TRABALHO REMOTO TRANSFRONTEIRIÇO: SUBJETIVIDADE E A FRONTEIRA ENTRE O SUCESSO E O FRACASSO

GABRIEL AUGUSTO DE ABREU RIBEIRO [1];
CAMILA BRÜNING [2]

[1] *Universidade Federal do Paraná – gabrielaugustoar02@gmail.com*
[2] *Universidade Federal do Paraná – camila.bruning@gmail.com*

Resumo

Nos últimos anos com a inclusão do teletrabalho à Consolidação das Leis do Trabalho, foi observado o aumento no número trabalhadores remotos no Brasil, e no número de trabalhadores que prestam serviços para países estrangeiros a partir do Brasil sem vínculo empregatício formal, denominado como trabalho remoto transfronteiriço independente. Nesse contexto, o presente trabalho busca analisar essa modalidade de trabalho, mobiliza a subjetividade dos trabalhadores, considerando as dinâmicas de realização, sofrimento, sucesso e fracasso. Para isso, se conduziu uma análise crítica de dois relatos de entrevista, de 20 entrevistas iniciais, que deriva de um projeto de pesquisa ainda em andamento com pessoas que residem no Brasil e atuam nessa modalidade. Nesse intuito, análise crítica estrutura-se a partir da Psicodinâmica do Trabalho, a partir da contribuição de Christophe Dejours em seu livro "Trabalho vivo II: Trabalho e emancipação" no qual o autor explora como a subjetividade e a teoria da ação fornecem elementos que nos possibilitam compreender dinâmicas que emergem na relação entre a saúde mental e o trabalho. Os dois relatos levantados até o momento, permitem estabelecer discussões preliminares sobre os resultados identificados e de que forma trabalho remoto transfronteiriço independente produz efeitos sobre a subjetividade dos trabalhadores.

Palavras-chave: trabalho remoto transfronteiriço/transnacional, trabalhadores independentes, subjetividade, saúde do trabalhador, psicodinâmica do trabalho.

Trabalho Remoto Transfronteiriço: subjetividade e a fronteira entre o sucesso e o fracasso

Este trabalho busca compreender de que modo o trabalho remoto transfronteiriço independente mobiliza a subjetividade de trabalhadores brasileiros que atuam remotamente para contratantes estrangeiros, analisando as dinâmicas de realização, sofrimento, sucesso e fracasso presentes em seus relatos a partir de uma leitura fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho. Apresenta-se uma pesquisa em andamento, cujos resultados e análises preliminares permitem discutir como esses trabalhadores enfrentam as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real, bem como os efeitos dessa forma de organização laboral sobre a autonomia, a saúde mental, o autogerenciamento e os sentidos atribuídos ao trabalho.

Nos últimos anos, durante a pandemia, com o mercado de trabalho home office em alta, o número de profissionais do Brasil que prestam trabalho para o exterior cresceu 491% entre os anos de 2020 e 2022 número que contabiliza 11.284 trabalhadores, segundo a plataforma de transferências internacionais Husky (Quem são os brasileiros que trabalham remotamente para o exterior, s.d.). Sendo esse crescimento influenciado pela consolidação do home office e pelas

mudanças nas leis trabalhistas durante a pandemia (RODRIGUES, 2023). De acordo com a reportagem da CartaCapital (2025), o Brasil é o quinto colocado no ranking entre países com maior contratação de profissionais para atuação remota em organizações internacionais para atuar remotamente, segundo o Relatório Global de Contratações Internacionais 2024 (MACHADO, 2026), exigindo que o profissional que ingressa nesse mercado, compreenda os impactos que o trabalho gera em seu dia a dia (Trabalho remoto internacional cresce e exige adaptação cultural, 2025).

Do mesmo modo vale considerar também os limites legais que envolvem essa relação. Mesmo em 2017 com a inclusão do teletrabalho à CLT (Brasil, 2017) e aumento da cobertura regulatória em 2021 não prevê amparo legal para compreendem teletrabalhadores brasileiros e empresas estrangeiras sem representante legal no Brasil (Brasil, 2021). Essa posição que o trabalhador ocupa, ao se deparar com o novo, e possíveis efeitos o qual está exposto motiva a caracterização e compreensão do tema.

