolver em uma série de atividades, incluindo socialização, jogos, compras, aprendizado e trabalho, usando avatares digitais personalizados para representar a si mesmos.

Por assim dizer, constitui-se, essencialmente, de uma grande rede interconectada de ambientes virtuais e espaços digitais que permitem que as pessoas se envolvam em uma ampla gama de atividades e interações. Esses espaços são criados usando uma variedade de tecnologias, incluindo realidade aumentada, realidade virtual e outras mídias imersivas.

Uma das principais características do metaverso é a capacidade de os usuários criarem e controlarem seus próprios avatares digitais, que servem como uma espécie de representação digital de si mesmos no mundo virtual. Esses avatares podem ser personalizados para refletir a aparência, preferências e interesses de um usuário e podem ser usados para interagir com outros usuários, participar de várias atividades e navegar no ambiente virtual.

Ademais, outro aspecto importante é a criação de economias e mercados virtuais, onde os usuários podem realizar serviços, bem como compras e vendas de bens virtuais. Isso criou novas oportunidades para empresas e empreendedores criarem e monetizarem produtos e serviços digitais, mudando fundamentalmente a forma como interagimos uns com os outros e com a tecnologia digital.



Podemos dizer atualmente que o Poder Judiciário, em especial a Justiça do Trabalho, já se encontra presente no ambiente do metaverso, ainda que em fase inicial de implementação. A Vara do Trabalho de Colíder (MT) foi a pioneira a se posicionar no universo virtual, seguidamente da 1ª Vara do Trabalho de Jí-Paraná (RO), conforme aduz a Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

“A unidade judiciária, pioneira na criação do Balcão Virtual no Poder Judiciário, junta-se agora à VT de Colíder (MT), tornando-se a segunda vara trabalhista brasileira a se posicionar neste universo virtual. A imersão é parte de um projeto piloto guiado em parceria com a empresa View3D Studio, que criou a versão digital da unidade sem custos para a JT, tendo destaque e repercussão nacional[...]” (TRT14-SECOM, 2022)

Não obstante, advogados também começam a edificar seus respectivos escritórios na plataforma, com o escopo de garantir seus posicionamentos neste mercado. Um dos primeiros escritórios do Brasil a compor o ambiente virtual foi o Viseu Advogados, que conta com um espaço virtual com lounge para eventos e salas de reuniões. De acordo com o sócio-fundador Gustavo Viseu:

“[...]o escritório utilizou conceitos modernos e funcionais para representar o ambiente de um escritório de advocacia, utilizando este espaço para atender às demandas geradas por este novo mundo e possibilitando novas interações com clientes, equipes de trabalho e demais interessados nos conteúdos divulgados pelo escritório por meio da plataforma.” (VISEU, s.d)

Por fim, podemos concluir que trata-se de um novo tipo de realidade digital, onde as pessoas podem se envolver em experiências interativas e imersivas que confundem a linha entre os mundos físico e virtual. À medida que essa tecnologia continua a evoluir, podemos esperar ver uma ampla gama de novas oportunidades de inovação e crescimento com o potencial de revolucionar a maneira como vivemos e trabalhamos, criando um novo reino digital que oferece oportunidades ilimitadas.

3 METAVERSO E A PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES

Com a crescente evolução da tecnologia e a popularização do conceito de metaverso, surge a necessidade de pensar em formas de aplicar o Direito do Trabalho nesse novo ambiente virtual. A necessidade da aplicação integral dessas regras de Direito

Material e Processual do Trabalho é fundamental. E podem ser imbuídos diversos princípios para sua exequibilidade.

Segundo Plá Rodriguez (2000, p. 24), temos sete princípios basilares aplicáveis no direito individual do trabalho: princípio da proteção; princípio da irrenunciabilidade de direitos; princípio da primazia da realidade; princípio da continuidade da relação de emprego; princípio da razoabilidade; princípio da boa-fé e princípio da não discriminação, sendo todos possíveis de serem aplicados ao metaverso.

