

# HOME OFFICE TRANSNACIONAL: TRABALHADORES BRASILEIROS EM MOBILIDADE GLOBAL VIRTUAL

## TRANSNATIONAL HOME OFFICE: BRAZILIAN WORKERS IN VIRTUAL GLOBAL MOBILITY

### LAURA ALVES SCHERER

Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)  
lauralvescherer@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-1803-3014>

### VANESSA DE JOBIM LEAL

Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)  
vanessinhaleal2017@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0001-9008-1718>

### R E S U M O

Com o avanço da globalização e das ferramentas digitais é possível assumir trabalhos via home office para empresas locais ou, até mesmo, para o outro lado do mundo. Este estudo visa investigar mobilidades relativas ao trabalho em home office de brasileiros que atuam no mercado internacional. Foram coletadas narrativas de 14 trabalhadores de carreiras diversas. Os resultados apontam que (i) as formas de ingresso no home office transnacional ocorreram devido a mobilidades geográficas anteriores, como trabalho, estudo e turismo no exterior, bem como ao uso de ferramentas para mobilidade tecnológica como plataformas digitais, Google, LinkedIn e Whatsapp; (ii) apenas um entrevistado é contratado como funcionário por empresa estrangeira, os demais são autônomos, trabalham por contrato e prestam serviços para empresas e/ou via plataformas digitais. A remuneração em moeda estrangeira acima do valor do mercado brasileiro é vista como vantagem; (iii) o investimento em si e em equipamentos tecnológicos e de infraestrutura do home office são necessários para acessar oportunidades de vagas globais via mobilidade tecnológica. A acentuada flexibilização do trabalho aliada à mobilidade tecnológica e à imobilidade geográfica, evidencia uma nova modalidade de trabalho propiciada pela mobilidade global virtual que denominou-se home office transnacional.

### P A L A V R A S - C H A V E

Home office; Teletrabalho transnacional; Mobilidade; Globalização.

### A B S T R A C T

*With the advance of globalization and digital tools, it is possible to work from home for local companies or even on the other side of the world. This study aims to investigate the mobility of Brazilians working in the international market. Narratives were collected from 14 workers from different careers. The results show that (i) the ways of entering the transnational home office were*

*due to previous geographical mobility, such as work, study and tourism abroad, as well as the use of technological mobility tools such as digital platforms, Google, LinkedIn, and Whatsapp; (ii) only one interviewee is hired as an employee by a foreign company, the others are self-employed, work under contract and provide services to companies and/or via digital platforms. Remuneration in foreign currency above the Brazilian market value is seen as an advantage; (iii) investment in oneself and in technological and infrastructure equipment for the home office is necessary to access global job opportunities via technological mobility. The marked flexibilization of work, combined with technological mobility and geographical immobility, highlights a new type of work brought about by virtual global mobility, which has been called the transnational home office.*

#### K E Y W O R D S

*Home office; Transnational telework; Mobility; Globalization.*

## INTRODUÇÃO

O home office é uma modalidade de trabalho remoto em casa propiciada pelas novas tecnologias de informação. O teletrabalho é uma atividade que pode ser realizada, por profissionais contratados por uma empresa que, integrados à tecnologia, atuam em locais diferentes dos escritórios centrais (Fincato, 2011). Ambas modalidades ilustram novos modos de trabalhar vinculados à tendência de flexibilidade laboral e o avanço tecnológico. Paralelo a isso, surgem questionamentos em relação aos direitos e deveres dos trabalhadores, assim como, a própria percepção dos mesmos em relação a esse tipo de trabalho na equivalência entre benefícios e dificuldades (Basso & Barreto Junior, 2018).

Estas modalidades remotas estão ampliando o mercado de trabalho e modificando o mercado tradicional, pois o trabalhador pode assumir um trabalho em outras regiões diferentes da sua localização geográfica, até mesmo outros países, brindando flexibilidade e autonomia ao trabalhador (Aderaldo *et al.*, 2017). Isso ocorre a partir das tecnologias da informação que permitiram que trabalhadores ultrapassassem fronteiras, usufruindo de mobilidade geográfica - mesmo sem sair do lugar - a partir da mobilidade tecnológica - que permite o contato com outro ponto geográfico (Selmer *et al.*, 2022).

Nesse sentido, a tecnologia também está relacionada às relações de trabalho globalizadas em que irão surgir novos postos de trabalho para o futuro no regime home office. Zylberstajn (2018) cita exemplos como técnicos de servidores de segurança de dados, mantenedor de servidores, arquitetos virtuais, etc, que podem trabalhar para empresas que estejam alocadas em longas distâncias.

O trabalho em home office ou em teletrabalho já vinha sendo utilizado no Brasil. Com a pandemia da Covid-19, tais modalidades tornaram-se ainda mais comuns e, mesmo que pese suas diferenças conceituais, ocorreu uma flexibilização de suas regras durante o confinamento,

momento em que a prioridade era a saúde da população (David *et al.*, 2023). Nesse sentido, este artigo optou por priorizar o termo *home office*.

O estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada aponta que o trabalho em *home office* em 2020 alcançou 17,4 % das ocupações nacionais (IPEA, 2021), considerando somente trabalhadores que desempenhavam atividades para organizações no país, sem analisar aqueles que trabalhavam em casa para empresas com sede no exterior ou autônomos que atendem clientes independentemente da localidade geográfica, o que poderia aumentar tal porcentagem. No momento atual em que as modalidades de trabalho estão sendo reconfiguradas, é importante analisar os formatos e os motivos que levam trabalhadores a procurarem exercer suas atividades laborais em casa, sobretudo aqueles que buscam expandir seu campo de atuação para além das fronteiras geográficas e adentrar digitalmente em um contexto de trabalho global, independentemente da distância física da empresa.

Nesse sentido, tem-se como objetivo geral investigar as mobilidades relativas ao trabalho em *home office* de brasileiros que atuam no mercado internacional. E como objetivos específicos: (a) identificar formas de ingresso dos trabalhadores brasileiros no *home office* no mercado internacional; (b) identificar aspectos acerca das relações trabalhistas dos trabalhadores em *home office* no mercado internacional; e (c) identificar investimentos realizados pelos trabalhadores para o *home office* no mercado internacional.

Leite *et al.* (2019) ao realizarem uma revisão integrativa da literatura internacional sobre *home office/teletrabalho* apontam que as pesquisas têm como foco os impactos de implementação desta modalidade laboral no nível pessoal, nas relações familiares e no nível organizacional. Nota-se um silêncio a respeito do *home office* no contexto da globalização. Este estudo diferencia-se, portanto, ao abordar sobre trabalhadores que já começaram a trabalhar na modalidade *home office* para organizações que nunca estiveram presencialmente pelo fato de estarem localizadas em outros países.

A contribuição deste artigo recai na caracterização das formas de ingresso, das relações trabalhistas e dos investimentos necessários para atuação em *home office* dos trabalhadores brasileiros entrevistados atuantes no mercado internacional, evidenciando, assim, algumas situações de mobilidades tecnológicas e geográficas provenientes da globalização, que levaram à caracterização de uma nova modalidade de trabalho denominada, neste artigo, como *home office transnacional*.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Teletrabalho e *home office*: possibilidades laborais no ciberespaço

O teletrabalho e o *home office* se caracteriza pela sua flexibilidade, usando tecnologias, tendo como base a internet, podendo assim desenvolver o trabalho que pode beneficiar tanto as organizações como o trabalhador (Messenger & Gschwind, 2016). É importante salientar que há diferenciação entre o *home office* e o teletrabalho. Para Stürmer e Fincato (2020, p. 345), o teletrabalho:

*não pode, como visto, ser singelamente equiparado ao trabalho a distância e tampouco, como se verá, ser igualado a trabalho em domicílio (home office), constituindo-se, portanto, em figura “sui generis.” O teletrabalho é modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional. Com ele (e outros tantos fenômenos próprios da contemporaneidade), diversos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro já é, e cada vez mais será desterritorializado e atemporal.*

No contexto brasileiro, o teletrabalho foi incluído na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943), por meio do capítulo II-A, artigo 75, da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), definido como a “prestação de serviços fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias” e prevê a negociação para esse tipo de trabalho com um acordo individual (Toledo Filho, 2019). Percebe-se que, na CLT, não consta conceito que defina a expressão “home office”, porém o mesmo foi popularizado durante a pandemia de Covid-19 e é bem aceito por meio da Lei nº 12.551/2011, artigo 6 da CLT, que equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meio presencial (pessoal e direto) à exercida à distância por meios telemáticos e informatizados (Toledo Filho, 2019; Stürmer & Fincato, 2020). A figura 1 apresenta uma síntese da diferenciação entre os termos.

