

INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA
CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN
DIRETORIA DE ENSINO
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Sabrina Schwartz

**TRABALHO HOME-OFFICE: UMA ANÁLISE A PARTIR DA CARREIRA DE
PROGRAMADORES WEB**

Frederico Westphalen, RS
2023

Sabrina Schwartz

**TRABALHO HOME-OFFICE: UMA ANÁLISE A PARTIR DA CARREIRA DE
PROGRAMADORES WEB**

Projeto de Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Administração, do Instituto Federal Farroupilha – Campus Frederico Westphalen (IFFar - FW, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Bacharel(a) em Administração**.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Pedro Henrique Gois

Frederico Westphalen, RS
2023

**INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA
CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN
DIRETORIA DE ENSINO
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

A Banca Examinadora, abaixo assinada, aprova o Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho home-office: uma análise a partir da carreira de programadores web

Elaborado por

Sabrina Schwartz

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal Farroupilha – campus Frederico Westphalen, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 12 de DEZEMBRO de 2023

Banca Examinadora:

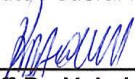


Prof. Dr. Pedro Henrique de Gois
(ORIENTADOR)



Prof. Dr. Ricardo Brandão Mansilha

(Instituto Federal Farroupilha)



Prof.ª Dr. Volmir Rabaioli
(Instituto Federal Farroupilha)

**Frederico Westphalen, RS
2023**

AGRADECIMENTOS

A conclusão de um trabalho de conclusão de curso é a fase em que a prática do conhecimento absorvida no processo de graduação, é desenvolvida através do projeto. Sua realização é um período de dedicação, novas experiências, conhecimento com uma mistura de sentimentos e emoções. Por isso, agradecer a essa etapa que chega ao fim é oportuno.

Diante disso, agradecer a Deus primeiramente por me dar saúde e iluminar meu caminho para que pudesse chegar até aqui com disposição e força de vontade, enfrentando os desafios de cabeça erguida.

À minha mãe e irmãs que sempre me incentivaram na busca por mais conhecimentos e estejam sempre ao meu lado me apoiando.

Ao meu esposo Jean, por me apoiar sempre, estar sempre ao meu lado e acreditar no meu potencial, mais do que eu mesma possa acreditar e contribuir na pesquisa realizada.

Ao meu orientador, Prof. Drº Pedro, por aceitar ser meu orientador e direcionar todo o trabalho, me passar toda sua sabedoria e conhecimento, não desistindo de me orientar apesar de tudo.

Aos amigos e colegas de curso e demais pessoas que me apoiaram ao longo desta jornada.

E é claro, ao gestor da empresa, representando-a na autorização da pesquisa e a contribuição de cada trabalhador que disponibilizou o tempo para responder à pesquisa que certeza, enobrecendo a pesquisa.

RESUMO

TRABALHO HOME-OFFICE: UMA ANÁLISE A PARTIR DA CARREIRA DE PROGRAMADORES WEB

AUTOR(A): Sabrina Schwartz
ORIENTADOR(A): Pedro Henrique de Gois

Este trabalho apresenta uma análise da carreira de programadores web que atuam na forma de trabalho remoto ou home-office. Para tanto, tem como objetivo analisar como a carreira de programadores web evidencia a relação entre trabalho e tecnologia na empresa de desenvolvimento de plataformas web. O referencial teórico foi desenvolvido através do estudo fundamentado de autores como Bohlander e Snell (2015) que conceituam Gestão de Pessoas enfatizando a importância dos modelos propostos nesta área para as organizações. A partir da temática deste trabalho os conceitos de cargo, carreira e de trabalho remoto (ou home-office, analisando neste trabalho como uma forma de trabalho remoto realizado no domicílio do trabalhador, em consonância com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) e a reconfiguração de espaço de trabalho e presencialidade definidos por Martins e Bendassoli (2009). A pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória. A coleta de dados foi realizada a partir da aplicação de um questionário misto, com perguntas abertas e fechadas e aplicado aos profissionais programadores na empresa de desenvolvimento de plataforma web por meio da divulgação por e-mail institucional e grupos virtuais de trabalho, mediante autorização da empresa. Através da coleta de dados, foi possível analisar a rotina de vida profissional e social do grupo quanto a suas experiências no trabalho remoto/home office e a configuração de seus cotidianos. Para análise foram organizados os dados coletados e feita a categorização de perfil socioeconômico seguindo-se por questões específicas sobre a experiência de trabalho remoto pelos trabalhadores. Foram realizadas a análise de conteúdos. Os principais resultados identificados na pesquisa indicam que a adesão e adaptação ao modelo de trabalho home-office contribuíram na contratação de profissionais de diferentes locais possibilitando a abertura de novas possibilidades ao mercado de trabalho. Destaca-se a importância de adaptação individual e preocupações ao bem-estar de cada trabalhador conciliando os objetivos da organização com a saúde mental e física. A análise pôde caracterizar também a projeção de tarefas e atividades alinhada ao bom recrutamento e seleção de profissionais dispostos trabalhar no *home-office*, com a definição de horários e metas, boa produtividade e a necessidade de [gestão das gestões das](#) rotinas doméstica-pessoais de forma clara. Os trabalhadores entrevistados, em sua maioria, puderam evidenciar pontos positivos, como bons relacionamentos com a gestão da empresa e colegas de trabalho, menores custos em deslocamento no trânsito e com alimentação, diminuindo estresse do trânsito, definição do tempo com desenvolvimento de atividades e metas alinhadas. Aspectos sensíveis que merecem atenção são destacados como o isolamento social, diminuição do contato com outras pessoas presencialmente, impactos psicológicos, dificuldades nas relações interpessoais no contexto organizacional. Assim, são relevantes estudos da vivência profissional do trabalho *home-office* para caracterizar as práticas de gestão nos processos de seleção e manutenção das características de trabalho considerando a qualidade de vida em paralelo a eficiência organizacional.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Tecnologia. Trabalho Home-office. Carreira.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-Experiência do trabalho presencial X home-office	31
Tabela 2-Adesão do Trabalho Home-office.....	36
Tabela 3-Trabalho home-office ideal à função	37
Tabela 4-Diálogo com a empresa	39
Tabela 5-Contribuição do contato presencial para realização do trabalho.....	40
Tabela 6-Efeito do trabalho home-office nas relações com outras pessoas	42
Tabela 7-Dia típico de trabalho	44
Tabela 8-Impacto da pandemia na rotina de trabalho.....	46
Tabela 9- Dificuldade para definição do tempo e espaço para o trabalho.....	47
Tabela 10-Adesão do trabalho home-office nas organizações	48
Tabela 11-Oportunidades de conversação e interação com os colegas	49
Tabela 12- Falta de contato com outras pessoas	50
Tabela 13-Trabalho home-office afeta saúde física, mental e psicológica.....	51

