



**Graduação em Administração  
Trabalho de Curso**

**HOME OFFICE PARA ALÉM DAS FRONTEIRAS: mobilidades de trabalhadores  
brasileiros no mercado internacional**

Autora: Vanessa de Jobim Leal  
Orientadora: Laura Alves Scherer

**RESUMO**

Até o surgimento das tecnologias que permitem o trabalho remoto, os trabalhadores buscavam trabalho somente em locais geográficos próximos, que possibilitavam sua presença. Com o avanço das ferramentas digitais e da globalização é possível assumir trabalhos via home-office para empresas locais ou, até mesmo, para aquelas que estejam do outro lado do mundo, pois, a tecnologia ultrapassa fronteiras. Nesse sentido, o objetivo deste estudo é investigar as mobilidades relativas ao trabalho em home-office de brasileiros que atuam no mercado internacional. Realizou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa e exploratória com entrevistas com 14 trabalhadores de carreiras diversas. Os resultados apontam que (i) as formas de ingresso no home-office no mercado internacional ocorreram devido a mobilidades geográficas anteriores, como residência, trabalho e turismo no exterior, bem como o uso de ferramentas tecnológicas como Google, plataformas digitais, LinkedIn, e Whatsapp que propiciam a mobilidade tecnológica; (ii) os entrevistados são trabalhadores qualificados que tendem a buscar estilo de vida e trabalho (nômade digital) afastado de trabalhos tradicionais e que através da mobilidade tecnológica propicie mais liberdade para mobilidade geográfica (mesmo que dentro do mesmo país); e (iii) a acentuada flexibilização do trabalho aliada à mobilidade internacional digital evidencia uma modalidade de trabalho configurada como home-office transnacional.

**Palavras-chave:** Home-office; Teletrabalho; Tecnologia; Mobilidades; Globalização.

**HOME OFFICE BEYOND BORDERS:** mobilities of Brazilian workers in the international market

**ABSTRACT**

Until the emergence of technologies that allow remote work, workers only sought work in close geographic locations, which made their presence possible. With the advancement of digital tools and globalization, it is possible to take on jobs via home-office for local companies or even for those on the side of the world, as technology crosses borders. In this sense, the aim of this study is to investigate the mobilities related to home-office work by Brazilians who work in the international market. A qualitative and exploratory research was carried out with interviews with 14 workers from different careers. The results show that (i) the ways of entering the home-

office in the international market occurred due to previous geographic mobilities, such as residence, work and tourism abroad, as well as the use of technological tools such as Google, digital platforms, LinkedIn, and WhatsApp that provide technological mobility; (ii) those interviewed are skilled workers who tend to seek lifestyle and work (digital nomad) away from traditional jobs and who, through technological mobility, provide more freedom for geographic mobility (even if within the same country); and (iii) the accentuated flexibilization of work, combined with international digital mobility, evidences a work modality configured as a transnational home-office.

**Keywords:** Home office; Telework; Technology; Mobilities; Globalization.

### **DOMICILIO MÁS ALLÁ DE LAS FRONTERAS: movilidades de trabajadores brasileños en el mercado internacional**

#### **RESUMEN**

Hasta la aparición de tecnologías que permiten el trabajo a distancia, los trabajadores solo buscaban trabajo en ubicaciones geográficas cercanas, lo que hizo posible su presencia. Con el avance de las herramientas digitales y la globalización, es posible aceptar trabajos a través de la oficina en casa para empresas locales o incluso por las del otro lado del mundo, ya que la tecnología cruza fronteras. En este sentido, el objetivo de este estudio es investigar las movilidades relacionadas con el trabajo desde casa-oficina de los brasileños que trabajan en el mercado internacional. Se realizó una investigación cualitativa y exploratoria con entrevistas a 14 trabajadores de diferentes carreras. Los resultados muestran que (i) las formas de ingresar al home-office en el mercado internacional se dieron debido a movilidades geográficas previas, como residencia, trabajo y turismo en el exterior, así como el uso de herramientas tecnológicas como Google, plataformas digitales, LinkedIn y WhatsApp que brindan movilidad tecnológica; (ii) los entrevistados son trabajadores calificados que tienden a buscar estilo de vida y trabajo (nómada digital) alejados de los trabajos tradicionales y que, a través de la movilidad tecnológica, brindan más libertad para la movilidad geográfica (aunque sea dentro del mismo país); y (iii) la acentuada flexibilización del trabajo combinada con la movilidad digital internacional demuestra una modalidad de trabajo configurada como un home-office transnacional.

**Palabras-clave:** Oficina en casa; Teletrabajo; Tecnología; Movilidades; Globalización.

## INTRODUÇÃO

O home-office é uma recente modalidade de trabalho remoto propiciada pelas novas tecnologias de informação e pelas tendências de flexibilidade laboral. Na mesma linha que o home-office, 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, 2014). 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, 2018).

Aderaldo et al. (2015) observaram que 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, brindando flexibilidade e autonomia ao trabalhador. Moreira et al. (2017) defendem que as tecnologias da informação móveis e sem fio (TIMS) permitiram que trabalhadores usuários de tecnologia móvel ultrapassassem a mobilidade geográfica. Esse conceito de conectividade entre usuários e organizações cria novos hábitos nos trabalhadores que, através da tecnologia, interagem com regiões e países que, sem estes recursos, seria impossível.

Nesse sentido, a tecnologia também está relacionada às relações de trabalho globalizadas. Zylberstajn (2018) destaca que nesse contexto irão surgir novos postos de trabalho para o futuro no regime home-office: 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, que significa “trabalho em casa” ou executado em qualquer local fora da empresa dependendo do contexto, já vinha sendo utilizado no Brasil, entretanto, com a pandemia da Covid-19, essa modalidade tornou-se ainda mais comum? Como se pode verificar no estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, o trabalho em home-office equivale a 17,4 % das ocupações nacionais (IPEA, 2020). Este estudo, a princípio, só considera os trabalhadores que desempenham atividades para organizações no país, sem, no entanto, analisar as relações de trabalho no contexto internacional, o que poderia aumentar tal porcentagem, e é o foco desta pesquisa. No momento atual em que as modalidades de trabalho estão sendo reconfiguradas, é importante analisar os motivos que levam os trabalhadores a procurar exercer as suas atividades, independentemente da distância física da empresa.