Para que sejam efetivamente efetuados tais princípios ao metaverso, é necessário analisar as relações de trabalho existentes nesse ambiente virtual e identificar possíveis riscos e desafios que os trabalhadores possam enfrentar. Alguns desses riscos podem incluir falta de segurança, falta de privacidade e ausência de regulamentação específica para o trabalho no metaverso.

Em se tratando de segurança, tem-se a tecnologia *blockchain* que consiste em um “banco de dados digital compartilhado e sincronizado mantido por um algoritmo de consenso armazenado em vários nodes, ou seja, computadores que armazenam uma versão local do banco de dados” (FINCK, 2019). O papel das *blockchains* é garantir que o usuário detenha posse sobre seus ativos virtuais, seja ele um item de um jogo online, ou uma música recém-lançada e a identidade em um ambiente virtual.

Nas palavras de Vitalik Buterin, fundador do Ethereum, uma das mais bem sucedidas *blockchains*:

“Um blockchain é um computador mágico no qual qualquer um pode fazer upload de programas e deixá-los para serem executados automaticamente, onde os estados atuais e anteriores de cada programa são sempre visíveis publicamente, e que carrega uma garantia cripto-econômica muito forte de que os programas executados na blockchain continuarão se auto executar exatamente da maneira que o protocolo blockchain especifica”. (BUTERIN, 2015)

No contexto do metaverso, a preocupação com a proteção dos dados pessoais sensíveis é evidente, especialmente pela quantidade e tipo de informações que podem ser tratadas. Conforme definido no art. 5º, II, da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

“Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

II - Dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso,

filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. [...]” (BRASIL, 2018)

Nesse sentido, é indeclinável determinar quem é responsável pela segurança dos dados, como os incidentes de vazamento de informações podem ser evitados e o que acontece no caso de um incidente de violação de tais dados.

Além disso, os desenvolvedores de software no metaverso também poderiam se organizar em sindicatos ou associações de classe, a fim de garantir seus direitos e negociar melhores condições de trabalho com as empresas contratantes.

Por fim, é importante destacar que a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho no metaverso ainda é um campo em desenvolvimento e que serão necessários mais discussões e estudos para definir de forma mais precisa as melhores formas de proteger os trabalhadores nesse ambiente virtual em constante evolução. No entanto, é fundamental que essa discussão aconteça para que os trabalhadores no metaverso sejam protegidos e tenham seus direitos garantidos.

4 AVATAR E O PRINCÍPIO DA PESSOALIDADE DO DIREITO DO TRABALHO

Um elemento fundamental para representação final do usuário no metaverso é o avatar, uma vez que, possibilita ao usuário viver o conteúdo de forma aprofundada e mais próxima da realidade em sua representação no mundo digital. É por meio dele que o indivíduo tem a capacidade de criar seu lugar no mundo, sua identidade visual e suas características físicas. A título de exemplo de representação dos usuários em um aplicativo existe a figura do *BuddyPoke*, conforme excerto a seguir:

“O aplicativo BuddyPoke era um dos aplicativos mais populares da rede social Orkut, pois permitia que o usuário pudesse criar um avatar que o representava, podendo personalizá-lo e até demonstrar o seu humor através do avatar. Com o desenvolvimento do metaverso, a ideia de criar avatares é essencial, pois permite a representação dos usuários no metaverso.” (RODRIGUES, s.d, n. p.).

