

Home Office para além das Fronteiras: mobilidades de trabalhadores brasileiros no mercado internacional

Autoria

Vanessa de Jobim Leal - vanessinhaleal2017@gmail.com

Curso de Administração / UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa

Laura Alves Scherer - lauralvescherer@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em Administração/PPGA / UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa

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. 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 qualitativa e exploratória com narrativas de 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 ao uso de ferramentas tecnológicas como Google, plataformas digitais, LinkedIn, e Whatsapp que propiciam mobilidade tecnológica concomitante a imobilidade geográfica; (ii) os entrevistados são trabalhadores qualificados que tendem a buscar estilo de vida e trabalho afastado de carreiras 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 digital internacional evidencia uma nova modalidade de trabalho em contexto de globalização que denominou-se como home-office transnacional.

Home Office para além das Fronteiras: mobilidades de trabalhadores brasileiros no mercado internacional

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. 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 qualitativa e exploratória com narrativas de 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 ao uso de ferramentas tecnológicas como Google, plataformas digitais, LinkedIn, e Whatsapp que propiciam mobilidade tecnológica concomitante a imobilidade geográfica; (ii) os entrevistados são trabalhadores qualificados que tendem a buscar estilo de vida e trabalho afastado de carreiras 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 digital internacional evidencia uma nova modalidade de trabalho em contexto de globalização que denominou-se como home-office transnacional.

Palavras-chave: Home-office; Teletrabalho; Tecnologia; Mobilidade; Globalização.

INTRODUÇÃO

O home-office é uma 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. E 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, que aponta que o trabalho em home-office em 2020 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, que levaram à caracterização de uma nova modalidade de trabalho denominada, neste artigo, como home-office transnacional.

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; FROEHLICH, 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 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 “unidos 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. Os autores ainda apresentam que tais mobilidades implicam em outras: na mobilidade espacial os trabalhadores com seus dispositivos móveis encontram estratégias para escapar de algumas distrações como barulhos e ruído; na mobilidade de tempo foi entendido 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.

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 com base em Capdevila (2016), Coutinho (2020), Neves (2020) e Stürmer e Fincato (2020).

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 freelancers 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 custos 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, de acordo com Capdevila (2016), 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. 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 estabelecem. 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 (CAPDEVILA, 2016).

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.

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 durante o ano de 2021, por meio entrevistas semiestruturadas, com roteiro de perguntas elaboradas com base no referencial teórico. Foram entrevistados 17 brasileiros que trabalham, via home-office ou teletrabalho, 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 rede 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 e aos objetivos específicos estabelecidos para o estudo.

4 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, 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 entrevistados que trabalham em home-office/teletrabalho para o mercado internacional é apresentado no quadro 3.

Quadro 3: Perfil dos brasileiros entrevistados

En- tre- vis- ta- do	Se- xo/ Ida- de	Estado Civil / filhos	Formação acadêmica	Natura- lidade	Cidade(s) atual onde trabalha	Tempo em home- office	Cargo/ Função	Idiomas	Platafor- ma/ Agências / Empresa	Vínculo	Países de interação
1	F 40	Solteira	Bacharel em Ciências Contábeis Graduada em Administração	São Gabriel- RS	São Gabriel- RS e Santa Margarida do Sul-RS	1 ano e 3 meses	Customer service help	Espanhol intermediá- rio 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	Divorcia- do	Mestre em Rede de Computador e Internet; Bacharel em Física Nuclear; Bacharel em Engen. em TI	Naturaliza- do brasileiro. Nasceu Paysandú, Uruguai	Santana do Livramen- to – RS	Mais de 7 anos	Customer service help Engenheir- o supervisor	Inglês fluente Espanhol nativo Português fluente	UpWork	Autônomo informal	Diversos países
4	F 50	Casada	Bacharel em Psicologia	Porto Alegre- RS	Porto Alegre- RS	1 ano e 6 meses	Tradução Tradutora consecutiv- a Interpretaç- ão	Inglês fluente	UpWork, Freelancer. com, ProZ.com Translators Café	Autônomo informal	Diversos países
5	F 54	Separad- a / 1 filho	Bacharel 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	Divorcia- da	Bacharel em Nutrição Bacharel 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	Diversos países
7	F 30	Solteira	Bacharel em Publicidade	Santos-SP	Florianópo- lis- SC	6 anos (Na empresa 1 ano)	Design Freelancer	Espanhol Fluente Inglês avançado	Empresa de vendas/mar- keting Indicações de amigos Alguns	Autônomo informal	Ucrânia
8	F 50	Casada / 1 filho	Bacharel em Ciências Biológicas	Cachoeira do Sul – RS	Niterói – RJ	4 anos	Tradutora	Inglês fluente	Agências de traduções	PJ	Ucrânia e diversos países
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	Empresa de Energia	Lei estrangeira (portugues- a)	Portugal