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-Gênero.....	24
Gráfico 2-Idade.....	25
Gráfico 3-Estado Civil.....	25
Gráfico 4-Escolaridade.....	26
Gráfico 5- Renda Mensal	27
Gráfico 6-Estado em que reside.....	27
Gráfico 7-Tempo de Atuação na Organização	29
Gráfico 8-Tempo no Cargo.....	29
Gráfico 9-Tempo de atuação de programador	31
Gráfico 10-Tempo de trabalho no Home-office	33
Gráfico 11- Fatores para qualificação do trabalho home-office.....	35

LISTA DE ABREVIATURAS

CALL- ou Calling, tradução inglês para chamada em reunião.

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

RH- Recursos Humanos

SLACK- Plataforma de comunicação para equipes

SOBRATT- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele Atividade

TASKS- Tarefas (tradução inglês)

TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
1.1	OBJETIVOS.....	5
1.1.1	Objetivo geral	5
1.1.2	Objetivos específicos	5
1.2	JUSTIFICATIVA.....	5
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	7
2	REVISÃO TEÓRICA	4
2.1	GESTÃO DE PESSOAS	4
2.2	CARGOS E FUNÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES	7
2.3	CARREIRA E TECNOLOGIA: RECONFIGURAÇÃO DOS CONCEITOS DE ESPAÇO E PRESENCIALIDADE	9
2.4	HOME OFFICE E TRABALHO REMOTO.....	12
3	METODOLOGIA	17
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	17
3.2	UNIDADE DE ANÁLISE.....	18
3.4	ANÁLISE DOS DADOS	21
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
5.1	PERFIL DOS PROGRAMADORES WEB PARTICIPANTES DA PESQUISA	24
5.2	CONTATO DOS TRABALHADORES COM O HOME-OFFICE	30
5.3	TEMPO DE TRABALHO EM MODO <i>HOME-OFFICE</i>	33
5.4	FATORES PARA QUALIFICAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO	34
5.5	INFLUÊNCIA OU ADESÃO NATURAL AO TRABALHO HOME-OFFICE	36
5.6	AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DA FUNÇÃO DE PROGRAMADORES AO TRABALHO <i>HOME-OFFICE</i>	37
5.7	RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE DIÁLOGO COM A GESTÃO DA EMPRESA.....	39

5.8	CONTATO PRESENCIAL E CONTRIBUIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO.....	40
5.9	EFEITO DO TRABALHO <i>HOME-OFFICE</i> NAS RELAÇÕES PESSOAIS.....	41
5.10	ROTINA DE TRABALHO DOS DESENVOLVEDORES	44
5.11	ANÁLISE DO IMPACTO DO PERÍODO DA PANDEMIA COVID-19 NA ROTINA DE TRABALHO	45
5.12	TEMPO E ESPAÇO NA DEDICAÇÃO AO TRABALHO	47
5.13	ADESÃO DO TRABALHO HOME-OFFICE NAS ORGANIZAÇÕES.....	48
5.14	COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO.....	49
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
	REFERÊNCIAS.....	58
	APÊNDICES.....	63

1 INTRODUÇÃO

Um dos principais desafios nas organizações é a busca pelo bom desempenho e alcance das metas planejadas, sejam elas financeiras, sociais e ambientais. As organizações empresariais, em específico, procuram manter boas receitas financeiras e para isso elaboram planos de negócios, assim como a avaliação sobre como os trabalhadores são importantes para o desenvolvimento e sucesso organizacional. Estes aspectos, de forma geral, devem definir a estratégia competitiva de uma organização (PORTER,1992).

Esses fatores também precisam estar alinhados à inovação e a tecnologia, pois delas derivam ferramentas que podem representar o diferencial da organização. Mas, à medida que o acesso facilitado a recursos se torna geral, por estarem ao alcance de todos, é preciso ir além. É necessário estar um passo à frente para ganhar destaque e reconhecimento (GOMES, 2017)

Diante disso, projetar a empresa à níveis superiores através das experiências e inteligência dos trabalhadores abordando a constante busca de conhecimentos, qualidade, informação, dinamismo, inserção de novas ideias, produtividade e atitude pode contribuir como diferencial competitivo (GIL, 2001).

Assim, o avanço tecnológico associado à competitividade são grandes desafios junto ao processo de gestão de equipes. Estes elementos, quando desenvolvidos de forma a compor a cultura organizacional das empresas as ajuda a planejar o presente e a construir de modo facilitado respostas as mudanças. Com isso, os administradores são parte importante do planejamento de pessoas em função das características do ambiente em que atuam para adaptações e inovações necessárias ao progresso e sucesso organizacional (GIL, 2001).

Neste sentido, várias transformações e novos desafios são encontrados na gestão das pessoas e nas estruturas organizacionais. A adesão à novas formas de organização do trabalho como trabalho remoto, trabalho em *home office*, centros compartilhados, terceirização, grupos ou centro satélites são alternativas quanto a forma organizacional nas quais é possível realizar atividades laborais e alcançar resultados tanto quanto o trabalho na organização do trabalho em um local fixo e único para sediar uma organização (NOGUEIRA; PATINI;2012).