**Figura 1 - Diferenças entre Teletrabalho e Home office no contexto brasileiro.**

Teletrabalho	Home office
Trabalho mediado por TICs realizado fora das dependências do empregador.	Trabalho mediado por TICs realizado em casa.
É preciso estar previsto no contrato de trabalho.	Não é preciso estar previsto no contrato de trabalho, pois trata-se de uma flexibilização do trabalho presencial.
Jornada de trabalho flexível com realização de horário próprio de trabalho.	Jornada de trabalho com os mesmos horários que seriam realizados na empresa.
Controle e supervisão do trabalho pautado pelo resultado, independentemente das horas trabalhadas.	Controle e supervisão do trabalho pautado pelos horários da jornada de trabalho.
Não dá direito a horário de descanso, horas extras, adicional noturno, etc., pois a jornada é flexível, o trabalhador estabelece seus próprios horários.	Dá direito a horário de descanso, horas extras, adicional noturno, etc.
O termo teletrabalho está previsto na CLT desde a Reforma Trabalhista de 2017 (CAPÍTULO II-A).	O termo home office não é mencionado na CLT, mas há entendimento com base no art. 6º.

ELABORADO COM BASE NA CLT, BASSO E BARRETO JUNIOR (2018), TOLEDO FILHO (2019) E STRÜMER E FINCATO (2020).

Considerando que o teletrabalho contempla a prestação de serviços fora das dependências do empregador, as atividades do trabalhador podem ser executadas em casa (o que também pode ser entendido como *home office*) ou em lugares variados (o que pode ser entendido como um *anywhere office*). O trabalhador tem a liberdade para escolher um local fixo ou se mover de um lugar para outro (Messenger & Gschwind, 2016). A figura 2 classifica os locais de predominância do teletrabalhador e a intensidade dos serviços informáticos entre ele e o seu empregador.

**Figura 2 - Possibilidades de local de realização do teletrabalho.**

Modalidade	Local de trabalho
Domicílio (home office)	Local fixo/residência com estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar serviços contratados.
Centros satélites	Locais para trabalho pertencentes ao empregador (não são filiais), não possuem uma estrutura organizacional (não há chefias ou subordinados), trata-se de espaços de apoio pertencentes à empregadora.
Telecentros	Diferem dos anteriores pelo fato de serem compartilhados (estrutura e recursos) entre duas ou mais empresas.
Telecottages	Espaços situados em regiões rurais/ difícil acesso, estrutura pode servir para: educação, capacitação da população regional e o desenvolvimento de políticas públicas de emprego, com intuito atrair mão de obra qualificada, para regiões que sofrem com o êxodo laboral.
Coworking	Espaços de trabalho ou escritório coletivos compartilhado com outros profissionais.
Móvel (ou nômade digital)	Qualquer lugar pode ser local de trabalho, desde que o trabalhador possua as ferramentas tecnológicas. Geralmente associa-se a quem viaja pelo mundo.

ELABORADO COM BASE EM FINCATO (2011), MESSENGER E GSCHWIND (2016) E BONNEAU, AROLES E ESTAGNASIÉ (2023).

Até então a discussão sobre teletrabalho e home-office apresenta diferenciações, porém é preciso alertar que muitas delas ainda estão em uma zona cinzenta juridicamente (David *et al.*, 2023). Algo que se tem em comum é o retrato do trabalhador como aquele que presta serviço para uma organização física com sede em um lugar fixo, seja como empregado ou contratado. Mas também há que se mencionar novas formas de trabalho e de organização no ciberespaço que também contemplam a modalidade de trabalho remoto, como as plataformas digitais como local de prestação de serviços (Fincato, 2011; Fincato & Bittencourt, 2015; Stringhi, 2022), que vem crescendo como possibilidade para trabalhadores autônomos.

As plataformas digitais são modelos de negócios que, por meio da tecnologia, permitem uma conexão entre produtos/serviços ofertados por trabalhadores e consumidores, tendo assim uma relação de troca, além de uma simples compra e venda (Antunes & Filgueiras, 2020). Há

diversas atividades laborais que podem ser realizadas dentro do sistema com a intermediação das plataformas digitais como: comunicação, marketing digital, web designer, consultoria, fotografia, tradução e muitos profissionais podem fazer uso destas plataformas: advogados, professores de yoga, psicólogos, etc (Corporaal & Lehtonvirta, 2017; Stringhi, 2022).

A Uber foi a corporação com tais características com maior destaque devido ao grande número de motoristas de aplicativo cadastrados, dentre outras que surgiram em diferentes ramos de negócio, o que reverberou no fenômeno da uberização, nome dado ao processo de transformação do trabalho, pelo qual, trabalhadores autônomos utilizam plataformas digitais para realizar prestação de serviço (Antunes & Filgueiras, 2020). Para Abílio (2020, p. 2) a uberização é “uma tendência global que estabelece novas formas de organização, gerenciamento e controle do trabalho”. Contudo, seus trabalhadores não são protegidos pelos direitos trabalhistas, pois há dificuldades em se encaixar os tradicionais pressupostos da relação de emprego (Coutinho, 2020).

Trabalhadores de plataformas digitais podem se cadastrar em qualquer lugar do mundo e trabalhar apenas com um dispositivo tecnológico de comunicação, sem se preocupar com fronteiras ou deslocamentos desnecessários. Plataformas como: Fiverr, 99 freelas, Crowd, UpWork, Freelancer.com, GetNinjas, podem ser contratadas para desenvolver um projeto ou serviço específico (Stringhi, 2022). De Stefano (2017) afirma que plataformas e aplicativos são bem atrativos, pois permitem um estilo diferenciado de vida com mobilidade, sem aquela rigidez de horários, podendo conciliar com outros empregos, e assim, aumentar a renda.

Nesse aspecto, Zylberstajn (2018, p. 38) assegura que “as transformações, as novas formas de trabalho passam a ganhar importância, como os trabalhos *on demand*, ou aqueles relacionados à *gig economy*, na qual trabalhadores com qualificação trabalham por encargos específicos”, sobretudo, através de plataformas digitais onde eles podem ofertar o seu trabalho. Com a pandemia, esse tipo de trabalho tomou uma ênfase maior, assim como, passou a ser mais difundido entre as organizações e trabalhadores.

## Mobilidades tecnológica e geográfica de trabalhadores para além das fronteiras

As tecnologias de informação e comunicação móveis e sem fio (TIMS) são usadas atualmente para maximizar a flexibilização ao acesso de informações e nas atividades laborais, à medida que cada vez mais a humanidade interage com suas particularidades e funcionalidades (Corso *et al.*, 2015). Dessa forma, surgem novos formatos laborais e o local de trabalho não é mais algo determinante, abrindo espaço para as mobilidades e suas facetas (Messenger & Gschwind, 2016).

Dentre as mobilidades em evidência pelo uso de tecnologias de informação e comunicação estão a mobilidade geográfica e mobilidade tecnológica. Um exemplo de trabalhador que retrata ambos os conceitos seria o nômade digital. Os nômades digitais são profissionais que, ao seguir a tendência de flexibilidade laboral, adotam formas extremas de trabalho móvel para combinar seu interesse em viajar com a possibilidade de trabalhar remotamente (Bonneau *et al.*, 2023). Movidos por fatores como o desejo de liberdade, flexibilidade de horários, autonomia e experiências únicas,

adotam um estilo de vida com liberdade temporal e espacial, usando a internet e a tecnologia em seu favor, usufruem de mobilidade geográfica e tecnológica, diferenciando-se dos tradicionais trabalhadores imóveis, permitindo-se conhecer vários lugares do mundo (Bonneau *et al.*, 2023).

Outro exemplo para compreensão das mobilidades geográfica e tecnológica seria o teletrabalho transnacional. No entendimento de Bitencourt (2014), os teletrabalhadores transnacionais constituem uma nova categoria de trabalhadores de prestação de serviços, empregados que são contratados para a execução de atividades à distância, independente ou não de sua localidade de origem, prestam serviços para empresas em outros estados ou países. Esta é uma modalidade de contratação cada vez mais crescente considerando os avanços da tecnologia digital e da globalização.