A pesquisa que aqui se apresenta, deriva do projeto de pesquisa ainda em andamento, proposto por Bruning (2025) e intitulado "Trabalho Remoto Transfronteiriço"[1] cujo objetivo é compreender arranjos de trabalho, contextos laborais e vivências subjetivas de Trabalhadores Independentes Globais, especificamente, brasileiros que trabalham remotamente para empregadores/contratantes estrangeiros. A pesquisa tem caráter qualitativo e exploratório, com coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas, e análise de dados por meio da técnica de Análise de Conteúdo Temática (BARDIN, 1977), adotando como embasamento teórico a Psicodinâmica do Trabalho, Economia Política do Poder e Psicologia Crítica do Trabalho (BRUNING, 2025).

Até o momento foram realizadas 20 entrevistas com pessoas que residem no Brasil e atuam no trabalho remoto internacional de forma independente, isto é, sem vínculo empregatício formal, e este trabalho se debruça sobre a análise dessas entrevistas iniciais.

Os resultados preliminares permitem discutir algumas questões relacionadas às percepções subjetivas de "sucesso" e "fracasso", relacionados realização da subjetividade dos trabalhadores que compõem essa amostra, como esses processos são compreendidos e organizados pelos mesmos e bem como os efeitos que acarretam. A análise propõe, portanto, compreender impactos gerados pelo trabalho remoto transfronteiriço independente na vida dos trabalhadores, a partir das percepções das pessoas que nele atuam, e visa a construção de um arcabouço empírico que permita a construção de intervenções de psicologia do trabalho junto a essa população, ampliando a compreensão dos sentidos que os teletrabalhadores assumem deste tipo de trabalho (COSTA, 2007).

Objetivos e Metodologia

Este trabalho tem como objetivo analisar como o trabalho remoto transfronteiriço independente mobiliza a subjetividade de trabalhadores brasileiros que atuam para contratantes estrangeiros, considerando as dinâmicas de realização, sofrimento, sucesso e fracasso presentes em seus relatos. A análise se baseia na Psicodinâmica do Trabalho (PDT), com base principalmente na contribuição de Christophe Dejours em seu livro "Trabalho vivo II: Trabalho

[1] Projeto de Pesquisa registrado na Plataforma Brasil, CAAE n° 90239825.7.0000.0214, aprovado perante comitê de ética em pesquisa com seres humanos conforme parecer de aprovação n°7.839.060 de 15/09/2025.

e emancipação" (DEJOURS, 2022), no qual o autor explora como a subjetividade e a teoria da ação fornecem elementos que nos possibilitam compreender dinâmicas que emergem na relação entre a saúde mental e o trabalho.

Para tal análise, tomaremos o conceito do trabalho sobre um olhar clínico que o autor aborda. Segundo Dejours (2022):

> O trabalho é o que implica, de uma perspectiva humana, o fato de trabalhar: os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir a diferentes situações, é o poder de sentir, de pensar, de inventar etc. (DEJOURS, 2022, p. 09).

Ao considerar o trabalho não apenas como vínculo trabalhista, mas como o indivíduo engaja sua personalidade e como enfrenta as atividades que se definem a partir de constrangimentos sociais, o autor nos possibilita analisar, características que emergem da relação com o trabalho remoto transfronteiriço independente, uma vez que esta, compreende que a característica do "trabalhar", vai além de um trabalho que se constitui sem falhas, desde sua concepção, ordenação, prescrições e resultados, mas que abrange situações inesperadas que carregam contradições, as quais compõem e emergem do trabalho, entendendo que para analisar uma atividade é necessário considerar que existem discrepâncias entre aquilo que é prescrito e a realidade concreta e, principalmente, a existência de organizações formais e informais (DEJOURS, 2022).

O trabalho remoto transfronteiriço independente apresenta uma dinâmica característica: a condição de autogerenciamento do trabalhador. É característico deste contexto de trabalho que, em alguma medida, cada trabalhador irá estabelecer a relação de se autogerenciar, ao mesmo tempo que não se tem uma medida clara para guiar ou especificar os parâmetros do trabalho, de forma que o sujeito, desde o momento que se candidata a uma vaga, tem perspectivas sobre o futuro e suas expectativas de possibilidades de realizar-se, que podem ou não se confirmar num real do trabalho, muitas vezes não condizente com suas expectativas/informações previas. Esse contexto, contempla um ambiente de descobertas, que pode iniciar desde a entrevista de recrutamento e seleção, até treinamento e designação de atividades, estabelecendo relações entre aquilo que é prescrito, antecipado, e a nova realidade.