Assim, o intuito deste trabalho é pesquisar como a carreira no processo organizacional e a tecnologia trabalham lado a lado, dando destaque ao trabalho

remoto ou home-office de profissionais de carreira na área de desenvolvimento web da empresa.

Estes profissionais se dedicam a programação de ambientes virtuais para diferentes finalidades (*e-commerce*, ambientes de gestão e suporte, automatização, ferramentas de monitoramento e busca, entre outras aplicações sob demanda de diferentes tipos de clientes). Assim, a vivência profissional e a carreira desenvolvida por estes profissionais serão elementos de análise agregando conhecimento na área de gestão de pessoas.

Para tanto, o problema de pesquisa proposto é: ***como a carreira de programadores web permite compreender a relação entre trabalho e tecnologia em uma empresa de desenvolvimento de plataformas web?***

1.1 OBJETIVOS

A seguir são apresentados, a partir do problema de pesquisa proposto, os objetivos gerais e específicos que irão orientar o desenvolvimento desta pesquisa.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar a carreira de programadores web buscando compreender a relação entre trabalho e tecnologia na empresa de desenvolvimento de plataformas web.

1.1.2 Objetivos específicos

- Definir o trabalho remoto no Brasil à luz da literatura.
- Identificar as condições de trabalho de programadores web na organização Y.
- Analisar a vivência profissional de programadores web na organização e sua atuação no modo de trabalho home-office

1.2 JUSTIFICATIVA

O trabalho remoto tem apresentado crescimento no número de vagas de emprego e aplicação em diferentes formas de trabalho nas organizações brasileiras. Por isso, vale ressaltar seu estudo, a partir do qual será possível identificar diferentes

fatores associados à mudança no contexto de trabalho e como a perspectiva de trabalho dissociado de um ambiente físico formal tem ganhado espaço.

O estudo pode identificar como na área de Administração, em especial na área de gestão de pessoas, tem sido desenvolvido técnicas para os processos de seleção e inclusão de pessoas em trabalho remoto e home-office. Além disso, por meio de um direcionamento do estudo, será possível compreender a vivência de trabalhadores neste contexto.

As mudanças tecnológicas têm influenciado de forma crescente em diferentes contextos de trabalho, alterando as condições e vivências profissionais nas organizações. Neste sentido, estudos que acompanham as mudanças no mundo do trabalho a partir de alterações tecnológicas podem contribuir para entender como os trabalhadores têm sido afetados por estas novas disposições.

Considerado como o escritório em casa, o home-office se estende ao ambiente mais próximo do colaborador expandindo as possibilidades, através das comunicações por meio das redes de internet e a popularização dos dispositivos, ganhando o mundo e a realização de atividades de qualquer parte. Assim, desenvolve as atividades sem necessidade de deslocamento até à organização.

Modo de trabalho cada vez mais utilizado entre as organizações que estejam abertas a contratações de profissionais aptos para o perfil. Dando destaque a sua permanência e relevância no período de pandemia do Covid-19, e cada vez mais utilizado por seus vários benefícios.

Portanto, o estudo da vivência profissional de programadores web de trabalho home office pode demonstrar a importância de pensar e organizar a gestão de recursos humanos a partir de problemas e características específicas destes trabalhadores. A partir disso, é possível apresentar um panorama profissional e contribuir para outros estudos aplicáveis para outras profissões.

Assim, a realização desta pesquisa é relevante também à comunidade acadêmica com o intuito de aprofundar os conhecimentos na área de gestão de pessoas a partir da análise de trajetórias profissionais, dando ênfase ao modo de trabalho *home-office*.

E por fim, o estudo demonstra relevância por seu objetivo, no desenvolvimento da prática de pesquisa, extensão e/ou inovação proporcionando maior abrangência no conhecimento construído ao longo do curso de Bacharelado de Administração do Instituto Federal Farroupilha-FW, na temática de Gestão Humana, Comportamental e Social nas organizações. Que pela temática, proporcionam maior capacitação de ensino e conhecimento na pesquisa realizada.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está organizado em cinco seções: 1. Introdução; 2. Referencial Teórico; 3. Metodologia; 4. Resultados e dados da pesquisa; 5. Considerações finais.

A primeira seção é constituída pela introdução, na qual aborda-se a apresentação do tema, assim como o problema de pesquisa, objetivos gerais e específicos e a justificativa e relevância do estudo realizado.

A segunda seção é dividida em 4 tópicos. O primeiro contemplando o conceito de Gestão de Pessoas, por diferentes autores, dada sua importância e aplicação nas organizações. O segundo tópico aborda sobre os Cargos e Funções nas organizações e sua relevância. O terceiro tópico, denomina reconfiguração de conceitos de espaço e presencialidade referindo-se à carreira e tecnologia. E no quarto tópico aborda conceito e a relação do modo de trabalho Home Office e Trabalho Remoto nas organizações.

A terceira seção apresenta os Procedimentos e Metodologia utilizadas para elaboração e desenvolvimento da pesquisa. Com a classificação do tipo de pesquisa, técnicas de análise e coleta de dados.

A quarta seção engloba os resultados e dados da pesquisa, com características e perspectivas do estudo construídas através do grupo do trabalhadores home-office estudado, suas visões e contribuições a partir das reflexões sobre esta forma de trabalho. A quinta seção são apresentadas as considerações finais a partir da realização do trabalho.

2 REVISÃO TEÓRICA

O referencial está organizado a partir de bases teóricas que permitirão definir os principais conceitos aplicáveis ao estudo, com respaldo em literaturas e estudos científicos. A elaboração deste tópico se dará por meio de pesquisa em livros, dissertações e artigos científicos que reforçarão a temática. Desta maneira, serão abordados conceitos de discussão científica relacionando o estudo de Gestão de pessoas, relações de trabalho e a vivências de trabalho remoto e *home office*.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

O conceito de gestão de pessoas é diverso e inclui diferentes aspectos de análise quanto ao recrutamento, seleção, desenvolvimento e manutenção de pessoas. Termos como recursos humanos, capital humano, gestão de talentos, departamento de pessoas são identificados quando se fala em pessoas como o alicerce para o desenvolvimento das organizações (BOHLANDER; SNELL, 2015).