								Inglês fluente			
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 Bacharel 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	Bacharel 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: Elaboração própria.

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 terceiro ano eles revolveram fazer um programa de “home-office”, eu fui a primeira a me inscrever, 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 dias 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 trabalhava 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 virtual 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 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, e foi rígido mas foi tranquilo. Assim... é como se 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 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 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, 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 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, 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 e oooh: 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, ele meio que viralizou. Aí a galera foi comentando, compartilhando, meio que começou a chover entrevistas para todos, foi uma doideira, muito louco. 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, 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. 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. 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 ter mais trabalhos [...] 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 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. 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 Califórnia, 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 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 no pacote Google, além de dominar o básico do pacote Office. E2 mencionou o CANVA que se refere a uma área de transferência de símbolos gráficos, dentre outras funções. 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. 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:

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 Empresa A exige que tem que ter boa comunicação, português. 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 universitários lá, fica mais interessante para a UpWork e o cliente, e também quanto mais idiomas você domina melhor (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, eu comprasse o que eu quisesse. Tipo voucher de 300 euros e eu nem moro lá. Mas eu tinha [auxílio] quando morava lá: desconto de energia, eu pagava só 10% de energia, 20% era virado só imposto, porque lá é diferente a energia é como fosse um net, claro. O cliente que escolhe a empresa, o contrato, como se fosse um plano de celular, e é isso. Eu não pagava 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 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 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. Mas 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 [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 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, mas 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 às 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 – nesta pesquisa, com exceção de um entrevistado, todas carreiras autônomas que se distanciam da noção das carreiras organizacionais tradicionais e ora se aproximam da noção teórica de carreiras sem fronteiras. 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 contribuem 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 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 por aquele salário, aquele contrato 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 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^o 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 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 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, conforme o 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. As seguir os relatos que ilustram estas ideias:

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 já anunciado no estudo 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral investigar as mobilidades relativas ao trabalho em home-office de brasileiros que atuam no mercado internacional. Constatou-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 de uma empresa e se beneficiou de uma mobilidade internacional virtual por 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 grande parte dos entrevistados teve que realizar investimentos em equipamentos de trabalho e que, antes da pandemia, costumava trabalhar em locais diversificados, fora de casa. Isso remete à tendência de trabalhadores qualificados buscarem estilo de vida e trabalho afastado de carreiras tradicionais (ex.: nômades digitais) e que através da mobilidade tecnológica propiciem 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 são 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, de certa forma, 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 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.

A partir do exposto e tendo por base a ideia de teletrabalho transnacional (BITTENCOURT, 2014), pode-se concluir nesta pesquisa 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 digital internacional em contexto de globalização, evidenciando assim, uma modalidade de trabalho que denominou-se, neste artigo, como home-office transnacional.

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 acompanhar de forma longitudinal a continuação dessa modalidade de trabalho no período pós pandemia e que se aprofunde os estudos sobre o trabalho em home-office transnacional.

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, Art.8, Rio de Janeiro, Set. 2017.

ANDRADE, M. M. **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. 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.

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. S.; ROGLIO K. 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. 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. Acesso em 01/09/2021.

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. Une typologie d'espaces ouverts d'innovation basee sur les differents modes d'innovation et motivations a la participation. **Gestion 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. 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. Nômadias 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. 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, G.; FINCATO, D. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ L.; MARANHÃO, N. **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, M. C. 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, H. Novas Tecnologias, globalização e relações de trabalho. In: **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. Organização Internacional do Trabalho (OIT), Brasília, 2018.