Nesse sentido, levanta-se o seguinte questionamento: Quais são e como se caracterizam as mobilidades relativas ao trabalho em home-office de brasileiros que atuam no mercado internacional? A fim de responder à pergunta de pesquisa, 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 a forma de ingresso de trabalhadores brasileiros no home-office e no mercado internacional; (b) Verificar as características relativas ao processo de trabalho em home-office no mercado internacional para esses trabalhadores; e (c) Identificar aspectos relativos ao vínculo de trabalho em home-office no mercado internacional.

Os avanços das tecnologias móveis e sua disseminação rápida proporcionaram novos hábitos de uso da tecnologia, em atividade de trabalho, maximizando a flexibilização e o acesso à informação, contribuindo para existências de modos de trabalho na atualidade (CORSO et al., 2015a). Nesse sentido, esta pesquisa tem o intuito de contribuir de forma prática para futuros ingressantes na modalidade home-office que buscam trabalhar no mercado internacional, auxiliando na compreensão de novos modos de trabalho.

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.

Esta pesquisa constitui-se desta parte introdutória, da fundamentação teórica sobre o trabalho em home-office e a relação com as mobilidades, dos procedimentos metodológicos, da análise dos dados e das considerações finais. A contribuição deste artigo recai na caracterização das formas de ingresso, do processo de trabalho e do vínculo de trabalho no home-office dos trabalhadores brasileiros entrevistados atuantes no mercado internacional, evidenciando, assim, algumas situações de mobilidades tecnológicas e geográficas provenientes da globalização.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Home office: um mosaico da flexibilização do trabalho**

O trabalho em home-office não é recente, surgiu no século passado, na década de 1970 devido à crise do petróleo, com o objetivo de amenizar os problemas de trânsito, necessitando, portanto, da tecnologia que já se encontrava bem avançada e impulsionada pela competição empresarial em escala mundial. Porém, somente nos anos 1990 é que realmente o home-office prosperou, principalmente nos países desenvolvidos, onde a tecnologia teve sua massificação (BERNARDINO et al., 2009; BOONEN, 2002).

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 (TASCHETTO; FROELICH, 2019).

De forma semelhante, tem-se o teletrabalho definido como uma modalidade de prestação de serviço a distância com flexibilização do tempo e espaço de trabalho, e utiliza-se como ferramenta de trabalho a tecnologia da comunicação e informação sendo sua mediadora da distância ou espaço de trabalho. Para Stürmer e Fincato (2020), 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 (STRÜMER; FINCATO, 2020, p.345).

É importante salientar que há diferenciação entre o home-office e o teletrabalho. O home-office não é previsto no contrato de trabalho, já o teletrabalho está previsto no contrato do trabalhador. Ambos podem ser praticados por profissionais empregados e autônomos (TOLEDO FILHO, 2019). O que está previsto na CLT (Consolidação das Leis do trabalho, 2017), de maneira bem simplificada é o teletrabalho, o qual foi incluído por meio do artigo 75 da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), e é 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 um acordo individual (TOLEDO FILHO, 2019). Percebe-se que, na CLT, não consta conceito que defina a expressão “home-office”, porém o mesmo pode ser definido como o trabalho desenvolvido em prol da organização direto da residência do trabalhador, assim pode-se compreender que o teletrabalho ou o trabalho remoto é gênero, ao passo que o home-office é a espécie (TOLEDO FILHO, 2019).

Fincato (2011) classifica as modalidades de teletrabalho de acordo com o local da predominância do teletrabalhador e a intensidade dos serviços informáticos entre ele e o seu empregador, conforme demonstrado no quadro 1:

Quadro 1 – Classificação das modalidades de 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.
Móvel (ou nômade)	Qualquer lugar pode ser local de trabalho, desde que o teletrabalhador possua as ferramentas tecnológicas.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Fincato (2011).

Quanto ao grau entre teletrabalhador e empregador Fincato, (2011) define a modalidade on-line:

É o teletrabalho por excelência. Nesta modalidade, a interatividade poderá ser imediata, síncrona e simultânea. Por vezes, inaugurando novos debates sobre o espaço de trabalho, o trabalho é desenvolvido em “webspaces” corporativos (intranets de acesso remoto). Registre-se, pois já existentes inúmeros estudos e demonstrações nesse sentido, que nessa modalidade de teletrabalho é possível administrar formas de controle da duração de jornada, em que pese o legislador tenha optado por excluí-lo do teletrabalho, criando presunção juris tantum (art. 62, III) (FINCATO, 2011, p.45).

Considerando a pluralidade de modalidades de teletrabalho, há ainda aquelas definidas pela característica do trabalhador além das fronteiras, como os trabalhadores transnacionais e os nômades digitais. No entendimento de Bitencourt (2014), os trabalhadores 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. Atualmente é relevante as contratações de trabalhadores que realizam o teletrabalho transnacional. Bitencourt (2014) salienta ainda que há colisões entre princípios: como o princípio da igualdade e o princípio da norma mais favorável efetivando os direitos humanos, aplicam-se as 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.

Os nômades digitais são aqueles que constituem um grupo diferenciado de profissionais, que adotaram um estilo de vida com uma liberdade geográfica, trabalhando remotamente, por meio da internet, e pela mobilidade das tecnologias de informação e comunicação (NEVES, 2020). Movidos por fatores como o desejo de liberdade, flexibilidade de horários, autonomia e experiências únicas, os nômades digitais, para Matos, (2018, p.38), estão “munidos de seus smartphones e laptops e com a ajuda de aplicativos e da articulação em redes sociais, esses sujeitos constroem um estilo de vida tão móvel quanto a comunicação global atual, testando seus limites e fronteiras”, usando a internet e a tecnologia em seu favor, diferenciando-se dos tradicionais trabalhadores, com uma mobilidade geográfica permitindo conhecer vários lugares do mundo.

## 2.2 Mobilidades tecnológicas e geográficas 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. 2015b).

A modalidade de home-office ou de teletrabalho permite que o trabalhador desenvolva suas atividades, por meio de tecnologias, em diferentes locais, inclusive além das fronteiras. Isso significa que ocorre uma mobilidade tecnológica e geográfica com esse tipo de trabalhador. Corso et al. (2015b) defendem que são as tecnologias da informação móveis e sem fio (TIMS) que permitem ao trabalhador uma mobilidade geográfica e tecnológica. A seguir apresenta-se o quadro 2 com algumas situações de trabalho em que esta perspectiva se apresenta.

Quadro 2 - Situações de trabalho que permitem mobilidade tecnológica e geográfica.