Menciona-se várias denominações ao longo do tempo, e sua evolução na administração, cita a Gestão de Pessoas com várias expressões: Administração de Pessoal, Relações Humanas, Relações Industriais e atualmente mais usada como desenvolvimento de recursos humanos ou administração de recursos humanos (CHIAVENATO, 2002).

Atualmente o termo Gestão de Pessoas é enfatizado e usado com maior frequência, dada a ênfase estratégica associada a esta terminologia. Ao considerar as mudanças constantes no mundo do trabalho e na maneira de analisar as pessoas no mercado de trabalho, estas não devem ser consideradas só recursos organizacionais, pois isso seria desperdiçar seus talentos, capacidades e competências. Este tipo de compreensão considera os trabalhadores apenas funcionários operacionais e que disponibilizam tempo em função da sua remuneração. Por isso, definir as pessoas como parceiros e colaboradores da organização é enfatizar sua relevância no meio (CHIAVENATO, 2010).

Conforme Chiavenato (2010), gestão de pessoas é o conjunto de práticas e políticas necessárias para a administração do trabalho das pessoas. Essas práticas caracterizadas em:

- Reunir, integrar e direcionar talentos com cultura de participação relevante, motivacional.
- Com recompensas pelo desempenho e alcance das metas planejadas.
- Avaliação do desempenho e melhoria contínua.
- Boas comunicações, troca de conhecimento, buscando agregar competências e expansão do conhecimento.
- Proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor, agradável, com uma melhor qualidade de vida.
- Manter boas relações com talentos, e buscar a competitividade entre eles para que evoluam constantemente.
- E assim, incentivar o desenvolvimento organizacional, sempre levando em conta ter boas condições às pessoas que formam o capital humano e intelectual da organização.

As pessoas junto a recursos materiais, tecnologia, informação e capital apoiam o desenvolvimento das atividades realizadas pelas organizações, são aspectos que suportam os resultados que podem ser alcançados pela organização. Desta forma, agregar e reunir pessoas com diferentes perfis, a partir das necessidades de cada organização, é a essência de empresas bem-sucedidas (BOHLANDER; SNELL, 2015).

Por isso, os trabalhadores contribuem para o sucesso das organizações. O conhecimento, as habilidades, as experiências, o desempenho e as aptidões são diferenciais que podem contribuir para a geração de valor econômico. Este valor não é notado diretamente nos ativos das empresas, porém a compreensão atual construída por meio de estudos e análises produzidas na área de gestão de pessoas é que se trata de um conjunto de ações que tem impacto direto nos resultados organizacionais (BOHLANDER; SNELL, 2015). Ou seja, aumentar o número de pessoas, bem como suas habilidades e ampliar o conhecimento tornam-se indispensáveis à boa competitividade dos negócios (CHIAVENATO,2010).

A área de Gestão de Pessoas aborda a estruturação de orientação e gerenciamento dos comportamentos dos indivíduos no ambiente organizacional, desde a avaliação das necessidades de contratação até os processos de saída de trabalhadores em uma organização. Assim, por meio da gestão detalhada das

necessidades e práticas de desenvolvimento de pessoas na organização as análises e práticas desta área visam a valorização e diferencial na seleção de pessoas certas, com habilidades e potencial ao alcance de metas pelo trabalho bem realizado. Também se enfatiza o seu objetivo, como um conjunto de habilidades e métodos na administração de comportamentos das pessoas, associando a seleção de pessoas com a gestão e direcionamento de objetivos e metas empresariais (VIEIRA; CARVALHO, 2015).

A Gestão de Pessoas e seus processos avalia o que é necessário para percepção e diferencial do negócio a partir do trabalho do conjunto de pessoas que compõe uma organização. As pessoas para gestão de pessoas são analisadas como fator importante no mercado competitivo. Assim, com um conjunto de políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas ao atendimento das necessidades e expectativas de planejamento e dos trabalhadores, há a busca por crescimento organizacional (VIEIRA; CARVALHO, 2015).

Neste sentido, aperfeiçoar e trabalhar o conjunto de trabalhadores em meio às mudanças gradativas, programações organizacionais e a própria intervenção da globalização são processos para o diferencial do mercado competitivo. Ao potencializar técnicas para profissionalização são usadas e aprimoradas estratégias de desenvolvimento de pessoas para que o desenvolvimento pessoal do trabalhador gere eficiência produtiva para organização. A Gestão de Pessoas, neste contexto, é responsável por administrar de forma inovadora as pessoas dentro das organizações (MONTEIRO, 2015).

Essa dependência mútua não é só nos objetivos empresariais, mas também as pessoas serem incluídas como das prioridades de gestão e, por sua parte, realizarem com qualidade as atividades propostas. O trabalho necessita do tempo e esforço prestado para o crescimento organizacional (CHIAVENATO, 2010).

Como objetivo claro, a gestão de pessoas constitui um conjunto de fatores que direcionam as pessoas através do recrutamento, seleção, treinamento, recompensas, feedbacks e avaliações. Assim, os processos de gestão de pessoas contribuem para o alcance de resultados positivos para organização e na construção de um clima organizacional favorável, aspectos que impactam na motivação, na valorização e na retenção de talentos. O alcance de tais resultados afeta a valorização dos trabalhadores e o alinhamento de objetivos individuais ao sucesso organizacional (VIEIRA; CARVALHO, 2015).

Dado sua valorização como fator humano essencial ao ambiente, desencadeando no sucesso e alcance dos objetivos pessoais, na busca de sentir-se importante como resultado de trocas com custos mínimos em esforço, tempo e conflito. As capacidades organizacionais em manter as pessoas, suas habilidades intelectuais e competências vão ao encontro da manutenção de emprego, cargo, funções, conquistas e metas pessoais tão almejadas (CHIAVENATO, 2010).