Ressalta-se que no âmbito jurídico há discussões sobre este tipo de contrato internacional de trabalho, pois não há clareza sobre a legislação trabalhista de qual país deve prevalecer: a “do domicílio do trabalhador, da sede do empregador, do local onde prestado o serviço (e se esse espaço for virtual?), do local onde o resultado do trabalho se produz?” (Fincato & Bitencourt, 2015, p. 2238). Bitencourt (2014) complementa que há colisões entre princípios, como o princípio da igualdade e o princípio da norma mais favorável efetivando os direitos humanos. Há uma tendência na aplicação das normas do país local que tem maior benefício aos trabalhadores e também aplicando aos demais trabalhadores da empresa, prevalecendo a tratamento igualitário a todos, assim combatendo a discriminação.

Selmer *et al.* (2022) alerta que muitas posições de trabalho internacionais que exigiam mobilidade geográfica de um país para outro como expatriados, autoexpatriados e executivos globais, podem ser substituídas pela ação de mobilidade global virtual. A mobilidade global virtual não exigiria uma mobilidade geográfica de fato, pois o contato com o outro país ocorre pela mobilidade tecnológica. Dessa forma, um executivo poderia fazer suas atribuições sem se tornar de fato expatriado organizacional, uma vez que poderia usufruir do teletrabalho transnacional. Os autores trazem também o entendimento que posições mais flexíveis como trabalhadores de contratos mais curtos e autônomos podem executar o trabalho no exterior via tecnologia. Para os autores, a mobilidade global virtual recrudescer com a pandemia de Covid-19 como uma solução virtual para organizações e trabalhadores em ambiente global.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa, que tem como objetivo investigar as mobilidades relativas ao trabalho em home office de brasileiros que atuam no mercado internacional, segue procedimentos metodológicos de uma investigação qualitativa com base em Creswell (2014). Para o autor, a abordagem qualitativa enfatiza o processo de pesquisa com pressupostos e estruturas interpretativas e teóricas sobre determinado tema estabelecendo padrões a partir das vozes dos participantes junto com a reflexão e interpretação do pesquisador.



Optou-se por uma pesquisa narrativa, sendo que se trata de um meio de organizar dados sociais como uma forma de entender a experiência em um processo de colaboração entre pesquisador e pesquisado. Ou seja, se usa as narrativas, tanto como método quanto como fenômeno do estudo (Creswell, 2014). A coleta de dados foi realizada durante o ano de 2021, por meio de entrevistas semiestruturadas, com um roteiro de perguntas elaborado com base nos objetivos geral e específicos os quais, por sua vez, tiveram como base o referencial teórico do estudo. Este formato flexível contribui para o pesquisador poder elaborar perguntas durante a entrevista a fim de buscar extrair significado das histórias dos entrevistados (Creswell, 2014).

Os critérios de participação na entrevista incluíam estar trabalhando em home office por no mínimo 1 ano para empresas ou clientes no exterior. Os trabalhadores foram recrutados via rede de contatos e por anúncios no LinkedIn, Facebook e WhatsApp de uma das pesquisadoras. Foram entrevistados 14 brasileiros por videoconferência com duração média de 1 hora cada.

Preceitos éticos também foram seguidos (Creswell, 2014) a partir de um termo de consentimento livre e esclarecido que foi assinado por todos os entrevistados, quando foi explicado sobre os seus objetivos e a confidencialidade dos dados. Foram atribuídos números para manter o anonimato dos participantes e de empresas mencionadas. Somente foram nomeadas as plataformas digitais de trabalho freelancer.

Após a realização e transcrição das entrevistas, foi realizada a análise das narrativas e representação dos dados, conforme orientações de Creswell (2014). Inicialmente foi criado um arquivo por participante; realizou-se a leitura atenta de cada narrativa, fazendo anotações nas margens do arquivo com códigos iniciais (sobre formas de ingresso, características das relações trabalhistas e dos investimentos para o trabalho em home office no mercado internacional) e um protocolo de entrevista com os principais dados de cada entrevistado (o que auxiliou na elaboração da figura 3). Os códigos junto com trechos de experiências objetivas foram agrupados de forma cronológica. Na sequência selecionou-se padrões e elementos essenciais das histórias para a sua compreensão à luz do referencial teórico, sobretudo aspectos sobre home-office e mobilidades tecnológica e geográfica. Dessa forma, buscou-se descrever e interpretar o significado mais amplo das narrativas e apresentá-las focando em características, processos e relacionando-os com a teoria.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir, apresentam-se os quatro tópicos analíticos. O primeiro trata sobre o perfil dos entrevistados; o segundo apresenta as formas de ingresso no home office de trabalhadores brasileiros no mercado internacional; o terceiro, aspectos acerca das relações trabalhistas; e o quarto, os aspectos relativos a investimentos realizados pelos trabalhadores.



## Perfil dos entrevistados

**Figura 3 - Perfil dos brasileiros entrevistados que atuam em home office para o mercado internacional.**

Entrevistado	Sexo / Idade	Estado Civil / filhos	Formação acadêmica	Naturalidade	Cidade atual onde trabalha	Tempo em home office	Cargo / Função	Idiomas	Plataforma/ Agência / Empresa	Vínculo	Países de interação
1	F 40	Solteira	Bacharelado em Ciências Contábeis Graduanda em Administração	São Gabriel-RS	São Gabriel-RS e Santa Margarida do Sul-RS	1 ano e 3 meses	Customer service help	Espanhol intermediário Inglês Básico	UpWork	Autônoma formal	Portugal
2	M 60	Casado / 2 filhos	Mestrado em Finanças (Reino Unido); Bacharelado em Economia	Campo Grande – MS	Campo Grande – MS	2 anos	Tradutor de Legendagem de vídeos Intérprete simultâneo	Inglês fluente Francês fluente Espanhol fluente	UpWork	PJ	Estados Unidos Colômbia Grécia, Alemanha Holanda França Inglaterra Índia Malásia Vietnã Finlândia
3	M 56	Divorciado	Mestrado em Rede de Computadores e Internet; Bacharelado em Física Nuclear; Bacharelado em Engen. de TI	Naturalizado brasileiro. Nasceu em Paysandú, Uruguai	Santana do Livramento – RS	Mais de 7 anos	Customer service help Engenheiro supervisor	Inglês fluente Espanhol nativo Português fluente	UpWork	Autônomo informal	Portugal Espanha Estados Unidos
4	F 50	Casada	Bacharelado em Psicologia	Porto Alegre-RS	Porto Alegre-RS	1 ano e 6 meses	Tradução Tradutora consecutiva Interpretação	Inglês fluente	UpWork, Freelancer.com, ProZ.com Translators Café	Autônomo informal	Estados Unidos Rússia Inglaterra Estônia Itália Espanha

Entrevistado	Sexo / Idade	Estado Civil / filhos	Formação acadêmica	Naturalidade	Cidade atual onde trabalha	Tempo em home office	Cargo / Função	Idiomas	Plataforma/ Agência / Empresa	Vínculo	Países de interação
5	F 54	Separada / 1 filho	Bacharelado em Jornalismo	Recife -PE	Paudalho- PE	6 meses	Tradutora Assessoria	Inglês fluente Frances fluente Espanhol fluente Catalão fluente	UpWork Empresa de Assessoria	PJ	Singapura Ucrânia Porto Rico Índia
6	F 38	Divorciada	Bacharelado em Nutrição Bacharelado em Tradução	Porto Alegre-RS	Porto Alegre-RS	4 anos	Gerente de projeto	Inglês fluente Espanhol fluente Italiano fluente	Empresa de Ensino Diversas agências de tradução	PJ	Estados Unidos Holanda
7	F 30	Solteira	Bacharelado em Publicidade	Santos-SP	Florianópolis- SC	6 anos (Na empresa 1 ano)	Design Freelancer	Espanhol Fluente Inglês avançado	Empresa de vendas/marketing	Autônomo informal	Ucrânia
8	F 50	Casada / 1 filho	Bacharelado em Ciências Biológicas	Cachoeira do Sul - RS	Niterói -RJ	4 anos	Tradutora	Inglês fluente	Agências de traduções	PJ	Ucrânia Estados Unidos Suíça Alemanha Malta
9	M 31	Casado	MBA em Gestão de Inovação Bacharelado em Administração	Lagoão -RS	São Leopoldo-RS	1 ano e 8 meses	Gerente de produtos	Português de Portugal Espanhol fluente Inglês fluente	Empresa de Energia	Lei estrangeira (portuguesa)	Portugal
10	M 30	Solteiro	Bacharelado em Publicidade	Florianópolis- SC	Curitiba -PR	8 anos e 9 meses	Head of Design	Inglês fluente	Empresa Marketing Consultoria Canadense, no setor de Design	Autônomo informal	Estados Unidos Canadá Ucrânia