A partir desse contexto, faremos uma análise crítica de dois relatos de entrevistas, para compreender como se caracteriza a implicação da subjetividade dos indivíduos, nesse novo cenário que a organização do trabalho remoto transfronteiriço independente apresenta.

Para isso, consideramos que, o que se deve colocar em ação para tal não pode ser previsto de antemão. O caminho a ser percorrido entre o trabalho prescrito e o efetivo, deve ser a cada momento inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. A partir disso ao considerarmos o que Dejours (2022) apresenta:

> Assim, para o clínico, o trabalho define-se como o que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder alcançar os objetivos para os quais foi designado; ou ainda, o que o trabalhador deve acrescentar de si para fazer frente ao que não dá certo quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições. (DEJOURS, 2022, p. 09).

Diante disso, analisaremos quais são os efeitos da implicação da subjetividade do trabalhador para realizar seu trabalho, no cenário do trabalho remoto transfronteiriço

independente, observando através dos relatos das entrevistas como ocorrem as dinâmicas de realização e fracasso.

Para compreender quais são os fracassos/impedimentos e possibilidades de realização que os participantes relatam, considerando a dinâmica apresentada por Dejours (2022) no qual o fracasso aparece como pontapé inicial desse processo de saúde, no qual o indivíduo ao conseguir lidar e superar esse fracasso consegue transformar ele em "sucesso", e em saúde pois consegue realizar ao superar os obstáculos a partir dessa zona de individualidade (não estando somente sobre o domínio da subjetividade da empresa).

Resultados preliminares

Na entrevista número 3, a entrevistada comparou, o quanto ela tinha que dedicar de sua vida no seu emprego anterior, no qual precisava dedicar sua rotina à dinâmica que seu trabalho e universidade lhe permitiam. Nisso objetivos colocados pelas dinâmicas do seu emprego e de seus estudos, atrapalham aquilo que ela queria para si mesma até sua alimentação. Mesmo se dedicando a essa rotina não conseguia cumprir. Em seu relato ela diz:

> "Então geralmente eu gosto de ter uma rotina mais tranquila. É, não… Quando eu fazia estágio, tinha que pegar ônibus 5 da manhã e saí tipo… eu saia tipo uma da tarde, só que daí eu já tinha que ir para a faculdade, então tipo era um trajeto muito longo e tipo às vezes não dava para almoçar, às vezes tipo, quando estava chovendo muito, tipo assim coisas… Coisas nesse sentido que tipo… facilita muito no dia a dia, sabe?" (Entrevista 3, p.08).

> "Eu não conseguia mais encaixar aquelas coisas que eu queria. Aí eu estava comendo muito mal… tipo eu tentava fazer marmita, mas eu estava tipo comendo miojo porque é mais rápido, porque eu preferia tipo só comer rápido e dormir, porque no dia seguinte tinha que acordar quatro, cinco da manhã de novo, sabe? Então… é… Me motiva, o trabalho, ter uma vida melhor, assim, que eu consigo… Porque eu valorizo outras coisas mais, digamos assim." (Entrevista 3, p.20).

O indivíduo conhece essa discrepância entre a realidade e os procedimentos quando, mesmo quando domina os procedimentos, se depara com o fracasso, e a resistência do mundo real, levando o sujeito a se confrontar e despertando o sujeito sentimentos como impotência, irritação, raiva ou desalento.

Na Entrevista 2, o entrevistado relata, o que aparentemente seria esse sentimento de impotência, em suas palavras:

> "As empresas que eu trabalhei no Bra..., em Curitiba, onde se eu tivesse qualquer tipo de amarra de ir para o lugar, é muito maior a sensação de você ser uma pecinha dentro de uma máquina que você tem pouco ou nenhum controle. Sendo que, quando você trabalha por entregas, num ambiente que você controla totalmente, você só tem um deadline." (Entrevista 2, p.6).

> "Ah eu avalio... Como positiva, mas não tanto assim. Acho que tem coisas melhores, sabe? É porque não ajuda diretamente na minha formação. Não tem muito a ver, então eu particularmente prefiro fazer alguma coisa que eu vá aprender mais assim, aprender e tenha… esteja relacionado com a minha formação, sabe? Então, entre um estágio que eu possa até ganhar menos, e isso, eu prefiro fazer um estágio assim."(Entrevista 1, n.p.).