Portanto, as organizações devem focar nas pessoas como agentes de mudanças em meio a revolução tecnológica e transformações ao longo do tempo. O desenvolvimento das políticas de investimentos em pessoas deve ser priorizado para não estagnação frente aos riscos econômicos que podem afetar as organizações (BROLO, 2022).

Ao investir na gestão de pessoas se direciona o esforço laboral coletivo à resultados eficientes. Um espaço organizacional com equipes preparadas, gestão sólida e eficaz, o gerenciamento correto e como um espaço aberto para possibilidades de desenvolvimento profissional proporciona a construção de soluções e melhorias criativas ao longo do tempo. Assim, investir nas pessoas, desenvolver bons planos de carreira e cargos, e suas funções torna-se relevante entre os processos organizacionais (BROLO, 2022).

A seguir serão identificados os conceitos associados aos cargos, funções e o papel das pessoas desenvolvido nas organizações.

2.2 CARGOS E FUNÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES

As mudanças futuras constituem incógnitas nas instituições políticas, sociais e econômicas. As pessoas e os processos mudam a partir da alteração em fatores sociais como o acesso ao trabalho, consumo, convivência familiar, amizades, entre outros aspectos na forma de ver o mundo. Essas mudanças também impactam na maneira de administrar os recursos humanos no trabalho (GIL, 2010). De fato, o que se pode afirmar é a transição da economia de base industrial à caracterização de uma nova ordem dado pelos novos processos tecnológicos e principalmente o conhecimento (GIL, 2010).

As pessoas, como parte essencial ao processo evolutivo da organização, são direcionadas para adequação e preenchimento de cargos e funções, lógica que pretende maximizar a eficiência produtiva em contextos de concorrência e revoluções

tecnológicas. A partir da capacitação e do bom desempenho de cargos sobressaem a eficiência e eficácia organizacional (FERREIRA,2013).

Por este ângulo, a gestão de pessoas organiza os processos de seleção, definindo padrões ou critérios de comparação e de escolha para os cargos a serem preenchidos. O recrutamento e a seleção para preenchimento de cargos observam aspectos apontados na descrição de cada cargo, na qual são definidos os requisitos e as funções almejadas pela organização (CHIAVENATTO, 2009).

Para o preenchimento de cargos é definido o conjunto de atribuições e tarefas atribuídas a um trabalhador, com o conteúdo do cargo especificado a partir da estrutura organizacional. Com métodos e processos definidos para o que trabalho seja desenvolvido, a especificação de cargo define o perfil para o qual será reportada a atividade na seleção de pessoas e o desenho de especificações de responsabilidades (CHIAVENATTO, 2009).

O processo de descrições e análises de cargo deve ser planejado e organizado, com suporte gerencial partindo do interesse da empresa ao elaborá-los, para que assim seja projetado de maneira adequada o manual efetivo de cargos (PONTES,2015)

Logo, a definição de cargos baseia-se em noções de tarefas executadas individualmente e atividades com atribuições. O conjunto de atividades relacionadas com um cargo envolve a definição de realização destas por uma pessoa ocupante do cargo, direcionando a sua função a partir da especificação do cargo na estrutura organizacional (CHIAVENATTO, 2009). Assim, no cargo ocorre a concentração de determinadas atividades com responsabilidades direcionadas a serem realizadas pelo indivíduo (PONTES, 2015).

Neste sentido ainda, os cargos compõem-se por competências e habilidades

Com isso, através da composição da estrutura organizacional, ou seja, do organograma com a posição formal dos cargos a serem ocupados por indivíduos são representados os deveres e as responsabilidades estabelecidos separando nos níveis hierárquicos e de subordinação (CHIAVENATTO, 2009).

Partindo da definição das responsabilidades para as atividades realizadas na organização, há níveis de excelência e qualidade especificados e que devem ser entregues pelos indivíduos, estabelecendo perfil de cargos ideais indo ao encontro do objetivo da empresa. A definição de cargos visa impulsionar a empresa no ambiente

econômico alcançando o sucesso almejado, pela capacidade humana com conhecimento, inovação e potencial produtivo (BAÚ,2019).

Basicamente, a descrição de cargos faz jus às atividades que devem ser executadas em um determinado tempo ou período estabelecido, como ele será feito com deveres envolvidos consistindo na definição de tal cargo, agregando à meta da organização (CHIAVENATTO, 2009).

Neste caso, como diferencial competitivo a definição de cargos e funções pelo recrutamento e seleção de profissionais capacitados agregam valor em um mercado acirrado e inserção de novas tecnologias constantemente disputando espaço humano com robôs (SCHWARZER, 2020).

Considera-se então, através da Gestão de Pessoas nas organizações que ocorre a qualificação e avaliação dos colaboradores, seja em seu desempenho individual como no processo de cooperação ao crescimento organizacional como um todo. Sendo assim, é a área que qualifica os cargos e funções direcionando atribuições e atividades através da estruturação de normas implementadas para o bom funcionamento e resultados positivos à organização (PAULA; NOGUEIRA,2016).

2.3 CARREIRA E TECNOLOGIA: RECONFIGURAÇÃO DOS CONCEITOS DE ESPAÇO E PRESENCIALIDADE

O termo Carreira vem do latim *Carraria*, que significa trilho ou estrada para carros. Segundo estudos na área de administração de empresas, sua denominação no percurso profissional foi usada apenas no século XIX. Mas consolidou-se como conceito levando em conta algumas características permanentes relacionadas a ideia de avanço, progressão aliada ao status e a alta renda. Já em outro ponto é a discrepância entre agregar funções como carreiras aos profissionais, na qual percebe-se desigualdades de perfil caracterizados em função das atividades e reconhecimento encontrados em uma profissão. E por fim, o conceito de carreira é relacionado a estabilidade profissional; limitando à pessoa que deverá sempre exercer tarefas de sua profissão até se aposentar. Desta maneira, o termo carreira possui estruturação de conceitos diversos para definir a relação entre o trabalhador, uma profissão e os ambientes organizacionais (MARTINS,2001).