Entrevistado	Sexo / Idade	Estado Civil / filhos	Formação acadêmica	Naturalidade	Cidade atual onde trabalha	Tempo em home office	Cargo / Função	Idiomas	Plataforma/ Agência / Empresa	Vínculo	Países de interação
11	F 37	União Estável / 1 filho	Mestrado em Tradução Bacharelado em Letras Inglês	Curitiba -PR	Salvador- BA	5 anos	Tradutora, legendagem e freelancer	Inglês fluente Espanhol Fluente	Empresas intermediadoras de Traduções e legendagens	Autônomo informal	Inglaterra Argentina Alemanha Espanha
12	M 31	Solteiro	Pós Graduação em Experiência do Usuário Bacharelado em Ciência da Computação	São Paulo- SP	São Paulo -SP	1 ano e 4 meses	Business analyst	Inglês avançado	Empresa de tecnologia	PJ	Estados Unidos Argentina Uruguai Colômbia Peru Guatemala Republica Dominicana Chile Venezuela México Honduras
13	F 28	Solteira	Bacharelado em Comunicação e Jornalismo	Osasco-SP	São Paulo -SP	2 anos	UX Writer	Inglês fluente Francês intermediário	Empresa de tecnologia	PJ	Dubai
14	M 28	Solteiro	Bacharelado em Engenharia da Computação	Belo Horizonte- MG	Belo Horizonte- MG	1 ano	Quality Assurance Engineer	Inglês fluente	Empresa de tecnologia	PJ	Dubai

Dos 14 entrevistados, 8 são mulheres e 6 são homens, com a faixa etária entre 28 e 60 anos, somente 5 vivem com cônjuge e somente 4 tem filhos. Todos têm ensino superior e atuam em diferentes áreas de carreira, tais como: ensino, linguística, logística, marketing e tecnologia. Somente uma entrevistada tem curso básico de língua inglesa, os demais falam fluentemente uma ou mais línguas. Este grupo contempla residentes de 9 estados brasileiros de onde trabalham em home office para países da América, Europa e Ásia. Somente 1 é empregado de uma empresa estrangeira, os demais possuem contrato como pessoa jurídica e/ou formatos flexíveis formais ou informais, sendo que 6 deles trabalham para uma única empresa, os demais trabalham para mais de uma empresa e/ou plataformas digitais.

Alguns entrevistados já trabalhavam em home office desde bem antes da pandemia e sinalizam a preferência por esta modalidade. E5 e E9 tiveram essa experiência em programas de teletrabalho de empresas no exterior, quando moravam e trabalhavam na mesma localidade.

*Trabalhei 6 anos no Banco Y, só que no terceiro ano eles resolveram fazer um programa de home office, eu fui a primeira a me inscrever, primeira a conseguir dentro do banco, acho que tinha 300 funcionários, foi muito massa, muito legal. Porque eles instalaram um computador na minha casa, me deram uma cadeira poderosa ergonômica e fui muito bom, eu adorei. Desde então, 2005, eu trabalho em home office. Eu voltei para o Brasil e continuo, e é o que mais quero para minha vida é home office, eu quero mais. Essa experiência lá no banco mudou realmente minha maneira de ver o trabalho, principalmente quando você volta para o Brasil (E5, tradutora).*

*Eu fazia parte do piloto do modelo híbrido que a gente trabalhava 2 dias por semana em casa em Lisboa eu trabalhava no escritório, e 3 dias em casa. Não gostava muito porque era estranho, esquisito. Mas com a pandemia, vou te falar, hoje não consigo mais voltar a trabalhar presencial, você cria rotinas na tua casa, de saúde, alimentação, que era impossível manter quando trabalhava no escritório (E9, gerente de produtos).*

Uma das entrevistadas já teve experiência como nômade digital (Bonneau et al., 2023). E11 relatou que antes da pandemia costumava trabalhar em diversos locais não usuais: bares, praia, casa de amigos e até aviões. Um estilo de vida em que o escritório não é mais fixo, o local de trabalho é móvel, unindo mobilidade tecnológica e geográfica:

*Quando dava para viajar [antes da pandemia], eu vivia viajando. Então já trabalhei na casa de mil amigos, de amigo de amigos, de praia, de bar, carnaval em Olinda. Na minha casa eu tenho um escritório. Mas as vezes trabalho na minha cama, do sofá de qualquer lugar, do aeroporto, avião (E11, tradutora, legendagem e freelancer).*

Além disso, é preciso destacar que 12 entrevistados já tiveram experiências de mobilidade geográfica internacional de curta e/ou longa duração, a trabalho, estudo e/ou turismo. Esse cenário, juntamente com a formação e expertise na sua área de carreira, sinaliza uma pré-disposição a conectar-se globalmente e ampliar seu mercado de trabalho para além das fronteiras, por já terem relações interpessoais e conhecerem dinâmicas de acessos e oportunidades no exterior. Assim, amplia-se as possibilidades de um trabalho em home office local ou regional para um home office transnacional.

## Formas de ingresso de trabalhadores brasileiros no home office transnacional

A inserção laboral via home office dos trabalhadores brasileiros no mercado internacional ocorreu, predominantemente, no período de pandemia de formas variadas como: oferta de mobilidade

internacional virtual na empresa em que já atuava, indicação de suas redes de contatos, post no LinkedIn e busca de trabalho online no Google.

Em relação à oferta de mobilidade internacional, E9 contou que, na empresa em que ele trabalhava no Brasil, abriu um processo seletivo interno para atuar em modalidade remota na unidade de Portugal desta mesma empresa. Este processo se assemelha ao de expatriação organizacional, aquele em que o indivíduo vai trabalhar para a empresa no exterior, com o diferencial principal de se tratar de uma forma de mobilidade tecnológica e não geográfica, isto é, o indivíduo continua no mesmo país, trabalhando via home office, atendendo a empresa estrangeira (Selmer et al., 2022):

*Foi por transferência de mobilidade internacional, eu já era funcionário do Brasil e tive uma oportunidade internacional para lá. A empresa é dona de toda a concessão de energia de um estado e parte de energia de outro estado. Para entrar na modalidade foi bem rígido, eu dei a sorte de fazer a entrevista presencial, senão é tudo online. Mas como eu tinha ido de férias para Itália, eu fui para Portugal, e fiz a entrevista presencial. Foram 8 etapas, se não me engano, foi rígido, mas foi tranquilo. É como se fosse trabalhar em uma empresa nova. Eles fazem todo o processo de novo (E9, gerente de produtos).*

Percebe-se no relato de E9 que o processo de recrutamento e seleção, possivelmente para uma vaga de teletrabalho transnacional (Fincato & Bitencourt, 2015; David et al., 2023) já vinha sendo planejado mesmo antes da pandemia. A empresa já possuía uma política de gestão de pessoas estruturada para a mobilidade virtual global possivelmente como parte de sua estratégia de internacionalização, o que, em geral, se apresenta como uma oportunidade desejada por muitos executivos (Selmer et al., 2022).