Home-office	Trabalho em sua própria casa para uma determinada empresa.
Trabalho Uberizado	Trabalho autônomo realizado em casa por meio de plataformas digitais. Ex.: freelancers.
Teletrabalho	Trabalho prestado fora das dependências do empregador.
Teletrabalho Transnacional	Trabalhadores que prestam serviços para empresas de outros estados ou países, à distância, independentemente de sua localização geográfica.
Nômade digital	Qualquer local desde que tenha as ferramentas tecnológicas.
Coworking	Espaços de trabalho ou escritório compartilhado com outros profissionais.

Fonte: Elaborado pela autora. A partir das referências Strümer; Fincato, Coutinho, Neves e Capdevila.

As características do trabalho em home-office, do teletrabalho, do teletrabalho transnacional e dos nômades digitais foram apresentadas nos tópicos anteriores. A seguir apresentam-se os conceitos de plataformas digitais e o trabalho Uberizado, seguido do conceito de coworking.

As plataformas digitais são modelos de negócios que, por meio da tecnologia, permitem uma conexão entre produtos e consumidores, tendo assim uma relação de troca, além de uma simples compra e venda (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). Podem ser usadas para o trabalho, há diversas atividades 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; LEHDONVIRTA, 2017).

Trabalhadores de plataformas digitais podem se cadastrar em qualquer lugar do mundo 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.

De Stefano (2017) afirma que plataformas e aplicativos são bem atrativos, pois permitem um estilo diferenciado de vida sem aquela rigidez de horários, podendo conciliar com outros empregos, e assim, aumentar a renda.

Corroborando com essas afirmativas, tem-se o estudo de Corporaal e Lehdonvirta (2017) que aponta o seguinte:

[...] as empresas estão adotando uma plataforma sourcing para se beneficiar de recursos numéricos, funcionais e financeiros, flexibilidade, mas também para obter vantagem na criação de conhecimento e inovação, pois as plataformas fornecem acesso a freelances com habilidade e conhecimentos amplamente diferentes. Plataformas estão desafiando os fornecedores tradicionais de força de trabalho contingente em muitas áreas, como tempos de resposta e cursos indiretos, mas ambos os modelos retêm proposições de valor exclusivas (CORPORAAL; LEHDONVIRTA, 2017, p. 21).

Nesse aspecto, Zylberstajn (2018, p. 38) assegura que “as transformações, as novas formas de trabalho passam a ganhar importância, como os trabalhos *on demand*, como o Uber, 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. Desta forma, com a pandemia, esse tipo de trabalho tomou uma ênfase maior, assim como, passou a ser mais difundido entre as organizações.

Uberização é um processo de transformação do trabalho, pelo qual, os trabalhadores autônomos utilizam as plataformas digitais para realizar prestação de serviço. De acordo com Coutinho (2020) são trabalhadores que não são “protegidos por nenhum direito trabalhista, uma vez que se têm dificuldades em se encaixar os tradicionais pressupostos da relação de emprego juridicamente protegida”. Abílio (2020, p. 2) define uberização como “uma tendência global que estabelece novas formas de organização, gerenciamento e controle do trabalho”.

Nesse contexto, encontram-se os espaços *coworkings* que são espaços de trabalho coletivo, onde os usuários podem desenvolver suas atividades de forma flexível em termos de horários, de lugares físicos e de equipamentos de trabalho (CAPDEVILA, 2016).

De acordo com Capdevila (2016), esses espaços contam com a participação de profissionais com conhecimentos de vários campos e que integram ambientes físicos que proporcionam infraestrutura compartilhada e podem levar à inovação. Também salienta que a redução de custos para os clientes se constitui em uma característica positiva, no entanto, seus benefícios podem ser muito mais estratégicos e significativos, a partir das relações que ali se estabelece. Isso significa que há vantagem ao atuar nesse tipo de negócio, em virtude da potencialidade que essa rede de profissionais pode proporcionar, a partir das relações socioeconômicas desenvolvidas.

Cabe ressaltar que esses espaços funcionam normalmente como uma comunidade, definida como uma associação voluntária de indivíduos ou organizações, que vão além de uma atuação em rede, por se vincularem por meio de amizade, de identidade e de fidelidade (CAPDEVILA, 2016), condição potencializadora de maior geração de ideias.

No estudo apresentado Corso et al.(2015b) refere-se que na mobilidade espacial os trabalhadores e com seus dispositivos móveis encontram estratégias para escapar de algumas distrações como barulhos e ruídos. Na mobilidade de tempo foi entendida que existe a separação do tempo de trabalho laboral e o lazer, sua grande vantagem é a flexibilização oferecida nesta modalidade, quanto à mobilidade contextual há o efeito de sobrepor entre o pessoal e o profissional intercruzando na caixa do correio eletrônico de uma forma invasiva.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa que tem como objetivo investigar as mobilidades relativas ao trabalho em home-office de brasileiros que atuam no mercado internacional apresenta abordagem qualitativa e é do tipo exploratória. A abordagem qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito que não podem ser traduzidas em números (LEAL; SOUZA, 2016). A pesquisa exploratória, segundo Gil (2015), tem como objetivo familiarizar e tornar explícito o problema pesquisado, aprimorando ideias, e utilizando os levantamentos bibliográficos de modo que possa explicar o tema pesquisado.

Para desenvolver o estudo 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, a pesquisa narrativa usa as narrativas, tanto como método quanto como fenômeno do estudo (CRESWELL, 2014).

A coleta de dados foi realizada por meio entrevistas semiestruturadas, com roteiro de perguntas elaboradas com base no referencial teórico (APÊNDICE A). Foram entrevistados 17

brasileiros que trabalham, via home-office, no mercado internacional. Contudo, durante as entrevistas percebeu-se que 3 deles não tinham contato com o exterior, por isso foram desconsiderados. Ressalta-se que estes foram recrutados via redes de contatos e por anúncios no LinkedIn, Facebook e WhatsApp da pesquisadora. As entrevistas foram realizadas por meio de videoconferência, via Google Meet e via Zoom e tiveram duração média de 1 hora.

Após a realização e transcrição das entrevistas, foi realizada a análise das respostas dos 14 participantes válidos e um confrontamento dos relatos coletados, com ênfase nos quesitos que se referem à mobilidade tecnológica e geográfica.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir, apresenta-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, as características relativas ao processo de trabalho para esses trabalhadores; e o quarto, os aspectos relativos ao vínculo de trabalho em home-office no mercado internacional.

### 4.1 Perfil dos entrevistados

O perfil dos brasileiros que trabalham em home-office/teletrabalho para o mercado internacional, conforme quadro 3.