Além disso, é por meio do avatar que o usuário terá sua interação no mundo do metaverso com outros usuários e empresas que poderão eventualmente contratá-lo no desempenho de serviços. Karla Cristina da Costa e Silva Matos nos exemplifica que:

“[...]é nesse ambiente virtual que as pessoas concretizam sua vida real, como a aquisição de um emprego no ambiente virtual que proporciona o sustento da

pessoa. A medida que as identidades são desenvolvidas elas geram uma afinidade com outras identidades resultando numa identidade coletiva.” (SILVA E MATOS, 2010)

Outrossim, no metaverso o avatar pode, nesse ambiente digital, estabelecer relações jurídicas, contratar e prestar serviços, criar relações de trabalho e emprego. E a partir disso, surgem questionamentos a respeito da regulamentação do trabalho prestado nesse ambiente. Por exemplo, quais seriam as normas aplicáveis? A verdade é que ainda não se tem uma legislação específica para regulamentar essas relações de trabalho estabelecidas no Metaverso. Nesse sentido, Julia Campos nos diz que “com o crescimento e a abrangência desse sistema, a expectativa é de que, num futuro próximo, a gente tenha um conjunto de normas para regular o trabalho prestado no Metaverso, nessa plataforma digital”. (CAMPOS, 2022)

Por outro lado, é importante destacar que a relação de emprego é estabelecida quando preenchidos os requisitos da personalidade onerosidade, habitualidade e subordinação de forma cumulativa previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.” (BRASIL, 1943)

A pessoalidade, especificamente, prevê que o empregado é contratado pelas suas características e habilidades pessoais, não podendo se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. é a característica que comparece no contrato de trabalho somente o empregado que foi contratado é que pode exercer as atividades, não pode ser substituído.

Nesse sentido, Graziela Jurça Fanti nos diz que:

“Pessoalidade diz respeito à infungibilidade do prestador de serviços. Deve haver *intuitu personae* na relação jurídica pactuada, de modo que o trabalhador não pode ser/ou se fazer substituído por outro na prestação do serviço. Alguns autores, tal como Maurício Godinho Delgado (p. 315), somam esse requisito a um outro, o do trabalho exercido por pessoa física, que outros autores consideram como sendo um componente da pessoalidade. (FANTI, 2021)

Desse modo, a preocupação reside na possibilidade de aqueles direitos e obrigações ora acordados numa relação de emprego no ambiente virtual possam abranger o usuário, visto que tal relação jurídica, em tese, tenha sido realizada por intermédio de seu avatar. A criação do avatar do usuário é realizada, inclusive, analisando sua fotografia:

“O avatar é um personagem criado e configurado pelo usuário para que ele possa se identificar e ser identificado no ambiente virtual. Essa representação do jogador/colaborador pode ser feita a partir de uma foto personalizável, uma caricatura, ou uma figura que possui características e adereços editáveis.” (GAMEFIC, s.d)

Com efeito, o avatar traz características do usuário, sejam elas físicas ou comportamentais, exprimindo por conseguinte os desígnios próprios daquele na celebração de acordos e relações interpessoais. Isto posto, podemos inferir que o requisito de pessoalidade na relação de emprego poderia estar preenchido, considerando o avatar como uma mera extensão do indivíduo que o criou.

5 DIREITOS TRABALHISTAS APLICÁVEIS AO AMBIENTE DO METAVERSO

É de suma importância que numa relação de empregado e empregador, ainda que seja no ambiente virtual, sejam observadas as normas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT em seu artigo 3º, traz esta possibilidade de aplicação no caso do metaverso:

“Art. 3. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e a condição do trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual.” (BRASIL, 1943)

Logo, faz-se necessários que os avatares que representam os trabalhadores neste ambiente sejam equiparados a estes para fins trabalhistas, garantido que sejam assegurados os mesmos direitos trabalhistas previstos tanto na CLT quanto na Constituição Federal de 1988, como o direito à jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, aviso prévio, entre outros direitos.