Em relação a indicação de suas redes de contatos, E6 conta que recebeu, em dos seus grupos de WhatsApp, uma postagem referente a uma vaga em uma determinada empresa da Holanda. Ressalta-se que a entrevistada já havia morado em Londres e foi no grupo de pessoas que conheceu lá, que ela teve conhecimento dessa vaga para home office:

*Eu trabalhei na Empresa X, lá em Londres, e nós temos um grupo de WhatsApp. Dentro desse grupo, uma colega informou que ela estava trabalhando para a Empresa Y e que eles estavam com vagas abertas para gerente de projetos de lá. Foi assim que fiquei sabendo da vaga. Fiz duas entrevistas com eles, com duas pessoas diferentes, tudo por videochamada, até porque eles estão na Holanda e com pandemia a gente não pode sair do Brasil (E6, gerente de projetos).*

Em relação a postagens no LinkedIn, alguns entrevistados relataram sobre a importância do alcance além das fronteiras desta rede social profissional. Ter o seu perfil do LinkedIn atualizado na língua inglesa e postar sobre suas experiências e qualificações, bem como anunciar que está em busca de uma vaga de trabalho, tem potencial de atração de empresas estrangeiras, bem como de brasileiros que trabalham no exterior que podem indicar vagas. Situações assim ocorreram com E12 e E13. A primeira foi encontrada no LinkedIn por uma empresa dos Estados Unidos, prática de *headhunter* comum nesta rede social; já a segunda fez um post coletivo com seus colegas de

trabalho contando a história de que a empresa havia fechado e realizado demissão em massa, o que acabou ganhando bastante visibilidade nesta rede social e atraindo a atenção de um brasileiro que estava em Dubai:

*Foi pelo LinkedIn, eles acharam meu currículo. Eu tenho a versão do meu currículo em inglês lá também. Eles pesquisaram e entraram em contato, os recrutadores da empresa. Tive entrevista com RH, depois uma semana de testes, foram algumas provas na plataforma deles lá, teste de lógica, teste de inglês, teste técnico, não me lembro de todos, mas eram bastante. Foi o processo mais longo que já fiz em questões de testes. Depois disso comecei entrevista técnica com a própria empresa, depois entrevista com o cliente, foi um processo bem longo. Eu acho que fui bem nos testes, isso ajudou bastante, eu acho que tinha perfil, currículo que batia bastante com o que eles estavam procurando. Então eu acho que por sorte ou construção certa do currículo mesmo, deu “match legal” (E12, business analyst).*

*Eu estava meio desesperada, todo mundo, todos os meus amigos, que saíram [da empresa] comigo. A gente ficou tipo, meu Deus do céu o que a gente vai fazer? Aí a gente começou a postar, cada um no seu LinkedIn, tipo: Aaah! Eu e essa galera aqui, se você souberem de alguma vaga para gente, indica, compartilha. Eu lembro que foi um post, eu não botava muita fé, porque eu acho que tinha 400 pessoas no meu LinkedIn. Eu coloquei lá e ooh: uma pessoa para tal cargo eu tenho, esta para outro cargo, eu tenho esta. Fui marcando meus amigos que perderam o emprego também. E acabou que este post meio que viralizou. A galera foi comentando, compartilhando, meio que começou a chover entrevistas para todos, foi uma doideira. Em uma dessas conversas, um cara, um brasileiro, ele é de Dubai, ele entrou em contato comigo, porque viu meu post, queria conversar comigo para saber sobre o meu trabalho, aí a gente marcou uma entrevista, conversou e tal. Ele falou: cara, gostei muito do que você faz, a gente realmente precisa de uma pessoa para isto, gostaria de contratar você (E13, UX Writer).*

Os casos de E6, E12 e E13 mostram trabalhadores que estavam no Brasil em busca de trabalho e souberam da vaga no exterior por estarem presentes e manterem relações interpessoais globais no ciberespaço via aplicativos e redes sociais digitais para contato pessoal e profissional (Fincato & Bitencourt, 2015). Os trâmites de recrutamento e seleção, como análise de currículo e entrevista, organizados pelas empresas físicas no exterior ocorreram em formato online, de forma semelhante ao que ocorreria no presencial. A contratação dos três casos foi por pessoa jurídica, tendência que vem crescendo e também pode ser considerada teletrabalho transnacional (Fincato & Bitencourt, 2015; David et al., 2023). Isso mostra que é possível adentrar no mercado global mesmo sem vínculo inicial com empresa no exterior e mesmo estando imóvel geograficamente. O que se demanda é a capacidade de empresas e trabalhadores de movimentar-se via tecnologia em um mercado de trabalho que apresenta desterritorializado (Strümer & Fincato, 2020).

Os entrevistados também contaram que realizaram pesquisas através do buscador Google, onde encontraram plataformas digitais de trabalhos que podem ser realizados remotamente. As plataformas recebem cadastros de trabalhadores de diversos países do mundo, o que proporciona possibilidade de conseguir clientes além das fronteiras. E2 relatou que fez o cadastro na

plataforma UpWork montando o seu portfólio, e com alguns trabalhos realizados recebeu notas avaliativas dos trabalhos executados, com isso deixando seu perfil apresentável e bem atrativo, o que é condizente com as novas formas de organização, gerência e controle de um trabalho uberizado (Abílio, 2020):

*Eu encontrei o UpWork através do Google, aí me inscrevi na plataforma. Lá você vai fazer o seu perfil, os clientes dão feedback e você acrescenta esse feedback no seu portfólio. Isso vai enriquecendo esse portfólio. Aí como você começa a receber elogio praticamente 100% de sucesso, significa que todos os meus clientes me deram nota 10. Isso facilita você ter mais trabalhos [...] Atualmente estou fazendo um trabalho para uma empresa finlandesa em marketing tradutor e, também atendimento ao cliente, mas eu trabalhei para empresa do mundo inteiro Colômbia, Estados Unidos, Grécia, Alemanha, Holanda, França, Reino Unido, Índia, Malásia, Vietnã, olha foi muitas empresas. Bom, até agora foram 77 trabalhos para 77 empresas diferentes (E2, tradutor, legendagem de vídeos e intérprete simultâneo).*

A E8 contou que cadastrou na plataforma ProZ.com que é destinada a tradutores, intérpretes profissionais e agências de tradução. É mais do que um site para freelancers, quem é membro tem disponível ferramentas e recursos para executar os trabalhos, e a plataforma também funciona como intermediadora para agências buscarem profissionais:

*O ProZ.com é como se fosse um perfil, uma rede social de tradutores. Você tem um público de tradutores cadastrado lá. O perfil deles né, especialidades, o grau de especialidades, especialização etc. Você tem as agências que são cadastradas lá também, então você pode buscar agências para mandar o seu currículo, e as agências podem te buscar lá. Muitos dos meus clientes me acharam lá. A gente tem cliente do mundo inteiro desde Califórnia, Europa, Alemanha (E8, tradutora).*

A conjuntura de E2 e E9 aponta outra possibilidade de se trabalhar em home office no mercado internacional, condizente com as mais novas formas de relações de trabalho da contemporaneidade, que é a uberização do trabalho (Zylberstajn, 2018). Os entrevistados são profissionais autônomos que trabalham para diferentes clientes, sendo eles pessoas físicas ou empresas, por meio de uma plataforma digital, que é a empresa-ferramenta que possibilita essa mobilidade tecnológica. Embora esta seja uma faceta do home office mais insegura (Antunes & Filgueiras, 2020; Coutinho, 2020) que dos demais entrevistados apresentados, pode ser uma alternativa sobretudo para profissões que são mais requeridas por clientes estrangeiros como o caso dos tradutores.

Com exceção do E9, todas as formas de ingresso apresentadas até aqui são situações em que os entrevistados estavam em busca de uma vaga de trabalho via home office não necessariamente no exterior. Contudo, devido às características das ferramentas e estratégias utilizadas, suas experiências internacionais prévias, ou natureza da carreira (no caso dos intérpretes e tradutores), o mercado de trabalho acaba se expandindo para além das fronteiras dos países em que eles se encontram. Percebeu-se, assim, que a forma de ingresso no home office no mercado internacional advém de programas de mobilidade global virtual de empresas internacionalizadas ou de contatos



estabelecidos em mobilidades geográficas prévias e da capacidade do indivíduo de mobilidade tecnológica, isto é, de circulação no mercado internacional digitalmente.

## Aspectos acerca das relações trabalhistas no contexto de home office transnacional

No mercado globalizado do home office também há variedade de formas de contratação: um dos entrevistados é funcionário de empresa contratado por lei estrangeira, sete são pessoas jurídicas, uma é trabalhadora autônoma formal (contribui com o INSS) e cinco são trabalhadores autônomos informais (não contribuem com o INSS). Nesse sentido, com exceção de um entrevistado, todos têm carreiras autônomas que se distanciam da noção das carreiras organizacionais tradicionais e ora se aproximam da noção teórica de carreiras sem fronteiras.