Quadro 3: Perfil dos brasileiros entrevistados

Entrevistado	Sexo/Idade	Estado Civil / filhos	Formação acadêmica	Naturalidade	Cidade(s) atual onde trabalha	Tempo em home-office	Cargo/ Função	Idiomas	Plataforma/ Agências / Empresa	Vínculo	Países de interação
1	F 40	Solteira	Bacharela 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); Bacharel 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	Diversos países
3	M 56	Divorciado	Mestre em Rede de Computador e Internet; Bacharel em Física Nuclear; Bacharel em Engen. em TI	Naturalizado brasileiro. Nasceu Paysandú, Uruguai	Santana do Livramento – RS	Mais de 7 anos	Customer service help Engenheiro supervisor	Inglês fluente Espanhol nativo Português fluente	UpWork	Autônomo informal	Diversos países
4	F 50	Casada	Bacharela 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	Diversos países
5	F 54	Separada / 1 filho	Bacharela em Jornalismo	Recife –PE	Paudalho-PE	6 meses	Tradutora Assessora	Inglês fluente Francês fluente Espanhol fluente Catalão fluente	UpWork Empresa de Assessoria	PJ	Diversos países
6	F 38	Divorciada	Bacharela em Nutrição Bacharela 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	Diversos países
7	F 30	Solteira	Bacharela em Publicidade	Santos-SP	Florianópolis- SC	6 anos	Design Freelancer	Espanhol Fluente	Empresa de vendas/marketing	Autônomo informal	Ucrânia (muito pouco)

						(Na empresa 1 ano)		Inglês avançado	Indicações de amigos Alguns		
8	F 50	Casada / 1 filho	Bacharela em Ciências Biológicas	Cachoeira do Sul - RS	Niterói - RJ	4 anos	Tradutora	Inglês fluente	Agências de traduções	PJ	
9	M 31	Casado	MBA em Gestão de Inovação Bacharel 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	Bacharel em Publicidade	Florianópolis- SC	Curitiba - PR	8 anos e 9 meses	Nômade digital (antes da pandemia) Head of Design	Inglês fluente	Empresa Marketing Consultoria Canadense, no setor de Design	Autônomo informal	Diversos países
11	F 37	União Estável /1 filho	Mestrado em Tradução Bacharela Letras Inglês	Curitiba - PR	Salvador- BA	5 anos	Nômade digital (antes da pandemia) Tradutora, legendagem e freelance	Inglês fluente Espanhol Fluente	Empresas intermediadoras de Traduções e legendagens	Autônomo informal	Diversos países
12	M 31	Solteiro	Pós Graduação Experiência do Usuário Bacharel Ciência da Computação	São Paulo- SP	São Paulo -SP	1 ano e 4 meses	Business analyst	Inglês avançado	Empresa de tecnologia	PJ	Diversos países
13	F 28	Solteira	Bacharela 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	Bacharel Engenharia da Computação	Belo Horizonte- MG	Belo Horizonte- MG	1 ano	Quality Assurance Engineer	Inglês fluente	Empresa de tecnologia	PJ	Dubai

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir do quadro, cabe destacar, que no total de 14 entrevistados 8 são mulheres e 6 homens, com a faixa etária entre 28 e 60 anos, e somente 4 tem filhos. Todos os entrevistados tem ensino superior e atuam em diferentes carreiras, tais como: ensino, linguística, logística, marketing, tecnologia. Somente uma tem curso de língua inglesa básico, os demais falam fluentemente uma ou mais línguas.

Somente dois entrevistados, E5 e E9, já trabalhavam na modalidade tradicional de home-office desde bem antes da pandemia. Ambos tiveram essa experiência quando moraram no exterior, trabalhando em empresas que criaram programas de home-office. Nesta situação, os trabalhadores moravam e trabalham na mesma localidade.

...trabalhei 6 anos no Banco Y, só que no Banco Y, no terceiro ano eles revolveram fazer um programa de “home-office”, eu fui a primeira a me escrever, fui a 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. Então 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 dia em casa. Eu não gostava muito porque era estranho, esquisito, mas com a pandemia, eu vou te falar, hoje não consigo mais voltar a trabalhar presencial, você cria rotinas na tua casa, rotinas tua mesmo de saúde, alimentação, em que era impossível manter quando trabalho no escritório (E9, gerente de produtos).

Além disso, é preciso destacar que 12 entrevistados já tiveram experiências no exterior seja residência por migração e trabalho, seja a turismo, o que sinaliza uma pré-disposição a conectar-se globalmente e ampliar seu mercado de trabalho para além das fronteiras.

#### **4.2 Formas de ingresso no home-office de trabalhadores brasileiros no mercado internacional**

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

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 do Estado do Espírito Santo e parte de energia do estado de São Paulo e Guarulhos. 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, entrevista presencial, foram 8 etapas se não me engano e foi rígido mas foi tranquilo. Assim...não tem muito, é como fosse trabalhar em uma empresa nova. Eles fazem todo o processo de novo (E9, gerente de produtos).

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 de Londres. Ressalta-se que a entrevistada já havia morado no exterior e foi no grupo de pessoas que conheceu lá, que ela teve conhecimento dessa vaga para home-office na Inglaterra:

Eu trabalhei na Empresa W, lá em Londres, e nós temos um grupo de WhatsApp e dentro desse grupo, um colega informou que ela está trabalhando para eles para essa Empresa B 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 vídeo chamada, 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 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 pois seu currículo estava disponível em inglês; 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, teste e não me lembro de todos, mas eram bastante. Assim[...] 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 no perfil, no currículo, que batia bastante no que eles estavam procurando. Então eu acho que por sorte ou construção certa do currículo mesmo, deu “match legal” ali (E12, business analyst).

Eu estava meio desesperada, todo mundo, todos os meus amigos, que saíram 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: Aah! Eu e essa galera aqui, se você souberem de alguma vaga para gente, indica, compartilha, sei lá. Eu lembro que foi um post, eu não botava muita fé, porque eu acho que tinha 400 pessoas no meu LinkedIn, eu coloquei lá. Oh! Uma pessoa para tal cargo eu tenho, está para outro cargo, eu tenho está. Fui marcando meus amigos que perderam o emprego também. E acabou que este post, ele meio que viralizou ...Aí foi tipo a galera foi comentando, compartilhando para todos nós meio que começou a chover entrevistas foi uma doideira, muito louco. E uma desse conversar, um cara, um brasileiro, ele é de Dubai, eles 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, então eu gostaria de contratar você e tal (E13, UX Writer).