Dentre vários conceitos atribuídos nas ciências sociais, a carreira também pode ser representada como o trabalho assalariado, a vocação aplicada com comprometimento afetivo, posição de ordenação hierárquica, fonte de informação, ocupação por necessidade, trajetória e roteiro pessoal. Sendo assim descreve-se em vários espaços da experiência humana em torno do trabalho (BENDASSOLI, 2009).

Por outro lado, ao longo do tempo, o conceito de carreira agregou outros elementos e passou a ser caracterizado como um processo que ocorre de forma planejada, na qual há desenvolvimento, implementação e monitoramento de metas e estratégias. E através do planejamento e aprimoramento, há resultados mais promissores com pessoas mais produtivas e satisfeitas e logo organizações com seus objetivos alcançados (MARTINS,2001).

A carreira caracterizada como evolução da sociologia das profissões e dos papéis desempenhados pelos indivíduos, também designando a relação das competências ocupadas socialmente, com funções determinadas de cargos (BENDASSOLI,2009).

O termo carreira também possui conceitos de acordo com o posicionamento organizacional, de um lado a organização e de outro os indivíduos que ali trabalham. Ou seja, pelas organizações, direciona perspectiva de recursos alocados, com tomadas de decisão e gerenciamento simbólico em níveis de comprometimento. Por outro lado, o indivíduo reconhece a carreira como a experiência subjetiva do trabalho, racionalizando e interpretando situações vivenciadas para possíveis tomadas de decisão, com oportunidades atribuídas ou não (BENDASSOLI, 2009).

Diante das características impostas, o indivíduo pode se sentir psicologicamente pressionado a reconhecer-se em sua carreira, criando um plano de carreira no qual a perspectiva de vida reflete a estrutura social construída ou imposta. O planejamento individual de carreira visa uma trajetória que permita alcançar realização e reconhecimento e conter os riscos de fracasso ou insucesso diante dos objetivos relacionados a vida de trabalho (BENDASSOLI,2009).

O plano de carreira compatibilizando as experiências e as decisões tomadas na vida profissional junto às necessidades e aspirações pessoais, contribui no sucesso psicológico do indivíduo. Por isso, o indivíduo é constantemente testado por suas

habilidades na busca de soluções de problemas, na evolução e progresso da carreira como um todo (MARTINS, 2001).

Ainda no progresso da carreira, o indivíduo através da sua função com qualificação, deve desenvolver e aplicar suas competências e habilidades, ou, seja, dimensionar a construção incorporando forma e meios da apropriação da profissão, com a premissa da realização das tarefas, com atributos cognitivos, psicomotores e afetivos que combinados determinam a realização com sucessos das tarefas essenciais. Considerados padrões de excelência da prática profissional ao profissional atuante, aliando sua experiência e desempenho aos avanços tecnológicos no desenvolvimento e otimização dos processos organizacionais (AGUIAR E RIBEIRO, 2009). No impulsionamento da tecnologia e evolução dos negócios, tornou-se diferencial competitivo a inovação na melhoria da produtividade e capacidade de crescimento nos meios eletrônicos. De encontro a isso, a pandemia do Covid-19 resultou no crescimento do mercado de Tecnologia da Informação, com aumento de contratações de profissionais especializados na área, revolucionando a gestão de pessoas, com novos canais de comunicação, novos modelos de negócios e adaptações emergentes (MACEDO et. Al, 2022)

Essa revolução nos processos organizacionais criou muitos desafios. Além de manter as equipes em constantes atualizações, visando alto desempenho e durabilidade no plano corporativo, nota-se que é importante criar condições para o envolvimento das pessoas com o trabalho e uma estrutura necessária para o que o profissional se sinta parte da equipe, mesmo atuando fora dos meios físicos da instituição. Neste sentido, também é importante investir e identificar as competências da carreira do profissional de Tecnologia da Informação que atuam de forma remota, valorizando e retendo-o como capital humano ao negócio (MACEDO et. al, 2022).

Enfatizando o avanço e desenvolvimento moderno tecnológico como fator de mudanças nas socializações, comunicações e no trabalho, a adoção de times virtuais torna-se cada vez mais necessária implicando em estudos aprofundados e constantes, investigando aspectos, desafios e fatores que possam afetar e contribuir nas organizações (ABARCA; SANCHEZ; ARIAS, 2020).

2.4 HOME OFFICE E TRABALHO REMOTO

O trabalho à distância ou trabalho remoto surgiu como modo de produção diferente do modelo estabelecido a partir da revolução industrial do século XIX. Com mudanças ocorridas no espaço de fábrica, incluindo a fragmentação do trabalho e a especialização de funções, parte da produção ou das atividades administrativas passaram a ser distribuídas para realização nas casas dos trabalhadores. Este processo foi intensificado com o desenvolvimento da tecnologia da informação e pela terceirização do trabalho, a partir da qual houve a necessidade de reorganização da vida social, da vida produtiva disputando tempo e espaço das pessoas (ARAÚJO; LUA,2021).

A separação do trabalho profissional e trabalho de casa foi tornando-se sem definições claras, pois com o crescimento de uso da tecnologia as condições de acessibilidade impediram a delimitação temporal, condicionando ao uso cada vez maior deste tipo de trabalho, mas sem definição clara do tipo de trabalho, do tempo e do espaço dedicados ao trabalho e a vida pessoal (ARAÚJO; LUA,2021).

Grandes são os esforços para entender cada vez mais a definição deste tipo de trabalho. Pois representa mudanças profundas adotadas nas empresas, impactando historicamente a forma de fazer negócios (TAMMY; TIMOTHY; KRISTEN, 2015).

O trabalho remoto definido também como teletrabalho, ganhou novo nome junto aos trabalhadores de sistema de informação, também ficou conhecido através do termo inglês *home-office*, que quer dizer trabalho em casa, realizado de maneira remota e eventualmente na casa ou local de residência do empregado (ARAÚJO, T.M. de; LUA.I; 2021).