Em relação ao funcionário de empresa contratado por lei estrangeira, E9 foi contratado por leis portuguesas e por isso, mesmo estando no Brasil, faz contribuições de impostos e previdência somente em Portugal. Contudo, E9 pretende, futuramente, mover suas contribuições fiscais do país estrangeiro para o seu país de origem, com base no acordo de seguridade social firmado entre Brasil e Portugal (Decreto nº 1.457, 1995):

*Foi legislação estrangeira. Eu tenho um contrato com Portugal, sem tempo, que é digamos é “um contrato que não tem fim”, porque normalmente os contratos não são por tempo, ou seja, a empresa me contratou por 2 anos, quando vence o contrato a empresa prorroga por mais 2, é assim. E a minha empresa não. É como se fosse um concurso público, quase que tu não tem contrato fim, teu contrato é sem termo...eu tenho documentação de lá, eu tenho tudo, eu sou português lá. No Brasil eu parei de pagar o INSS, também igual eu pago lá, o imposto é alto, a previdência lá, depois eu transfiro de volta para o Brasil, porque Portugal e Brasil tem um acordo né, então eu estou pagando lá, mas é como tivesse pagando aqui (E9, gerente de produtos).*

Em relação às pessoas jurídicas, são trabalhadores com registro de microempresa contratados diretamente por empresas do exterior ou por empresas do exterior via plataformas digitais, através de contratos, com leis estrangeiras. Não há vínculo empregatício, o que há são contratos temporários ou por projetos, como nos casos de E12, que trabalha para uma empresa dos Estados Unidos e E2 que trabalha através da plataforma UpWork:

*Empresa é dos Estados Unidos, a gente atende clientes dos Estados Unidos, também, então assim trabalho de casa tranquilo[...] meu contrato como prestação de serviço, então eu tenho uma microempresa individual, então é PJ, então assim é um pagamento seco mesmo, não tem benefícios nenhum, simplesmente acordado por aquele salário, aquele contrato e é isso. Não tenho nada relacionado à alimentação, ou convênio, nada desse tipo, é tudo por minha conta (E12, business analyst).*

*Tenho uma empresa individual que faz a prestação de serviço, e é isso, tradução, legendagem, também faço legendagem de vídeos para português. Eu trabalho com essas quatro línguas: inglês, francês, português e espanhol. Essa empresa que eu tenho, ela pode fornecer notas fiscais quando for solicitada, que eu ganho para as empresas que me contratam, esse foi o motivo, pelo qual eu abri a empresa individual, algumas ofertas de trabalho, eles pediram né. Tem que mandar nota fiscal para pagamento para você receber, então abri essa empresa individual para poder fornecer isso (E2, tradutor, legendagem de vídeos e intérprete simultâneo).*

Em relação ao trabalhador autônomo formal, a entrevistada E1 trabalha para uma empresa de Portugal através da plataforma UpWork não tendo nenhum vínculo empregatício, entretanto paga a Previdência Social no Brasil:

*Trabalho no setor de agendamento, como customer service help da transportadora Y, que é de Portugal, mas ela atende diversos países da Europa [...] não tenho vínculo nesta empresa, sou autônoma, pago o INSS, trabalho através da UpWork (E1, customer service help).*

Em relação aos trabalhadores autônomos informais, são trabalhadores que não tem nenhum vínculo empregatício com empresas no Brasil ou plataformas digitais, mas em alguns casos são assinados contratos de confidencialidade ou de responsabilidade conforme as exigências do contratante no exterior. E10, por exemplo, que trabalha para uma empresa no ramo de marketing, assinou um contrato americano e E11 que trabalha para empresas intermediadoras de traduções e legendagens, assinou um contrato de confidencialidade:

*É um ponto muito complexo, porque não tem nenhum vínculo brasileiro. Tenho é um contrato americano, é bem diferente as questões trabalhistas, questões fiscais, tudo é sempre uma coisa que tenho que explicar aqui no Brasil. Exemplo: agora estou tentando fazer um financiamento. Sempre é um processo mais longo. Eu tenho que mandar os contratos, pois não são brasileiros. Então eu tenho contrato com a empresa, mas oficialmente não é nada brasileiro. As férias não são 30 dias como tem no Brasil. Não tem! Férias, 13° são coisas brasileiras [...] foi realizado assinatura de um contrato com a legislação americana. Tem especificado: os dias de férias, as quantidades de horas trabalhadas, as horas, os horários, tudo registrado por lá, assim [...] hoje em dia é bom que você consegue assinar tudo digitalmente, foi digitalmente (E10, head of design).*

*Não tenho vínculo. Eu basicamente assinei um contrato de confidencialidade e de responsabilidade, que eles vão pagar, é tudo. Mas eles não têm nenhuma obrigação de me mandar nada, nem eu de aceitar nada. É muito raro eu fazer trabalho aqui no Brasil, normalmente, os poucos trabalhos que fiz aqui foi praticamente para alguém, um amigo, amigo de amigos que pediram para traduzir trabalho. Normalmente quando uma empresa fala comigo acaba desistindo, ou porque acha caro, ou que eu cobro os valores de lá, ou porque pede para ter nota fiscal e eu não tenho. Eu acho que não vale muito a pena começar essa burocracia aqui, porque as poucas vezes que trabalhei aqui, eu acabei me arrependendo muitas vezes, porque demoram a me pagar ou porque*

*pediram uma coisa e depois vem outra pelo mesmo valor, aí eu desisti [...] não pago o INSS (E11, tradutora, legendagem e freelancer).*

Para todas as modalidades de contratação, os pagamentos e transferências de remuneração são realizados por moeda estrangeira como dólar, libra, libra esterlina, euro, que são enviadas para os trabalhadores via fluxo de plataformas e aplicativos de remessa de dinheiro. E13 e E2 afirmam que essa é uma das grandes vantagens dessa modalidade de trabalho, já que sua vida de consumo é no Brasil e estas moedas são as mais valorizadas no mercado, bem acima da moeda brasileira:

*Recebo em dólar. Eu tenho uma conta internacional em uma plataforma brasileira. Diversas plataformas trabalham assim como a Remessa Online, Transferwise, Husky, Payoneer, Paybol, que tem essa facilidade de gerar uma conta estrangeira. Eu passo os dados para a empresa e ela paga normalmente como qualquer funcionário. Só que no momento que isso cai na minha conta estrangeira, a plataforma que tenho cadastro aqui ela identifica, e faz essa transferência para o Brasil, já na minha conta (E13, UX Writer).*

*Eu nunca ganhei tanto dinheiro como essa pandemia porque o mercado não estava aqui no Brasil. Eu trabalho para fora ganhando em dólar então para mim foi um grande alívio porque enquanto as empresas estavam quebrando e fechando, eu estava prosperando, trabalhando e ganhando meu dinheiro. Não tive falta de trabalho nesse período, pelo contrário, trabalhei bem mais do que antes, então, só vi vantagem (E2, tradutor, legendagem de vídeos e intérprete simultâneo).*

Nesta pesquisa, o home office no mercado internacional, mostrou-se uma nova modalidade de trabalho que se assemelha ao conceito de teletrabalho transnacional já anunciado nos estudos de Bitencourt (2014), Fincato & Bitencourt (2015), David *et al.* (2023). Para os autores, os teletrabalhadores transnacionais constituem uma nova categoria, empregados para a execução de atividades à distância, independentemente de sua localidade de origem, prestam serviços para empresas em outros países. Contudo, por não atender todas as características de relações trabalhistas que conceituam o teletrabalho (transnacional), nesta pesquisa dá-se preferência pelo termo home office transnacional. Em linha com a onda de flexibilização trabalhista, evidenciou-se que dos 14 entrevistados, apenas um é empregado direto de uma empresa estrangeira. Os demais possuem vínculos mais fluidos e até informais, por contratos temporários ou formalizados apenas com a assinatura de um termo de compromisso, sobretudo, intermediados por plataformas digitais. Para alguns, a informalidade possibilita que não haja vínculo e pagamento de impostos, o que pode compensar uma boa remuneração, mas sem pensar a longo prazo. Para outros, os contratos seguem a legislação do país contratante, o que evidencia um deslocamento fiscal para o país estrangeiro. Embora o trabalhador continue no seu país de origem, o seu trabalho e sua contribuição ocorrem no exterior. Outro ponto evidenciado foi que a pandemia flexibilizou as contratações aumentando a quantidade de trabalhos no exterior para os entrevistados.