Em relação à busca de trabalho online, os entrevistados contaram que realizaram pesquisas através do buscador Google, onde encontraram plataformas digitais de trabalhos que podem ser realizados remotamente como UpWork e ProZ.com. Ambas as plataformas recebem cadastros de trabalhadores de diversos países do mundo, o que proporciona possibilidade de conseguir clientes além das fronteiras. Essa situação está em consonância com Abílio (2020) que vê o trabalho uberizado como uma tendência global que institui novas formas de organização, gerência e controle.

O 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.

Eu encontrei o UpWork, através do Google, e aí eu me inscrevi na plataforma, e lá você vai fazer o seu perfil, e os clientes dão feedback e você acrescenta esse feedback no seu portfólio. Isso vai enriquecendo esse portfólio e aí como você começa a receber elogio praticamente 100% de sucesso, significa que todos os meus clientes me deram nota 10 para o trabalho que eu fiz, e aí isso facilita você tem mais trabalhos, aí a pessoa vê que esse cara, é ele é bom porque todo mundo fala dele, ele teve 100% de sucesso [...] atualmente eu 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, da Holanda, da França e do Reino Unido, da Índia, Malásia, Vietnã, olha foi muitas empresas, bom até agora foi 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:

Sou cadastrada no Pros.z.com, que é uma plataforma para tradutores. O ProZ.com, como se fosse um perfil, é uma rede social de tradutores, como se fosse um cadastro né, então o que ele me proporciona, né. Você tem um público de tradutores cadastrado lá. O perfil deles né, é 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 a Califórnia a Europa, Alemanha (E8, tradutora).

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

### **4.3 Características relativas ao processo de trabalho em home-office no mercado internacional**

Com base nas entrevistas, o processo de trabalho em home-office no mercado internacional apresenta características predominantes, como: carreiras com acentuada exigência em conhecimento de idiomas e tecnologias, responsabilidade financeira do indivíduo pelos seus equipamentos e materiais de expediente e local de trabalho móvel.

As exigências relativas às carreiras dos entrevistados nas plataformas digitais ou organizações estrangeiras vão além de uma boa comunicação. É preciso ter domínio de línguas estrangeiras, tecnologias, ferramentas, softwares e conhecimentos específicos em determinadas áreas, como relatou E1:

Ter um bom relacionamento interpessoal, ter uma boa comunicação é essencial, noção de inglês e espanhol, noção de internet, quando comecei a trabalhar usava muito o Excel, antes era umas 4 e 5 planilhas para trabalhar, agora não, o sistema está automatizado (E1, customer service help).

Em relação ao domínio de línguas estrangeiras, todos os entrevistados mencionaram que possuem conhecimento de pelo menos o inglês. Muitos também comentaram que dominam mais de um idioma e que isso auxilia a expandir a sua atuação no mercado internacional, como citado pelo E2:

Eu sou fluente em inglês, em 1 ano nos Estados Unidos e 3 anos na Inglaterra fiz mestrado lá. Então eu sou bilíngue em inglês, falo fluentemente. 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 eu sou fluente em espanhol, eu morei quase um ano lá na Espanha, viajei muito pela América Latina e seis meses no Chile [...] eu domino inglês, francês e espanhol e o português que é a minha língua nativa (E2, tradutor, legendagem de vídeos e intérprete simultâneo).

Em relação ao domínio de tecnologias, ferramentas e softwares, E4 mencionou que é necessário ter conhecimentos em Google Docs, além de dominar o básico do pacote Office como Word, Excel. E2 mencionou o CANVA que se refere a uma área de transferência do Windows que permite transferir símbolos gráficos. E6 e E11 contam que para a tradução tem que dominar ferramentas para memória de tradução, e E7 afirma que também é necessário dominar alguns softwares como Adobe e Photoshop.

Eu trabalho praticamente com Word, Office, eu tenho trabalhado com o Google Docs, planilhas, todas essas enfim (E4, tradutora, tradutora consecutiva e interpretação).

[...] tem que saber trabalhar bem com Word, PDF, CANVAS. Às vezes você tem que fazer tradução de documentos, então você tem que saber copiar os símbolos dos documentos para fazer a tradução e para entrar o documento conforme como ele constava no Source que seria da fonte. Então às vezes as imagens com inscrições de palavras para apresentar o texto, e aí para você não tem como você traduzir. Tem que pegar imagem por nós no Canvas e lá você pode formatar, a imagem inserida da tradução aonde constava o texto fonte então funciona assim (E2, tradutor, legendagem de vídeos e intérprete simultâneo).

[...] dominar o inglês, visto que são pessoas de diversos países e tinha de dominar as plataformas de tradução que se chamam Castus. São ferramentas de tradução, memória de tradução. E todas as plataformas internas das empresas eles ministraram cursos rápidos, treinamentos de uma hora e tal (E6, gerente de projeto).

No meu caso conhecimento específico em relação a legenda, tem que saber software de legendagem. E tem sempre a questão dos testes de língua, teste de tradução mesmo. Geralmente de revisão do texto para você pegar o meio gramatical e tal, e é isso. Tem também um software de tradução[...] tem software de legendagem e software de tradução, que tem que saber usar dependendo do trabalho (E11, tradutor, legendagem e freelancer).

Comunicar em inglês, conhecimento dos softwares que a gente trabalha. Conhecimentos dos softwares da Adobe, Photoshop, Design, Illustrator, o que mais a gente usa atualmente o Figma é um outro software que também é bem fácil de usar. Então basicamente e ter conhecimento de designer, que eles exigem (E7, design).

Em relação aos conhecimentos específicos e qualificações necessárias para o desempenho de suas atividades laborais, os entrevistados mencionaram que, além do curso superior, outros conhecimentos foram adquiridos ao longo de suas carreiras para poder atuar neste mercado, como conhecimentos técnicos e conhecimento em inteligência artificial de redes neurais:

Para tradução técnica eles exigem. Geralmente exigem ou cursos de tradução mesmo, exemplo, se eu vou traduzir na área médica, eu tenho que ter formação superior em algo relacionado à médica, ou como veterinário. Biologia que é eu fiz [...]faço só com tradução técnica, não é tradução literária. Traduzo na área médica, por causa da biologia, porque minha formação é biologia, então são várias coisas, estudo clínico, a bula, e aplicativo médico, e laudo, e traduzo também na área de marketing, RH texto técnicos de comunicação interna, texto de divulgação, mais é basicamente técnico. O que tem de mais livre que eu faço, é quando vem alguma coisa de marketing envolvido, porque aí eu tenho que ver mais criativa .... Eles pedem especialização na área que você está se propondo a traduzir (E8, tradutora).