Para que seja garantida a segurança dos trabalhadores, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) deve ser aplicada obrigatoriamente neste espaço. Ao solicitar dados pessoais para cadastro em suas plataformas, os metaversos podem se enquadrar na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), de acordo com Julia Peranovich:

“A melhor maneira do metaverso se enquadrar na LGPD é adotar medidas rígidas de tratamento e armazenamento de dados, evitando o compartilhamento indevido e quaisquer outros problemas que dele possam suceder, além de adotar uma medida bem clara de quais dados serão utilizados e por qual motivo e, ainda, fazer um termo de permissão de uso de dados, de forma em que as pessoas realmente leiam o termo” (PERANOVICH, 2022)

Essas medidas devem estar em conformidade com a legislação vigente e podem incluir, por exemplo, o uso de criptografia para proteger as informações armazenadas, a definição de políticas claras de privacidade e a adoção de procedimentos de controle de acesso para evitar o acesso indevido aos dados pessoais dos trabalhadores. Nesse sentido, as empresas que atuam no Metaverso devem estar preparadas para lidar com essas solicitações e garantir a privacidade dos dados pessoais dos trabalhadores de acordo com o ordenamento jurídico aplicável.

Outro aspecto relevante, diz respeito à jornada de trabalho aplicável aos profissionais que atuem no âmbito do Metaverso, visto que estes, por analogia, poderiam ser equiparados àqueles trabalhadores em regime de teletrabalho que, por sua vez, não

são abrangidos pelo controle de jornada, conforme aduz o artigo 62, III da CLT:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.” (BRASIL, 1943)

Em contrapartida, é de suma importância ressaltar ainda que, ante a ausência de regulamentação específica, há uma convenção coletiva de trabalho estabelecida pelo setor de empresas de processamento de dados, serviços de informática e similares do Estado de São Paulo para os trabalhadores que atuam no âmbito virtual. No âmbito desta Convenção, fora estabelecida que a “duração da jornada de trabalho dos digitadores será de 30 (trinta) horas semanais e dos demais empregados será de 40 (quarenta) horas semanais.” (SEPROSP, 2022)

Tais parâmetros foram estabelecidos para que os trabalhadores virtuais tenham regulamentação dentro de sua categoria. É importante lembrar que essa jornada pode variar de acordo com a negociação coletiva realizada entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e das empresas, mas a convenção serve como referência para estabelecer um parâmetro mínimo de jornada de trabalho e outros direitos para os trabalhadores virtuais e outros direitos para a categoria incluindo os trabalhadores virtuais.

Outros aspectos fundamentais a serem debatidos dizem respeito à violência moral e sexual no ambiente virtual. Conforme demonstra a Associação Brasileira de Rádio e Televisão – ABRATEL, as plataformas de realidade virtual:

“[...]estão repletas de vários dos mesmos problemas que existem nas plataformas de comunicação mais tradicionais. Entre eles, comentários misóginos, homofóbicos e racistas; um sistema de denúncias que fica aquém das necessidades reais dos usuários; falta de combate a infratores; e nenhuma classificação indicativa, o que pode resultar em crianças sendo expostas a conteúdos impróprios ou a ameaças a sua integridade.” (ABRATEL, 2022)

Outrossim, não distante da realidade, em junho de 2022, em entrevista concedida ao canal Universa, a psicoterapeuta britânica Nina Jane Patel, de 43 anos, relatou a experiência traumática vivenciada por seu avatar que, em menos de um minuto após sua entrada no ambiente do metaverso da empresa Meta, outrora denominada Facebook, fora abordado por quatro avatares masculinos:

“Eles chegaram muito perto de mim, no início me assediando verbalmente. Depois, começaram a me assediar sexualmente, fazendo todos os tipos de insinuações sexuais possíveis. Então, apalpam e tocam meu avatar de forma inadequada e passaram a me seguir. Eu dizia: ‘Parem, por favor, parem’. Mas eles continuaram. O que aconteceu comigo foi real. Eles me acusaram de querer que eles me assediassem sexualmente, dizendo que essa era a razão pela qual entrei na plataforma e coisas como: ‘Não finja que não está amando’. Aquilo estava cada vez mais surreal, e entrei em pânico. [...] Não consegui colocar os recursos de bloqueio com o tipo de controles manuais, mesmo tendo lido as instruções. A única coisa que podia fazer era tirar meus fones de ouvido enquanto eles continuavam gritando todo tipo de termos sexuais explícitos. Tudo isso durou cerca de três minutos. Foi muito agressivo, perturbador e bastante traumático.” (PATEL, 2022)

Nesse sentido, tais condutas, se realizadas de forma análoga no âmbito das atribuições laborais, constituem faltas graves passíveis de demissão por justa causa ou responsabilização civil do indivíduo infrator, ainda que o alvo tenha sido o avatar da vítima. Nasce daí, conseqüentemente, a imprescindibilidade de as empresas estabelecerem políticas claras de combate a estas práticas e responsabilizar quem praticar tais opugnações.