## Investimentos para trabalhar em home office transnacional

O trabalho em home office no mercado internacional demanda do indivíduo alguns investimentos. Primeiramente investimento em si, relativo à formação acadêmica e de mercado, que garantem competências de carreira, como diplomas e domínio de tecnologias e idiomas, e segundo, responsabilidade financeira pelo seu espaço, seus equipamentos e materiais de expediente. Uma combinação de conhecimento e tecnologia, características desta modalidade de trabalho, que são capazes de abrir portas para conhecer diferentes pessoas e lugares do mundo sem sair do lugar.

Junto às formações de ensino superior, é bastante valorizada a fluência tecnológica, como a expertise em softwares e ferramentas digitais. Trata-se de conhecimentos essenciais para se mover no ciberespaço de trabalho global:

*A Empresa B exige bom conhecimento em Linux para tratar com o servidor, a empresa norte americana exige conhecimento em inteligência artificial de redes neurais especificamente, são essas exigências [...] Outro fator importante é o currículo, a graduação, e quanto mais títulos universitários lá, fica mais interessante para a UpWork e o cliente (E3, customer service help e engenheiro supervisor).*

*Se eu vou traduzir na área médica, eu tenho que ter formação superior em algo relacionado à medicina ou veterinária. Eu fiz Biologia [...] faço só tradução técnica, não é tradução literária. Traduzo na área médica porque minha formação é biologia, então são várias coisas, estudo clínico, bula, aplicativo médico e laudo. E traduzo também na área de marketing, RH, textos técnicos de comunicação interna, texto de divulgação, mas é basicamente técnico. O que tem de mais livre, é quando vem alguma coisa de marketing, porque aí eu tenho que ser mais criativa [...] Eles pedem especialização na área que você está se propondo a traduzir (E8, tradutora).*

A fluência de línguas estrangeiras está entre as competências mais exigidas para uma carreira no mercado global. Todos os entrevistados mencionaram que possuem conhecimento de pelo menos o inglês. A maioria domina mais de um idioma e isso auxilia a expandir a sua atuação nas plataformas digitais ou organizações estrangeiras:

*Quanto mais idiomas você domina melhor [...] inglês para os Estados Unidos, português para Portugal e espanhol para Espanha (E3, customer service help e engenheiro supervisor).*

*Sou fluente em inglês, 1 ano nos Estados Unidos e 3 anos na Inglaterra, fiz mestrado lá. O inglês para mim é como se fosse o português. E também sou fluente em francês, eu tenho diploma superior na Câmara de Comércio e Indústrias, é um diploma de excelência em francês. E também sou fluente em espanhol, morei quase um ano lá na Espanha, viajei muito pela América Latina e 6 meses no Chile (E2, tradutor, legendagem de vídeos e intérprete simultâneo).*

Em relação aos equipamentos e materiais de expediente, observando o aspecto de ajuda financeira da empresa para execução das atividades, dos 14 entrevistados, somente 2 receberam algum tipo de auxílio, como E9, que fez contrato com a empresa sob lei portuguesa e E12 que trabalha por contrato, embora esta não seja uma obrigação legal das empresas (Basso & Barreto Junior, 2018). Os demais entrevistados que têm vínculo direto com uma empresa, como E14, tiveram que fazer investimentos para obter suas ferramentas e espaço de trabalho. Assim como foi para os trabalhadores das plataformas digitais que tiveram que investir por conta própria, o que já é uma característica do trabalho uberizado (Antunes & Filgueiras, 2020).

*A empresa deu um voucher, da última vez deu 300 euros para sei lá, eu comprasse o que eu quisesse. Tipo voucher de 300 euros e eu nem moro lá (E9, gerente de produtos).*

*Um computador, notebook na verdade que eles ofereceram, monitor, teclado e mouse nada além disso. Assim, não tem nada específico da minha área. O próprio notebook já tem fone, já tem câmera, então está tudo incluído no notebook, nada especial na minha área (E12, business analyst). A empresa não auxiliou. É só o salário, mas eu não precisava de nada para trabalhar em home office. Eu que fui melhorando em questão do meu escritório, para ficar mais confortável, pois fico muitas horas aqui sentado. Tanto que comprei uma tela maior. Comprei um ar condicionado, porque estava muito calor. Teclado, mouse e uma cadeira mais confortável, antes era aquelas de plástico. Comprei um suporte para o notebook. Essa tela aqui é para ajudar esfriar e tudo. Tem outro aparelho aqui, que eu uso para internet, e para fio através da eletricidade, estas coisas. Mas nada foi de obrigação deles. Eu que fui vendo e fui melhorando (E14, quality assurance engineer).*

O investimento em si e em tecnologias que dão suporte ao trabalho em home office é o que permite que os locais das empresas, a origem dos clientes que contratam o serviço, e os colegas de trabalho, possam ser de qualquer lugar do mundo, mesmo que os indivíduos nunca tenham tido a oportunidade de estar fisicamente nestes países. Os relatos de E6 e E1 evidenciam a globalização propiciada pelo trabalho com mobilidade tecnológica digital e, ao mesmo tempo, imobilidade geográfica:

*Os meus clientes são da Holanda, que são essas pessoas da Empresa X. Dentro da organização os clientes podem ser de qualquer lugar do mundo. Normalmente eles estão na Holanda ou Estados Unidos, mas eles também têm escritórios na Suíça e no País de Gales. Os meus colegas de trabalho têm uma pessoa na Inglaterra, tem uma equipe de 7 na Holanda, e uma equipe de 3 nos Estados Unidos (E6, gerente de projeto).*

*Não estive em nenhum dos países, só virtualmente, sou muito de assistir vídeos. Eu quando estou atendendo mais tarde, pesquiso sobre região, porque tem muitas aldeias, e quando ligo, acho muito interessante. Sempre quando é uma aldeia sempre tem um castelo e isso me encanta. Então eu faço uma pesquisa da região, suas culturas e suas músicas. É muito interessante. Eu anoto e depois procuro e às vezes posto no meu Facebook (E1, customer service help).*

Percebe-se que os investimentos para o trabalho em home office no mercado internacional são relativos à alta qualificação dos trabalhadores, como conhecimento em tecnologias de ponta e fluência em idiomas estrangeiros. Conforme os entrevistados, vagas de trabalho com estas características no Brasil são mais escassas e mal remuneradas, e por isso eles são impulsionados a buscar a mobilidade internacional, propiciada pela mobilidade tecnológica. Sendo assim, eles se sentem satisfeitos com o seu trabalho e não veem como problema ter que arcar com o investimento financeiro necessário em internet, computadores, roteadores, teclados, cabos, entre outros acessórios, até porque a remuneração compensa. Nota-se que a investimento em si e na infraestrutura para o trabalho em home office transnacional são essenciais para se ter acesso ao mercado de trabalho global digital.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral investigar as mobilidades relativas ao trabalho em home office de brasileiros que atuam no mercado internacional. Para isso foram traçados objetivos específicos. Em relação ao primeiro – (a) identificar formas de ingresso de trabalhadores brasileiros no home office no mercado internacional - identificou-se que o ingresso de brasileiros ocorreu a partir de: pesquisa por trabalhos remotos no Google, resultando na localização de plataformas digitais ou agências com alcance global; rede social profissional LinkedIn, pois a maioria já tinha um perfil atrativo descrito em inglês, resultando em propostas e ofertas de trabalhos em empresas internacionalizadas; rede de contatos com amigos que geraram indicações para trabalhar em plataformas, agências e empresas. Neste último, foi importante o recebimento pelo WhatsApp de posts de vagas por amigos que moram no exterior foi fundamental. Em suma, todos os entrevistados estavam em busca de um novo trabalho, exceto um deles que já era funcionário de uma empresa e se beneficiou de uma mobilidade internacional virtual por recrutamento interno. Ressalta-se que mobilidades geográficas anteriores, como trabalho, estudo e turismo no exterior, bem como o uso de ferramentas tecnológicas como Google, plataformas digitais, LinkedIn, e Whatsapp que propiciam a mobilidade tecnológica, auxiliaram a ingressar nesse trabalho e nesse mercado.