A Empresa A exige que tem que ter boa comunicação, português, é isso. Empresa B exige bom conhecimento em Linux para tratar com o servidor, é isso. A empresa norte americana exige conhecimento em inteligência artificial de redes neurais especificamente, são essas exigências e inglês para os Estados Unidos. Português para Portugal e espanhol para Espanha [...] fator importante é o currículo, a graduação, e quanto mais títulos dos universitários lá, fica mais interessante para a UpWork e o cliente, e também quanto mais idiomas você domina melhor ainda, basicamente é isso (E3, customer service help e engenheiro supervisor).

Em relação aos equipamentos e materiais de expediente, observando o aspecto de ajuda financeira para execução das atividades, dos 14 entrevistados, somente 2 receberam algum tipo de auxílio, como menciona E9, que fez contrato por empresa portuguesa sob lei estrangeira e o E12 que trabalha por contrato. Os demais entrevistados, como E14, tiveram que fazer investimentos para trabalhar por conta própria.

A empresa deu. Inclusive ela deu um voucher da última vez deu 300 euros para sei lá, comprasse o que eu quisesse. Tipo voucher de 300 euros eu não moro? lá. Mas os meus colegas que moram, eu tinha quando morava, desconto de energia, eu pagava só 10% de energia, 20% era virado só imposto, porque lá é diferente a energia como fosse um net, claro. O cliente que escolhe a empresa o contrato como fosse um plano de celular, e é isso. Os benefícios de energia eu não pagava e energia e nem gás. Era irrisório o valor (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 além especial na minha área (E12, business analyst).

A empresa não auxiliou. É só com o salário, mas eu não precisava de nada, para trabalhar em home-office. Eu que fui melhorando em questão do meu escritório mesmo, para ficar mais confortável, pois fico muitas horas aqui sentado. Tanto que comprei uma tela maior. Comprei um ar condicionado, porque estava fazendo muito calor. Teclado, mouse e uma cadeira mais confortável, antes era aquelas de plástico. Comprei um suporte para o notebook, antes de ter um monitor a mais. 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. Mais nada foi de obrigação deles. Eu que fui vendo e fui melhorando (E14, quality assurance engineer).

Outra perspectiva relativa a mobilidade, se vê na variedade de deslocamento do local de trabalho. O escritório não é mais fixo, o local de trabalho é móvel. Acompanhando Moreira et al. (2017), percebe-se que as tecnologias e a conectividade entre os usuários e organizações permitem a mobilidade geográfica para quem trabalha home-office. Em relação aos locais de trabalhos dos entrevistados, E11 relatou que antes da pandemia era nômade digital e costumava trabalhar em diversos locais não usuais, como: bares, praia, casa de amigos e até mesmo em aviões. Um estilo de vida (NEVES, 2020) adotado pela entrevistada que une a mobilidade tecnológica e geográfica:

Quando dava para viajar, 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 freelance)

Percebe-se que o processo de trabalho em home-office no mercado internacional requer 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 computadores, roteadores, teclados, cabos, entre outros acessórios, até porque a remuneração compensa (como se verá no tópico a seguir). Outro fator positivo do indivíduo se responsabilizar pelos seus equipamentos é a possibilidade de levar seu escritório para onde ele for, neste caso, ocorre mobilidade geográfica concomitante à mobilidade tecnológica.

#### **4.4 Aspectos relativos ao vínculo de trabalho em home-office no mercado internacional**

As tecnologias que dão suporte ao trabalho em home-office permitem 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. Isso evidencia a globalização propiciada pelo trabalho com

mobilidade tecnológica digital e, ao mesmo tempo, imobilidade geográfica, conforme os relatos de E6 e E1:

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, mais eles também tem escritórios na Suíça e no País de Gales. Os meus colegas de trabalho tem 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 as vezes posto no meu Facebook (E1, customer service help).

No mercado globalizado do home-office também há uma variedade de formas de contratação e de se administrar a carreira. Com base nos relatos dos entrevistados, emergiram as seguintes modalidades de vínculos de trabalho: um deles 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 contribui com o INSS).

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 a 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, de abril de 1995):

Foi legislação estrangeira e 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 Microempreendedor Individual (MEI) 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 do E12, que trabalha para uma empresa dos Estados Unidos e o 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 micro empresa individual, então é PJ, então assim é um pagamento seco mesmo, não tem benefícios nenhum, simplesmente acordado pelo aquele salário aquele contrato e é isso. Não tenho nada relacionado a alimentação, ou convênio nada desse tipo é tudo por minha conta (E12, business analyst).

Tenho uma empresa individual, e faz a prestação de serviço e, é isso tradução, legendagem, também eu 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, pela qual eu abri a empresa individual, algumas ofertas de trabalho, eles pediram né. Tem que mandar nota fiscal para pagamento para você receber, então abrir 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 ou plataformas digitais, mas em alguns casos são assinados contratos de confidencialidade ou de responsabilidade conforme as exigências do contratante. 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 assim, 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 tem 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 vez que trabalhei aqui, eu acabei me arrependendo muitas vezes, porque demoram a me pagar ou porque pediram uma coisa e depois venho outra pelo mesmo valor, ai eu desisti [...] não pago o INSS (E11, tradutora, legendagem e freelancer).

Para todas as modalidades de vínculo, 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 dinheiros como: Husky, Payoneer, Paybol e Remessa Online, entre outras, relato de E13. Os entrevistados 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, conforme mencionado pelo E2:

Recebo em dólar. Eu tenho uma conta internacional em uma plataforma brasileira. Então forneço estes dados, diversas plataformas trabalham assim como: a Remessa Online, Transfewise, Husky, Payoneer, Paybol, que tem essa facilidade de gerar uma conta estrangeira, essa conta estrangeira que é gerada. 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 de Bitencourt (2014). Para a autora, 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, 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 (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.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral investigar as mobilidades relativas ao trabalho em home-office de brasileiros que atuam no mercado internacional. Constata-se que o objetivo geral da pesquisa foi atendido, ao identificar formas de ingresso, características do processo de trabalho e aspectos relativos ao vínculo de trabalho de brasileiros que atuam em home-office no mercado internacional, evidenciando, assim, algumas situações de mobilidades tecnológicas e geográficas provenientes da globalização.