Ao longo do tempo, o teletrabalho definido como a realização de trabalho fora da empresa contratante, considerado como um emprego flexível teve suas primeiras aplicações de modelo de trabalho evidenciados nos anos de 1990, nos EUA. Como resultado, as empresas notaram aumento de produtividade, menos abstenções e despesas de modo geral, com regulamentos mais flexíveis entre os funcionários e as empresas (ARAÚJO; LUA,2021).

Vários fatores têm influenciado o crescimento desta forma de trabalho como: crises, desastres, crescimento populacional, avanço tecnológico e principalmente a pandemia COVID-19 impactaram fortemente nas organizações. Adequar-se ao modelo de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho home-office não foi só sugestivo como foi necessário. A pandemia acelerou mudanças em todos os tipos de atividades, no trabalho e na vida social como um todo (ABARCA; SANCHEZ; ARIAS, 2020).

No Brasil, na reforma trabalhista de 2017, o trabalho remoto foi regulamentado. Segundo a norma jurídica federal brasileira vigente a partir da lei nº 13.467/2017 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo II-A, com as inclusões posteriores propostos pela lei nº14.442 de 2022, as formas de teletrabalho ou trabalho *home-office* são considerados como o modo de trabalho em que o empregado atua fora das dependências físicas da empresa, com a prestação de serviços com a utilização de tecnologias de informação e comunicação como mecanismo de controle e acompanhamento das tarefas planejadas para execução à distância.

Com a pandemia de COVID-19, o regime de teletrabalho e trabalho remoto voltados para a prestação de serviços por jornada, produção ou tarefa, com acordo de horários e formas de comunicação foram intensificados pela urgência de realização de atividades produtivas baseadas no distanciamento social (BRASIL, 2022).

Com o surto da pandemia afetando mundialmente a vida das pessoas, as organizações necessitaram tomar medidas para evitar o contato e maior disseminação do vírus. Reduzir os riscos de contaminação foi necessário, e assim direcionou a adoção de práticas e atividades à distância. Com isso, o aperfeiçoamento das tecnologias de informações e comunicações (TIC's), o trabalho remoto e as tecnologias pelo computador ou celular ganharam papéis fundamentais contribuindo na forma de comunicar-se e no processo de desenvolvimento das organizações (ABARCA; SANCHEZ; ARIAS, 2020).

Diante do impacto da pandemia do COVID-19, o teletrabalho foi associado à uma utilidade pública, na qual foi importante para continuidade e viabilidade dos negócios. Por isso, destaca-se a SOBRATT- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividade como uma instituição que surgiu neste contexto, com o objetivo de acompanhar a difusão de conhecimentos e organizações com este formato

organizacional, ressaltando os benefícios do teletrabalho nas organizações públicas e privadas. A relação do trabalhador com estas formas de trabalho é parte de uma preocupação importante para compreender as condições e a oferta para realização do trabalho em espaços que se confundem com sua própria vida doméstica (SOBRATT, 2020).

Ainda no sentido de diferenciar o conceito de trabalho remoto ou *home-office*, de outras modalidades de trabalho ocorridos longe das organizações, define-se trabalho remoto como trabalhos realizados em casa junto às tecnologias da informação, acessibilidade a computadores ou outros equipamentos com uso da Internet evidenciando características mais específicas de ocupação do trabalhador em estudo (BRIDI et al., 2020).

O trabalho remoto tornou-se um dos meios de trabalho bem-visto nas organizações, principalmente nas que prestam serviços e possuem meios de informação e tecnológicos, pois tornou-se economicamente favorável (SZLUZ, 2013).

Dentre suas vantagens como método de trabalho ao trabalhador, podemos ressaltar a questão de tempo de descolamento, de gastos com transportes, maior flexibilidade do trabalho, aumento de produtividade. Ao mesmo tempo, que traz benefícios ao empregador aumentando a situação econômica, a fase de ofertas com maior abrangência, contratações parciais e adequadas em tempos e boa produtividade dos trabalhadores. (SZLUZ, 2013).

A facilidade de acesso aos meios de informações e tecnologia contribuíram significativamente na mudança de comportamento e melhores performances na atribuição do trabalho remoto. Muitas mudanças nas estruturas organizacionais influenciaram nestas novas concepções e melhores aproveitamento do potencial de teletrabalhadores, dando destaque ao trabalho na área de informática e sistema de informação (GASPAR et. al, 2011).

Tais mudanças associam-se à rotina de predisposição de profissionais de desenvolvimento de sistemas de informação, ou seja, estes trabalhadores desempenham tarefas que estão em constantes mudanças e atualizações que facilitam a incorporação de rotinas de teletrabalho. Também por suas redes de contatos e relacionamentos, parceiros de desenvolvimento, cliente e consumidores de suas atividades, o teletrabalho atende consideravelmente vários recursos como o

tempo, equipamentos, configurações e outros itens necessários à execução do seu trabalho (GASPAR et al, 2011). Por outro lado, o trabalho remoto pode não ser um meio de trabalho desejável a todos os trabalhadores, que na prática não conseguem desenvolver boas performances na sua rotina, ou seja, não conseguem conciliar espaço de trabalho e rotinas domésticas (BRIK E BRIK,2013).

Vários são os fatores positivos e negativos dessa modalidade de trabalho. O teletrabalho tem como vantagens a melhoria da produtividade, disponibilidade de planejamento de atividades, mais tempo para elaborar relatórios e planos de ações, como também possui melhores condições na qualidade de vida, maior autonomia na gestão do tempo, redução de deslocamento, poluição e segurança no trânsito e possibilidade de maior contato com a família (BRIK E BRIK,2013).

Ainda no sentido de vislumbrar o teletrabalho, cita-se o impacto social dado como fator relevante pelo envolvimento das pessoas nas suas comunidades, a redução de gasto energético, diversificação organizacional e trabalhistas por proporcionar maiores oportunidades às pessoas de diferentes locais (SAKUDA,2001).