Conclui-se, portanto, que os empregadores e empregados estejam devidamente cientes dos seus direitos aplicados no Metaverso, para que seja proporcionado um ambiente justo e adequado para o desempenho das atividades laborais estabelecidas, neste espaço virtual.

6 DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO FRENTE AO METAVERSO

Um dos aspectos que causam controvérsias no mundo jurídico diz respeito ao foro adequado para se ajuizar determinada demanda de modo a garantir o efetivo cumprimento do princípio da inafastabilidade da justiça. A Constituição Federal Brasileira,

em seu artigo 114, traz de maneira abrangente a competência da Justiça do Trabalho nos dissídios individuais e coletivos:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

[...]” (BRASIL, 1988)

Além disso, as competências podem ser subdivididas em razão do lugar (competência territorial), da pessoa (de acordo com a especificidade e qualidade das partes envolvidas na lide), da matéria (natureza da relação jurídica) e, por fim, da função (competência hierárquica ou interna).

Outrossim, na seara trabalhista, temos ratificado na doutrina e nas normas jurídicas que o juízo a ser designado para solucionar determinada lide é regido, em regra, pela localidade onde efetivamente foi prestado o serviço por parte do empregado ao seu respectivo empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz no artigo 651 as regras de competência do foro das reclamações trabalhistas:

"Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços” (BRASIL, 1943)

Todavia, o desafio se inicia em delimitar a norma jurídica aplicável, nacional ou estrangeira, numa relação de emprego que tenha sido concretizada por meio do ambiente virtual e lá tenham sido desempenhadas as funções do trabalhador por intermédio de seu avatar que, como dito em tópico supra, caracteriza-se por ser uma mera extensão do ser humano e, portanto, sujeito detentor de direitos e obrigações.

Desse modo, a regra de eleição do foro da prestação dos serviços que o artigo supracitado aduz teria, a priori, sua aplicação inviabilizada no ambiente virtual, principalmente quando a empresa não possuir filial em território nacional. Conforme nos traz Manuel Martin Pino Estrada, tal preceito não teria como ser executado no metaverso pois o “trabalhador brasileiro vai trabalhar no Brasil, mas existem milhões de trabalhadores que são nômades digitais, que hoje estão num país, amanhã num outro[...]” (ESTRADA, 2022).

De igual modo, ante a sua característica de extraterritorialidade, o “lugar” da prestação dos serviços torna-se algo que, num primeiro momento, aparenta ser inalcançável e, por conseguinte, fugiria à jurisdição da justiça laboral. Tal inferência criaria precedentes de incompetência territorial em qualquer postulação de direitos que porventura tenham sido obstruídos por quaisquer das partes do contrato de trabalho.

Para dirimir tais indagações, a jurisprudência compreende que o Poder Judiciário Brasileiro é competente na resolução de conflitos oriundos da internet, por analogia, estendendo-se ao metaverso, ainda que estes sejam transfronteiriços. É o entendimento do Superior Tribunal de Justiça:

“RECURSO ESPECIAL. INTERNET. JURISDIÇÃO. SOBERANIA DIGITAL.PREQUESTIONAMENTO. AUSÊNCIA. MARCO CIVIL DA INTERNET. ALCANCE.APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. PERTINÊNCIA DA JURISDIÇÃO NACIONAL.1. Agravo de instrumento interposto em 29/08/2016, recurso especial interposto em 11/01/2017 e atribuído a este gabinete em 02/05/2018. 2. O propósito recursal consiste em determinar a competência da Poder Judiciário Brasileiro para a determinação do fornecimento de registros de acesso de endereço de e-mail, localizado em nome de domínio genérico “.com”.3. Em conflitos transfronteiriços na internet, a autoridade responsável deve atuar de forma prudente, cautelosa e autorrestritiva, reconhecendo que a territorialidade da jurisdição permanece sendo a regra, cuja exceção somente pode ser admitida

quando atendidos, cumulativamente, os seguintes critérios: (i) fortes razões jurídicas de mérito, baseadas no direito local e internacional; (ii) proporcionalidade entre a medida e o fim almejado; e (iii) observância dos procedimentos previstos nas leis locais e internacionais.4. Quando a alegada atividade ilícita tiver sido praticada pela internet, independentemente de foro previsto no contrato de prestação de serviço, ainda que no exterior, é competente a autoridade judiciária brasileira caso acionada para dirimir o conflito, pois aqui tem domicílio a autora e é o local onde houve acesso ao sítio eletrônico onde a informação foi veiculada, interpretando-se como ato praticado no Brasil. Precedente.5. É um equívoco imaginar que qualquer aplicação hospedada fora do Brasil não possa ser alcançada pela jurisdição nacional ou que as leis brasileiras não sejam aplicáveis às suas atividades.6. Tem-se a aplicação da lei brasileira sempre que qualquer operação de coleta, armazenamento, guarda e tratamento de registros, dados pessoais ou de comunicações por provedores de conexão e de aplicações de internet ocorra em território nacional, mesmo que apenas um dos dispositivos da comunicação esteja no Brasil e mesmo que as atividades sejam feitas por empresa com sede no estrangeiro.7. Recurso especial parcialmente conhecido e, nessa parte, desprovido. Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros da Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça, na conformidade dos votos e das notas taquigráficas constantes dos autos. Prosseguindo no julgamento, após o voto-vista do Sr. Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, por unanimidade, conhecer em parte do recurso especial e, nesta parte, negar-lhe provimento, nos termos do voto da Sra. Ministra Relatora. Os Srs. Ministros Paulo de Tarso Sanseverino, Ricardo Villas Bôas Cueva, Marco Aurélio Bellizze e Moura Ribeiro votaram com a Sra. Ministra Relatora.” (STJ - REsp 1745657 / SP 2018/0062504-5, Relator: Ministra NANCY ANDRIGHI (1118), Data do Julgamento: 03/11/2020, Data da Publicação: 19/11/2020, T3 - TERCEIRA TURMA)

Nesse mesmo diapasão, consideremos o vídeo “JUSTA QUESTÃO – Direito do Trabalho no Metaverso”. Em determinado trecho, o Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli traz a percepção de que o metaverso se trata de um “não-lugar”, dizendo que:

“O metaverso e todos os universos virtuais são não-lugares. Ele é um não-lugar por definição, porque é um espaço de interação com o mundo real. Quem está interagindo com esse não-lugar está em um lugar e ninguém pode estar em dois lugares ao mesmo tempo. Não são um mundo à parte, são deste mundo e acontecem neste mundo[...].” (CARELLI, 2023)

Por assim dizer, para Carelli, o ambiente virtual seria um mero instrumento utilizado na interação dos participantes que realizam relações jurídicas que, conseqüentemente, perpassam ao mundo real pelo simples fato de que estas “foram realizadas por indivíduos reais, biológicos e que se encontram situados em território determinável” (CARELLI, 2023), de modo que o trabalhador brasileiro que exerce suas atividades em solo nacional detém abarcados seus direitos em contento com a legislação pátria.

Outrossim, a eleição do foro competente e lei aplicável nas relações de trabalho internacionais também podem ser estabelecidos pela regra da localidade da efetiva prestação dos serviços por força do artigo 198 da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, promulgada pelo Decreto nº 18.871/29, pois “também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador” (BRASIL, 1929).