Em relação ao primeiro objetivo específico – (a) Identificar a forma de ingresso de trabalhadores brasileiros no home-office e no mercado internacional - identificou-se que o ingresso de brasileiros ocorreu de várias formas: a partir de pesquisa realizada no Google por trabalhos remotos, resultando na localização de plataformas digitais ou agências com alcance global; a partir da 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; a partir de uma boa rede de contatos com amigos que geraram indicações para trabalhar em plataformas, agências e empresas. Neste último, ressalta-se que 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 em uma empresa e se beneficiou de uma mobilidade internacional em recrutamento interno. Ressalta-se que mobilidades geográficas anteriores, como residência, trabalho 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) Verificar as características relativas ao processo de trabalho em home-office no mercado internacional para esses trabalhadores – identificou-se que todos os entrevistados apresentam alta qualificação profissional e têm

domínio de tecnologias, ferramentas, softwares e de uma ou mais 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 aperfeiçoamento da língua estrangeira. Destaca-se, ainda, que a grande parte dos entrevistados tiveram que realizar investimentos de equipamento de trabalhos e que, antes da pandemia, costumavam trabalhar em locais diversificados, fora de casa, o que remete às tendências de trabalhadores qualificados buscarem estilo de vida e trabalho (nômade digital) afastado de trabalhos tradicionais e que através da mobilidade tecnológica propicie mais liberdade para mobilidade geográfica (mesmo que dentro do mesmo país).

Em relação ao terceiro objetivo específico – (c) Identificar aspectos relativos ao vínculo de trabalho 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 como via plataformas digitais. Há trabalhadores que cadastrados como pessoa jurídica, e trabalhadores que são informais e não realizam o pagamento de contribuições previdenciárias. A maioria dos trabalhadores autônomos informais consideram que houve de alguma forma a precarização nos direitos trabalhistas, mas isso é compensado pela remuneração em moeda estrangeira acima do valor do mercado brasileiro e pela liberdade e flexibilidade de horário e deslocamento. Ainda, evidenciou-se que os entrevistados que tiveram residência no exterior, mantiveram ativas contas bancárias fora do país de origem e hoje, mesmo retornando ao Brasil, realizam operações bancárias e trâmites legais internacionais. A partir disso e tendo por base a ideia de teletrabalho transnacional (BITTENCOURT, 2014), pode-se notar nesta pesquisa que, devido a acentuada flexibilização do trabalho aliada à mobilidade internacional digital, configura-se um trabalho denominado home-office transnacional.

Como principal limitação é importante destacar que algumas das entrevistas tiveram que ser reagendadas diversas vezes. A grande maioria dos entrevistados têm limitações de horário, 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. Para pesquisas futuras, sugere-se acompanhar de forma longitudinal a continuação dessa modalidade de trabalho no período pós pandemia.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C., Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ADERADO, I.L.; ADERADO, C.V.L; LIMA, A.C., Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, v. 15, Edição Especial, Artigo 8, Rio de Janeiro, Set. 2017.

ANDRADE, M. M.de. **Introdução à metodologia do trabalho científico elaboração de trabalhos na graduação**. ed.10. São Paulo Atlas, 2012.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BASSO, D. de M.; BARRETO, I. F., J. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v.4, n.1, p. 59 -76, jan./jun., 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525-9857/2018.v4i1.4301>. Acesso em: 05/01/2021.

BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A. D.; MELLO, A. A.; GASPAR, M. A. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2011.

BERNARDINO, A. F.; CARNEIRO, J. M. de S.; ROGLIO K. de D.; KATO, H. T. Teletrabalho e gestão de recursos humanos: análise em uma organização de tecnologia da informação. In: II Encontro de Administração da Informação, Recife, **Anais[...]** Recife, PE, Brasil, 21 a 23 de jun., 2009.

BITENCOURT, M. de, Teletrabalho Transnacional: Colisão de princípios fundamentais na composição dos conflitos de leis trabalhistas no espaço. **Panorama Legal, Trabalho e Tecnologia**, v. 5, n.1, jun., 2014.

BOONEN, E.M. As várias faces do Teletrabalho. **Revista Econômica & Gestão**, v.2 e 3, n. 4 e 5, p.106-127, 2002.

BRASIL. **Decreto nº 1.457, de 17 de abril de 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 Casa Civil Subchefia para Assuntos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1995/D1457.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1457.htm). Acesso em 01 set.2021.

BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho Portátil**: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba, PR: Edição do autor, 2013.

Capdevila, I. Uma tipologia de espaços de inovação aberta com base em diferentes modos de inovação e motivações para a participação. **Management 2000**, v. 33, n. 4, p. 93-116, 2016.

CORPORAAL, G.; LEHDONVIRTA, V. **How fortune 500 firms are adopting online freelancing platforms**. Oxford: Oxford Internet Institute, 2017.

CORSO, K. B.; BEHRB, A.; FREITAS, H. M. R. Contextos móveis: hábitos e práticas de uso de tecnologias móveis de gestores de uma instituição de ensino superior **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v.10, n. 3, p. 284-393, 2015a.

CORSO, K. B.; CAVEDON, N. R.; FREITAS, H. M. R. Mobilidade Espacial, Temporal e Contextual: um estudo de inspiração etnográfica sobre o Trabalho Móvel em Shopping Center. **Revista de Administração da UFSM**, v. 8, p. 141-156, 2015b.

COUTINHO, R. L. Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. **Revista Eletrônica do CEJUR**, Curitiba, v.2, n.5, p.5-27, 2020.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

DE STEFANO, V. Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig-economy. **IUSLabor**, fevereiro 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf>. Acesso em: 04/04/2021.

FINCATO, D. P. Meio ambiente laboral e teletrabalho. In: IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre **Anais [...]** Porto Alegre: Magister, p. 36-48. 2011.

FINCATO, D. P. Teletrabalho na Administração Pública brasileira. **Panorama Legal, Trabalho e Tecnologia**, v. 5, n.1, jun., 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

IPEA, INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro**. 02 de fevereiro de 2021. Disponível em: [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). Acesso em: 06/02/2021.

LEAL, A.E. M; SOUZA, C. E. G. **Construindo o conhecimento pela pesquisa**: orientações básicas para elaboração de trabalhos científicos. Sociedade Vicente de Pallotti, 2016.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **CONTEXTUS- Revista contemporânea de economia e gestão**. Santa Catarina, v. 17, n. 3, p. 187-210, set./dez. 2019.