Sendo uma surpresa desagradável, despertando afetos que revelaram ao sujeito o real do trabalho, e sua resistência, por meio dessa relação o sofrimento do trabalho infringe no corpo, que o sujeito experiencia o mundo e a si mesmo ao mesmo tempo (DEJOURS, 2022).

Quanto à entrevistada 1, vê-se que, a partir da possibilidade que o trabalho remoto transfronteiriço independente a possibilita, ela experiencia um lugar onde ela pode negociar seus horários, e superar as dificuldades que ela tinha em outros tipos de emprego tem contato com algo que é importante para si de sua subjetividade e colocar isso em prática, estando longe daquilo que trazia sofrimento e a afetava por meio da flexibilidade que o trabalho dela permite.

Em outros dois relatos, é possível ver essa dinâmica de poder negociar e decidir sobre a rotina e a importância de se fazer o que se gosta:

> "Mas deixa eu pensar, se… bom, flexibilidade, falei, a questão de tempo também, porque tempo é algo muito importante para mim (...)E… eu acho que também é… poder estar com as pessoas mais próximas assim, porque tinha um momento que a minha mãe ela tava meio doente, e eu precisava cuidar dela então… é… O trabalho remoto possibilitou tipo… eu ficar mais pertinho dela no dia a dia. E também as vezes tipo, eu… Quando adotei 2 gatinhos também, um deles tava bem doente também consegui cuidar mais tipo no… é… no trabalho remoto porque daí às vezes "ai acontecia alguma coisa, preciso levar no veterinário" Daí eu só falava no... pro meu chefe que preciso tirar uma hora aqui, aí eu levava e voltava, então é algo mais tranquilo assim. Aí eu diria que esses são os principais… é… as principais vantagens, então: flexibilidade, dinheiro e… autonomia assim também diria, sabe?" (Entrevista 3, p.08-09).

> "Eu sinto que eu me expressei muito mais nesse tipo de trabalho. Eu tive mais liberdade pessoal e profissional" (Entrevista 2, p.6).

Nesse sentido, o reconhecimento do que é importante para si e de sua subjetividade em contraponto das exigências de seu modo de trabalho anterior, que não respeitavam a subjetividade e a satisfação de necessidades básicas, manifesta-se como equilíbrio, ao poder resolver dificuldades propriamente da vivência do trabalho, problemas que apareciam e puderam ser resolvidos pensando no seu bem-estar, mesmo se dedicando ao trabalho.

Essa capacidade de enfrentar as dificuldades e resolvê-las, e sua realização mesmo com sofrimento, bordeia a relação com o fracasso e a superação dele.

Para Dejours (2022) o sofrimento não carrega somente uma experiência patológica com o mundo, quando o sofrimento surge desse encontro com o real, possibilita o indivíduo a tomar uma ação como resultado de uma ruptura com esse sofrimento, partindo para a condensação da subjetividade e possibilitando uma reorganização e reestruturação expansiva sobre sua antiga forma de organização, possibilita a proteção de sua subjetividade, e procurando formas que possibilitem transpor a resistência do real e suprindo, possibilita um movimento de conquista sobre o real do trabalho.

Esse sofrimento quando lido com efetividade através da inteligência ao trabalhar nesse mundo fornece uma perícia ao indivíduo, que diz respeito a um saber sobre si mesmo e de capacidades de se transformar e de se ampliar (DEJOURS, 2022). Nesse sentido, quando falamos do trabalho remoto transfronteiriço independente e da individualidade em ter que administrar questões que agora o trabalhador passa a ter que solucionar de maneira individual,

e que as responsabilidades estão somente sob sua tutela seu olhar, o fracasso é algo de sua extrema responsabilidade.