Portanto, podemos concluir que a competência da Justiça do Trabalho na solução de lides entre as partes de uma relação de trabalho que tenha sido consolidada por meio da plataforma virtual é perfeitamente plausível, seja nas demandas nacionais ou internacionais, de forma a garantir o princípio da inafastabilidade da justiça aos usuários da plataforma.

7 CONCLUSÃO

Ao final do presente trabalho foi possível vislumbrar que as novas tecnologias constituem importante fator que vivifica o mercado financeiro e de trabalho. A pandemia mundial vivenciada em 2020 e anos seguintes fizeram surgir novos modelos de emprego que até então eram desconhecidos. Paralelamente, a criação de um mundo virtual capaz de interconectar usuários, onde se é possível adquirir bens, serviços e contratar outros participantes, promete revolucionar as interações interpessoais, jurídicas e mercantis num curto prazo: o Metaverso.

Concomitante às mudanças advindas do avanço tecnológico, atreladas ao deslocamento dos postos de trabalho às residências dos empregados, surgiram indagações a respeito dos direitos e deveres oriundos das relações de emprego aplicáveis a este novo paradigma. Estaria o usuário da plataforma abarcado pelos direitos pessoais e daqueles inerentes da relação de emprego?

Para responder tais questionamentos fez-se imperioso o estudo das normas e princípios constitucionais e de Direito do Trabalho, bem como o estudo de casos análogos, de forma a subsidiar sua aplicação ao ambiente digital. Essencial, para tanto, elucidar o conceito de Metaverso, trazendo suas principais características e divergências em relação ordenamento jurídico brasileiro.

Em relação a proteção de dados dos trabalhadores e usuários, fez-se importante a alusão da Lei Geral de Proteção dos Dados explicitando a sensibilidade das informações de seus respectivos empregados, reiterando a relevância do papel do empregador na prevenção de vazamento de dados existentes na *blockchain*, atribuindo competências a serem delegadas especificamente nesse sentido.

Ademais, em que pese a característica personalíssima do trabalhador que viabiliza, junto aos demais requisitos, o seu vínculo empregatício, pode-se inferir que a contratação de um avatar criado por este não desconstitui seus direitos de caráter irrenunciável, tendo em vista se tratar de uma extensão própria do usuário que, por sua vez, deposita na figura virtual suas individualidades e peculiaridades.

Ante ao estágio embrionário das discussões jurídicas acerca das controvérsias resultantes da utilização do Metaverso, podemos concluir que se faz imprescindível a regulamentação do ambiente virtual, tendo em vista que já há cerceamento de direitos, bem como a probabilidade de potencialização de conflitos já existentes em outras plataformas digitais.

No que se refere aos direitos e prerrogativas jurídicas aplicáveis aos trabalhadores do universo digital, ante a falta de regulamentação específica, insta ressaltar que o presente trabalho não detém o escopo de estipular qual a legislação adequada a ser aplicada no âmbito do Metaverso. O que se procura, portanto, é aplicar a legislação existente de forma a garantir a proteção daqueles que figuram no polo hipossuficiente da relação de emprego.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRATEL, Associação Brasileira de Rádio e Televisão. **Assédio sexual já virou um problema no metaverso**. Estudos mostram que pode ficar pior. Disponível em: <<https://abratel.org.br/clipping/assedio-sexual-ja-virou-um-problema-no-metaverso-estudos-mostram-que-pode-ficar-pior/#>>. Acesso em: 08 de maio de 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 06 de abril de 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf> Acesso em: 24 maio 2021.

BRASIL. **Decreto nº 18.871 de 13 de agosto de 1929**. Promulga a Convenção de direito internacional privado de Havana. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>> Acesso em: 02 de maio de 2023;

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm. Acesso em: 24 de abril de 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1745657/SP. Relatora: Nancy Andrighi – Terceira Turma. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 19 nov. 2020. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?src=1.1.3&aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&num_registro=201800625045> Acesso em 13 de maio de 2023.