MATOS, P. Nômadas digitais e a era dos sujeitos móveis: questões de mobilidade, comunicação e trabalho num estilo de vida location independent. In: ARAÚJO E., RIBEIRO R., ANDRADE P., Costa R.(Eds.). **Viver em mobilidade: rumo a novas culturas de tempo**,

**espaço e distância.** Livro de atas, Braga: CECS - Universidade do Minho, Braga, Portugal, mai., 2018, p. 36-48.

MOREIRA, M. G.; CORSO, K.B; BANDEIRA, M.V. Paradoxos da Comunicação Móvel: A relação Smartphone-Docentes de Instituições Federais do Brasil. In: XX SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, FEA- USP, SEMEAD 2017, São Paulo, **Anais...** SEMEAD, São Paulo: SEMEAD, nov. 2017.

NEVES, F. S. **Nomadismo Digital:** produção de significados em trabalhos móveis mediados por tecnologias digitais. Orientadora: Profa. Dra. Silviane Barbato Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar). Universidade de Brasília, Brasília, fev., 2020.

SILVA, A. F. O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego. **Scripta Nova: Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**, v. 4, n. 69, p 61-69, 2000.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise, Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ Luciano, MARANHÃO, Ney. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19.** Academia Brasileira do Direito do Trabalho, Salvador :Editora Jus Podivm, 2020. p. 341-363.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v.9, n. 3, p. 349-375, set./dez., 2019.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** v. 8, n.75, fevereiro/2019.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Novas Tecnologias, globalização e relações de trabalho. **In: Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites.** Organização Internacional do Trabalho (OIT), Brasília, 2018.

## APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Este roteiro de entrevista faz parte do Trabalho de Curso de autoria de Vanessa de Jobim Leal, graduanda em Administração na Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), campus Santana do Livramento, sob orientação da Professora Dra. Laura Alves Scherer. A pesquisa tem por objetivo investigar as mobilidades relativas ao trabalho em home-office de brasileiros que atuam em organizações estrangeiras.

Destaca-se que todas as identidades dos respondentes serão mantidas em total sigilo.

### Dados de identificação

1. Idade.
2. Sexo.
3. Qual a sua escolaridade.
4. Formação acadêmica.
5. Estado civil.
6. Filhos (Quantos? Que idades?)
7. Naturalidade.
8. Cidade(s) onde trabalha atualmente.

### Questões da pesquisa

1. Conte um pouco sobre a sua trajetória profissional até aqui (área de formação, locais de trabalho, cidades onde já morou/trabalhou).
2. Conte como é seu trabalho hoje (nome do cargo, área/tipo de trabalho, Trabalha para qual/quais empresa(s)? de qual país? Qual o ramo das empresas?)
3. Qual o idioma que tu te comunica no trabalho? Tem domínio dos idiomas?
4. Tem vínculo empregatício? PJ? Autônoma?
5. Trabalha só para essa empresa? Tem possibilidade de ter outros trabalhos? Qual/quais plataformas que você é cadastrado e trabalha atualmente?
6. O que te motivou a viver nesta modalidade de trabalho?
7. De que forma você ingressou em uma organização estrangeira nesta modalidade de trabalho? (Como ficou sabendo da vaga? Indicação de alguém? Como foi o processo seletivo? Chegou a fazer de trabalho?)
8. Quais as exigências relativas ao perfil do seu cargo que a organização estabeleceu para a sua contratação? (Domínio de quais tecnologias? Domínio de idiomas estrangeiros? Comunicação? Quais outros?)
9. Por que você acha que foi contratada para trabalhar nesta empresa estrangeira? Ou Por que você acha que clientes estrangeiros contratam seus serviços?
10. Quais ferramentas tecnológicas você utiliza para trabalhar? (Computador de mesa? Notebook? Smartphone?)
11. Quais investimentos teve que fazer para poder trabalhar nessa modalidade? A empresa auxilia?
12. Como foi a formalização do trabalho? Como foi o contrato de trabalho? Assinou contrato? Via legislação brasileira ou estrangeira?
13. Como é realizada a remuneração? Fixa/variável? Qual a moeda que é feito o pagamento? Quem faz o pagamento? De que forma? Via banco brasileiro? Aplicativos de remessa de dinheiro online?
14. De que localidades são seus clientes? Colegas de trabalho? e chefia? Como é a relação de trabalho com eles?
15. Como é a comunicação? Em língua estrangeira? Quais as dificuldades na comunicação oral ou escrita? Conte um exemplo.

16. Você já esteve no país ou países para o qual trabalha? O que você já aprendeu sobre o(s) país(es) para o qual trabalha?
17. Que estratégias você elaborou para se adaptar as peculiaridades do país que você trabalha?
18. Conte um pouco sobre as diferenças culturais de trabalhar em outro país. E o que você faz para superar essas barreiras culturais?
19. Você avisa o cliente que está no Brasil? Qual a reação quando o cliente sabe que você é brasileira?
20. Já recebeu algum xingamento/discriminação/desrespeito por ser brasileiro/a?
21. Quais as diferenças de trabalhar de forma remota para uma empresa ou público estrangeiro e brasileiro?
22. Qual é a sua carga horária de trabalho diária? Como é feito o controle das horas trabalhadas?
23. Tem metas de trabalho?
24. Quais os locais que você costuma trabalhar? Em casa? Na casa de outras pessoas como amigos e familiares? Coworking? Telecentro? Em qualquer lugar através do celular?
25. Quais são as suas maiores dificuldades da modalidade? E maiores dificuldades de se trabalhar com clientes/empresas fora do Brasil?
26. Quais os principais benefícios de se trabalhar nessa modalidade? E quais os principais benefícios de se trabalhar com o público estrangeiro ou empresa estrangeira?
27. Na sua opinião, houve de alguma forma a precarização do trabalho, comparado ao trabalho “tradicional”? (Direitos trabalhistas, horas trabalhadas, remuneração...)
28. Caso exista a precarização, acredita que é compensada pela liberdade e flexibilidade do trabalho?
29. De acordo com que você já viveu/vivenciou até o momento, qual a sua visão/perspectiva sobre essa modalidade de trabalho no mercado de trabalho atual e futuro? (Em relação à sociedade, trabalho, mobilidade...)
30. Quais suas perspectivas futuras? Pretende continuar trabalhando nessa modalidade? Qual seu sonho de trabalho ideal?

### **Encerramento**

1. Você quer adicionar mais algum comentário ou ideia que posso acrescentar para minha pesquisa?
2. Você conhece alguém que também poderia me ajudar respondendo esta pesquisa?