Em outro trecho a entrevistada relata que pode negociar, e se ver implicada nesses processos de sofrimento como os problemas de saúde, economia, ergonomia, foram aparecendo e ela teve capacidade em lidar com isso consolidado sua subjetividade (nos três cenários casa, trabalho e cultura) em meio às dinâmicas do trabalho. A entrevista 3 relata um exemplo:

> "Tipo pela lei, falamos assim, você não... eles não podem te obrigar a fazer aquelas coisas, só que eu combinei com o meu chefe que meu horário de trabalho é 7 da manhã até 3 da tarde, então, no caso agora, hoje, pra fazer essa entrevista, eu só falei para ele que tipo eu preciso de 1 hora separada aqui no final e eu posso compensar mais tarde ou na segunda-feira. Então aí esse, essa é outra vantagem, né, que geralmente o pessoal fala, que trabalho remoto é mais flexível." (Entrevista 3, p.07).
>
> Tipo que você consegue decidir melhor as coisas para você, tipo… Sei que às vezes, pelo relato dos meus amigos é que… que tão trabalhando CLT, tem mais pressão vindo de cima assim para as coisas que você gostaria de fazer." (Entrevista 3, p.08-09).
>
> "E é por esse motivo também que eu gosto muito de trabalho remoto, porque eu consigo tipo, encaixar academia, consigo encaixar tempo de qualidade com minha família, com meus amigos, com meu namorado, de um jeito muito mais fácil. Então… Eu acho que é, é mais isso que me motiva, sabe?" (Entrevista 3, p.20).
>
> "Mas a única coisa que você tem que fazer é fazer o que você quer fazer todo dia.[...].” (Entrevista 2, p.8).
>
> "Impossível, porque você ficava o dia inteiro lá desgastando e chegando em casa você não tem mais o que você quer fazer. Então essa qualidade de vida é muito importante para mim, e…" (Entrevista 3, p.35).

A organização real do trabalho no trabalho remoto transfronteiriço independente, passa por uma construção individual do sujeito e não mais do coletivo, uma vez que sua atividade está sendo produzida e gerida por si mesmo.

O seu engajamento da subjetividade no trabalhar agora ao não abrir espaço para cooperação, pois não existe equipe e aquela atividade social que em outras organizações (estaria em confronto a espera de consentimento ou imposição) permite com que o indivíduo expanda o que é próprio da sua vida singular na atividade.

Quando a entrevistada apresenta que é ouvida e tem a oportunidade de realizar-se segundo aquilo que é da sua vida particular em primeiro lugar, não se coloca em situações que ao concordar com acordos coletivos estabelecidos em empresas que seguem outro tipo de organização, colocaria ela enquanto trabalhadora em situações de renúncia constantemente e deixando seu potencial subjetivo individual de lado (DEJOURS, 2022).

No relato a seguir é possível ver a satisfação, da compreensão de seus próprios potenciais para realizar-se:

> Mas eu acho que isso é mais eu, mesmo, porque vejo o trabalho, tipo… Como algo para me permitir viver, sabe? Não vivo para trabalhar, mas tipo trabalho para viver." (Entrevista 3, p.20).

> […] Recentemente, tava tendo o jogo do Brasil, daí eu e meu namorado a gente consegue pausar o trabalho daí tipo ir assistir o jogo na sala, sabe? São coisas assim. E eu tenho 2 gatos, então eu gosto muito de passar tempo com eles, então poder estar com eles todo dia, eu fico muito feliz também. Então, para mim, são essas coisas que me permitem viver enquanto eu estou trabalhando também, sabe? Tipo, não é só o trabalho, tipo, eu realmente tenho uma vida, tenho uma pessoa. Eu tenho hobbies, eu tenho momentos de lazer, então acho que tudo isso deixa, é… Minha vida muito menos, tipo, bem menos estressante, sabe? Porque, tanto que eu falei, minha mãe estava doente, meu gato estava doente e eu precisava de dinheiro para ajudar eles, realisticamente falando. E eu só consegui fazer isso por conta desse emprego, sabe?" (Entrevista 3, p.35-36).

Explicitando que ao poder viver suas emoções e vontades na liberdade que esse trabalho trás é possível perceber o encontro do corpo e o real do trabalho que, conforme Dejours (2022) ao experienciar a concretude do trabalho, permite a ampliação da subjetividade. O trabalho permite ao indivíduo, provar sua subjetividade o qual ao superar as provações ela se amplia, e quando isso não ocorre ela se mortifica, ao trabalhar transforma-se a si mesmo e a sua subjetividade e o indivíduo se realiza.

Conclusões preliminares

O contexto do trabalho remoto transfronteiriço independente, coloca o trabalhador em um lugar que possibilita a ele condições de lidar com dinâmicas do mundo material, que tradicional e historicamente eram atravessadas pela empresa, colocando principalmente o fracasso como algo ligado a meritocracia e não mais ligado a algo cotidiano no processo do trabalho. Esse contato com o fracasso, quando abordado em suas dinâmicas materiais, de como se apresentam em sua origem, permitem ao trabalhador lidar com ele sem envolver a sua subjetividade no processo.