BUTERIN, Vitalik. **Visions, Part 1: The Value of Blockchain Technology**. Disponível em: <<https://blog.ethereum.org/2015/04/13/visions-part-1-the-value-of-blockchain-technology>> Acesso em: 08 de maio de 2023.

CAMPOS, Júlia. **Como ficam as relações de trabalho no metaverso?** Disponível em: <<https://www.andradesilva.com.br/blog/como-ficam-as-relaes-de-trabalho-no-metaverso>>. Acesso em: 04 de maio de 2023.

ESCOLA JUDICIAL – TRT1. **JUSTA QUESTÃO – Direito do Trabalho no Metaverso**. YouTube, 30 de janeiro de 2023. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=RoIQdNtbN4A>>. Acesso em: 17 de abril de 2023.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Contratos de trabalho no metaverso: qual é a legislação aplicável?** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-out-30/martin-pino-contratos-trabalho-metaverso-legislacao>> Acesso em 12 de abril de 2023.

FANTI, Graziela Jurça. **Requisitos do contrato de trabalho e a jurisprudência.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/94231/requisitos-do-contrato-de-trabalho-e-a-jurisprudencia>>. Acesso em: 07 de maio de 2023.

FINCK, Michèle. **Blockchain and the General Data Protection Regulation: Can distributed ledgers be squared with European data protection law?** 120 f. *Relatório* – Parlamento Europeu, Bruxelas, 2019, p. 1. Disponível em: <<https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/634445/>> Acesso em: 27 de abril de 2023.

GAMEFIC. **Experiência Do Usuário: O Uso De Avatar Na Gamificação.** Disponível em: <<https://www.gamefic.me/blog/experiencia-do-usuario/>>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

KOVACS. **Entenda o que é Metaverso, a realidade do futuro.** Disponível em: <<https://tecnoblog.net/responde/entenda-o-que-e-metaverso-a-realidade-do-futuro/>>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

PATEL, Nina Jane. **Britânica que relatou estupro no metaverso: 'Foi real e perturbador'.** Entrevista concedida a Rute Pina. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2022/06/03/estupro-no-metaverso-o-aconteceu-comigo-foi-real.htm>>. Acesso em: 16 de maio de 2023.

PERANOVICH, Júlia. **Metaverso: como seus dados serão protegidos na abordagem da Lei Geral de Proteção de Dados.** Entrevista concedida a Mariana Maria Silva. Disponível em: <<https://exame.com/future-of-money/metaverso-como-seus-dados-serao-protegidos-na-abordagem-da-lei-geral-de-protecao-de-dados/>>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

RODRIGUES, Jamerson. **O que é um Avatar no Metaverso?** Disponível em: <<https://blog.culte.com.br/o-que-e-avatar-no-metaverso/>>. Acesso em: 03 de maio de 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3º Edição, Editora LTR, 2000. Disponível em: <<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>>. Acesso em: 23 de abril de 2023.

RONCATI, João **A revolução do metaverso no mundo do trabalho**. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/coluna/joao-roncati/a-revolucao-do-metaverso-no-mundo-do-trabalho>>. Acesso em: 13 maio. 2023.

TRT14. Secretaria de Comunicação Social. **1ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná (RO) inaugura espaço no metaverso com palestra sobre trabalho infantil**. Disponível em: <<https://portal.trt14.jus.br/portal/noticias/1o-vara-do-trabalho-de-ji-parana-ro-inaugura-espaco-no-metaverso-com-palestra-sobre>> Acesso em: 16 de maio de 2023.

SILVA E MATOS, Karla Cristina da Costa. **Avatar: por um direito personalíssimo de identidade virtual**. Disponível em: <<https://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/4045.pdf>> Acesso em: 13 de abril de 2023.

WISEU, Gustavo. **Somos o primeiro escritório do Brasil a entrar no Metaverso**. Disponível em: <<https://viseu.com.br/viseu-no-metaverso-2/>> Acesso em 15 de maio de 2023.