Em relação ao segundo objetivo específico – (b) identificar aspectos acerca das relações trabalhistas dos trabalhadores em home office no mercado internacional – identificou-se apenas um entrevistado contratado como funcionário por empresa estrangeira, os demais são autônomos e trabalham por contrato com base em leis estrangeiras e prestam serviços tanto diretamente para empresas, quanto via plataformas digitais. Há trabalhadores que são cadastrados como pessoa jurídica, trabalhadores formais que realizam contribuições previdenciárias e informais que não realizam. A maioria considera que houve de alguma forma a precarização nos direitos trabalhistas, mas isso é, de certa forma, compensado pela remuneração em moeda estrangeira acima do valor do mercado brasileiro e pela liberdade e flexibilidade de horário - mobilidade temporal - e deslocamento – imobilidade geográfica. Ainda, evidenciou-se que os entrevistados que tiveram residência



no exterior, mantiveram ativas as suas contas bancárias fora do país de origem e hoje, mesmo retornando ao Brasil, as utilizam para realizar operações bancárias e trâmites legais internacionais.

Em relação ao terceiro objetivo específico – (c) identificar investimentos realizados pelos trabalhadores para o home office no mercado internacional – identificou-se que todos os entrevistados apresentam alta qualificação profissional e investem na aprendizagem para o domínio de tecnologias, ferramentas, softwares e línguas estrangeiras, o que foi fator decisivo para suas contratações. Cabe salientar que a maioria já residiu em algum outro país, fator que contribuiu para o aperfeiçoar a língua estrangeira e conhecer acessos e oportunidades internacionais. Destaca-se, ainda, que grande parte dos entrevistados teve que adquirir equipamentos para o trabalho e conectividade por conta própria. Isso significa que, o investimento em si e nos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura de trabalho do home office transnacional são necessários para acessar oportunidades de vagas globais via mobilidade tecnológica. Ao mesmo tempo é isso que operacionaliza o mercado de trabalho global digital, ilustrando (talvez, até o momento) uma das facetas mais intensas da desterritorialização do trabalho e dos meios de produção da era atual.

A partir do exposto este estudo contribui adicionando o contexto do mercado de trabalho global para a ampliação da discussão sobre home office e teletrabalho, ainda que suas diferenças conceituais estejam em uma zona cinzenta, sobretudo em relação a questões trabalhistas. Nesta pesquisa, tendo por base a ideia de teletrabalho transnacional (Bittencourt, 2014; Fincato & Bittencourt, 2015; David *et al.*, 2023), pode-se concluir que, devido a acentuada flexibilização do trabalho aliada à mobilidade tecnológica e à imobilidade geográfica, observa-se uma nova configuração de trabalho propiciada pela mobilidade global virtual (Selmer *et al.*, 2022) em contexto de globalização, evidenciando assim, uma modalidade de trabalho que denominou-se, neste artigo, como home office transnacional. Isso remete à tendência de um estilo de vida e trabalho de trabalhadores qualificados mais afastado de carreiras tradicionais e mais próximo de carreiras flexíveis. Um movimento que pode levar trabalhadores a quererem ficar no seu país de origem, pois não precisariam migrar internacionalmente para alcançar uma vaga compatível com suas competências e desejos de mobilidade global.

Como implicações gerenciais, este estudo aponta, por um lado, novas modalidades laborais no mercado de trabalho global digital, por outro, a ampliação para além das fronteiras de possibilidades de recrutamento dos melhores talentos para as empresas independentemente do seu país de residência. Também pode evidenciar potencial substituição da mobilidade geográfica da mão de obra de expatriados já realizada por empresas internacionalizadas por uma mobilidade, apenas, tecnológica, pois isso traria redução de custos e mais fluidez para os negócios internacionais. Concomitantemente indica um alerta para empresas tradicionais e empresas-plataformas digitais sobre a necessidade de investir em *compliance* para a garantia de direitos trabalhistas no contexto do ciberespaço.

Como principal limitação, destaca-se que algumas das entrevistas tiveram que ser reagendadas diversas vezes. A maioria dos entrevistados tem restrições de agenda, ocasionadas pelas diferenças de fuso horário em relação ao Brasil, bem como variabilidade da carga de trabalho, por vezes dificultando a disponibilidade na hora agendada e interrompendo a entrevista para atender



demandas do trabalho. Para pesquisas futuras, sugere-se aprofundar os estudos sobre o trabalho em home office transnacional e seus desdobramentos pós pandemia.

## AGRADECIMENTOS

Ao CNPq Processo nº 406343/2021-7.

## REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C. (2020). Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, 39(1), 12-26. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>
- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(spe), 511–533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Antunes, R., & Filgueiras, V. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, 39(1), 27-43. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>
- Basso, D. M., & Barreto Junior, I. F. (2018). O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 4(1), 59 -76. <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i1.4301>
- Bitencourt, M. (2014). Teletrabalho Transnacional: Colisão de princípios fundamentais na composição dos conflitos de leis trabalhistas no espaço. *Panorama Legal*, 5(1), 13-18.
- Bonneau, C., Aroles, J., & Estagnasié, C. (2023). Romanticisation and monetisation of the digital nomad lifestyle: The role played by online narratives in shaping professional identity work. *Organization*, 30(1), 65-88. <https://doi.org/10.1177/13505084221131638>
- Corporaal, G., & Lehdonvirta, V. (2017). *How fortune 500 firms are adopting online freelancing platforms*. Oxford: Oxford Internet Institute.
- Corso, K. B., Behr, A., & Freitas, H. M. R. (2015). Contextos móveis: hábitos e práticas de uso de tecnologias móveis de gestores de uma instituição de ensino superior. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão*, 10(3), 284-393. <https://doi.org/10.7177/sg.2015.v10.n3.a4>
- Corso, K. B., Cavedon, N. R., & Freitas, H. M. R. (2015). Mobilidade espacial, temporal e contextual: um estudo de inspiração etnográfica sobre o trabalho móvel em shopping center. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 8(1), 141-156. <https://doi.org/10.5902/198346597242>
- Coutinho, R. L. (2020). Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. *Revista Eletrônica do CEJUR*, 2(5), 5-27. <http://dx.doi.org/10.5380/cejur.v2i5.77625>
- Creswell, J. W. (2014). *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens*. Porto Alegre: Penso.
- David, J. K.S., Pires, T. G., & Dias, M. N. P. (2023). O direito transnacional do trabalho e a emancipação do teletrabalho a partir da pandemia da Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 6, 1-27. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.170>
- De Stefano, V. (2017). Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig-economy. IUSLabor. <https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf>.
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- Decreto nº 1.457, de 17 de abril de 1995. (1995). Promulga o Acordo de Seguridade Social ou Segurança Social entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República Portuguesa, de 7 de maio de 1991. Presidência da República. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1995/DI457.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/DI457.htm).

- Fincato, D. P. (2011). *Meio ambiente laboral e teletrabalho*. [Apresentação de trabalho]. IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades, Magister, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.
- Fincato, D.P., & Bitencourt, M. (2015). Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. *Revista Quaestio Iuris*, 8(4), 2237-2263.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021). *Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro*. [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3).
- Leite, A. L., Lemos, D. C., & Schneider, W. A. (2019). Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *Contextus- Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 17(3), 187-210. <https://doi.org/10.19094/contextus.v17i3.42743>
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Selmer, J., Dickmann, M., Froese, F.J., Lauring, J., Reiche, B.S., & Shaffer, M. (2022). The potential of virtual global mobility: implications for practice and future research. *Journal of Global Mobility*, 10(1), 1-13. <https://doi.org/10.1108/JGM-07-2021-0074>
- Stringhi, E. (2022). Addressing gendered affordances of the platform economy: the case of UpWork. *Internet Policy Review*, 11(1). <https://doi.org/10.14763/2022.1.1634>
- Stürmer, G., & Fincato, D. (2020). Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. In A. Belmonte, L. Martinez, & N. Maranhão (Coord.), *Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*, (p. 341-363). Editora Jus Podivm.
- Toledo Filho, M. C. (2019). O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 8(75), 178-192. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/115874>
- Zylberstajn, H. (2018). Novas Tecnologias, globalização e relações de trabalho. In Organização Internacional do Trabalho (Org.), *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites* (pp. 38-40) OIT.