O sofrimento de “eu sou culpado” passa a ser ligado com as condições materiais reais de trabalho, que ele tem para mudar o que causa sofrimento de maneira direta. Sem ser atravessado pela subjetividade da empresa e organização e passa a ser colocado a partir daquilo que é possível fazer. Sem agir em função da subjetividade como sua prioridade. Agora a relação com o mundo real material que não se apropriava, passa a ser executada segundo sua vontade e não a partir da subjetividade da empresa. A organização do trabalho remoto transfronteiriço permite ao indivíduo a satisfação não só pelo meio de trabalho, mas pelo local e pela realização pessoal que carrega, ao possibilitar a realização de suas subjetividades. Esse contexto propício ao desenvolvimento da saúde permite ao indivíduo refletir e transformar-se, na medida em que pode pensar, agir sobre sua realidade e encontrar prazer no trabalho e emancipação.

Os resultados e discussões preliminares aqui discutidos permitem concluir que o trabalho remoto transfronteiriço independente produz efeitos sobre a subjetividade dos trabalhadores, especialmente por deslocar para o próprio sujeito a responsabilidade pela organização do trabalho, pela gestão do tempo e pelo enfrentamento das dificuldades cotidianas. Nos relatos analisados, essa modalidade de trabalho é associada a maior autonomia, flexibilidade e possibilidade de conciliar trabalho, vida pessoal, vínculos familiares, lazer e cuidado de si, elementos que favorecem experiências de realização e reconhecimento de si no trabalho, ao mesmo tempo que também se observa que o trabalhador passa a lidar de forma mais individualizada com os limites, incertezas e fracassos da atividade, o que pode intensificar

a responsabilização subjetiva individualizada pelos resultados. Assim, ainda que o trabalho remoto transfronteiriço independente possa ampliar possibilidades de prazer, saúde e emancipação, ele também exige atenção crítica às condições concretas em que essa autonomia se realiza.

Referências

Bardin, L. (1977). **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Acesso em: 24 maio 2026. Online. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.>.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública/Secretaria Nacional de Justiça/Gabinete. **Resolução CNIG MJSP nº 45, de 9 de setembro de 2021**. Dispõe sobre a concessão de visto temporário e de autorização de residência para imigrante, sem vínculo empregatício no Brasil, cuja atividade profissional possa ser realizada de forma remota, denominado "nômade digital". Acesso em: 24 maio 2026. Online. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-cnig-mjsp-n-45-de-9-de-setembro-de2021-375554693>.

Bruning, C. **Trabalho Remoto Transfronteiriço**. 2025. Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Paraná - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2025.

COSTA, I. DE S. A. DA. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública,** v. 41, n. 1, p. 105–124, fev. 2007. Acesso em: 24 maio 2026. Online. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/6m3FZKkkjb5GVBzYtVczpVk/?lang=pt.>.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. v.2 . 2. ed. São Paulo: Editora Blucher, 2022. E-book. pág.9. ISBN 9786555065312. Acesso em: 11 de maio. 2026. Online. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555065312/>.

MACHADO, P. **Contratação internacional e remota: O que os números contam**, deel. 2026, Acesso em: 13 maio. 2026. Online. Disponível em: <https://www.deel.com/pt/blog/relatorio-contratacao-internacional/>.

Quem são os brasileiros que trabalham remotamente para o exterior. Husky. [s.d.], Acesso em: 24 maio 2026. Online. Disponível em: <https://www.husky.io/quem-sao-os-brasileiros-que-trabalham-remotamente-para-o-exterior>.

RODRIGUES, J. **Trabalho remoto do Brasil para fora do País cresce 491% de 2020 a 2022**. UOL Economia, 2023, Acesso em: 13 maio. 2026. Online. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2023/01/23/trabalho-remoto-expande-mercado-no-exterior-para-profissional-brasileiro.htm>.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social**, v. 23, p. 11–30, 2011.

Trabalho remoto internacional cresce e exige adaptação cultural, CartaCapital. Acesso em: 13 maio. 2026. Online. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/do-micro-ao-macro/trabalho-remoto-internacional-cresce-e-exige-adaptacao-cultural-veja/>.