Já como desvantagens, a sobrecarga de trabalho, a linha tênue de vida pessoal e profissional, distrações com a família e pets, bem como isolamento social, procrastinação e possibilidade de vícios ligados a rotina de trabalho são aspectos de destaque neste sentido (BRIK E BRIK,2013). E, pela busca de maior produtividade, há maior volume de trabalho causando desgaste e estresse do trabalhador (HAU E TODESCAT,2018).

Por estar em tempo integral em casa, há um aumento de custos ao trabalhador (HAU E TODESCAT,2018) e maiores interferências das atividades do ambiente, seja nas atividades profissionais ou domésticas que pelo convívio familiar afetam a divisão de atividades (CASTRO,2013). Há impactos psicológicos dos indivíduos que devido às circunstâncias de trabalho levam ao isolamento social, diminuição do convívio, enfraquecimento de relações de confiança e sistemas de comunicação (SAKUDA,2001).

Pode-se enumerar muitos desafios do trabalho à distância como as mudanças das relações de trabalho, alterações na rotina, dificuldades na divisão do trabalho com a vida privada, bem como dificuldades de autoidentificação. E pode haver perdas de

conhecimento tácito e explícito caso não haja monitoramento e cuidados na gestão do grupo de trabalho (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

Ainda citados como desafios aos profissionais que atuam em *home-office*, apresentar autodisciplina, organização, tomada de decisões e gostar de estar sozinho (HANASHIRO E DIAS, 2002). É necessário automotivação a fim de focarem e não haver descontrações no ambiente ao seu redor (BOONEN. 2003).

Também aspectos diretamente ligados à organização, como o medo gerencial, custos de implementação, dificuldades nos processos de seleção e recrutamento, incompatibilidade tecnológico e dados sigilosos são relevantes (BOONEN. 2003). Neste sentido, observando a mudança na rotina de trabalho para diferentes profissões é importante para avaliar os impactos da adoção do trabalho remoto nas mais distintas esferas e buscar melhorias na gestão deste modo de trabalho frente a idealização de produtividade e excelência no desenvolvimento das atividades fora do espaço físico da organização (SAKUDA,2001).

Assim, o trabalho remoto ou *home-office* tem gerado grande interesse aos estudiosos e pesquisadores. Devido aos avanços tecnológicos, este modelo de trabalho está sendo usado cada vez mais, permitindo conexões móveis fora dos escritórios, ou seja, amplia a disponibilidade em qualquer parte do mundo (TAMMY; TIMOTHY; KRISTEN; 2015)

3 METODOLOGIA

O ensino e a aprendizagem no projeto de pesquisa são desenvolvidos através do conjunto de processos e conhecimentos aplicados para analisar um contexto ou objeto de interesse específico. Este conhecimento envolve o saber alcançado definindo a ciência e a trajetória de investigação definida como metodologia (PRAÇA; 2015).

O conceito de metodologia possui origem grega da palavra (*meta*: ao longo; *odos*: caminho; *logos*: estudo). Ou seja, definida como o estudo de normas e regras gerais que norteiam a pesquisa, em qualquer ramo científico do conhecimento. Na metodologia são definidos os processos e técnicas aplicadas para estudo de um problema de pesquisa por meio da prática da pesquisa. Desta maneira, o processo metodológico explica e discute fenômenos baseados nas vinculações relacionando situações, levando à construção do conhecimento e evidenciando fatos (CIRIBELLI; 2003).

A pesquisa pode ser conduzida, basicamente, por meio de estudos desenvolvidos a partir de estudos qualitativos ou quantitativos. A metodologia aplicada para cada um destes formatos de pesquisa permite produzir e construir os resultados a partir de análises fundamentais na metodologia proposta, comprovação ou a negação de hipóteses, em cada caso, na busca do alcance dos objetivos propostos (PRAÇA; 2015).

A seguir, são descritos os processos utilizados para desenvolvimento deste estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A natureza de pesquisa deste estudo é qualitativa, ou seja, a caracterização da pesquisa envolve uma abordagem com interpretações, através da busca pelo entendimento das situações e fatos e o estudo das coisas nos cenários naturais pelos significados que as pessoas a conferem (DENZIN, LINCOLN; 2006).

Fundamentada na relevância dos depoimentos e ações das pessoas envolvidas, seja por seus discursos ou pelos significados transmitidos. A pesquisa

qualitativa descreve detalhadamente os fenômenos e elementos envolvidos (VIEIRA, ZOUAIN; 2005).

Como o próprio nome já diz, a pesquisa qualitativa enfatiza as qualidades nos processos, que não podem ser medidos em quantidade, intensidade ou volume como a pesquisa quantitativa (DENZIN, LINCOLN; 2006).

Caracterizada em vários pontos importantes como: a validação interna com resultados e dados confiáveis, ou seja, a credibilidade; a transferibilidade realizando a descrição da situação permitindo ao leitor as possibilidades do estudo em outro contexto; a confirmação dos resultados com coerência dos dados coletados (GODOY; 2005).

O presente trabalho foi desenvolvido através de pesquisa de campo e de forma exploratória. O conhecimento inicial do tema da pesquisa foi construído com informações obtidas a partir de publicações sobre o tema abordado nesta pesquisa, através de livros, periódicos, revistas, websites. Para a sequência da pesquisa, definido o campo de pesquisa, foi construído e aplicado questionário com questões abertas e fechadas e enviado virtualmente pelo serviço de comunicação interno usado rotineiramente na empresa estudada. O *workplace* facilita as comunicações internas e o acesso às informações e foi utilizado, com o apoio da organização estudada, para dar fluidez ao processo de coleta de dados juntos aos trabalhadores. Por isso, este foi o meio de coleta de dados realizado com profissionais programadores web selecionados para representar as diferentes categorias profissionais que têm sido alcançadas pelo trabalho remoto e pelo *home-office*.

Caracterizada de natureza básica, como estudo de caso de um grupo de trabalhadores por meio de trabalho remoto ou *home-office*.

Neste sentido, a pesquisa qualitativa permitirá maior conhecimento e aprofundamento da profissão dos desenvolvedores web que desenvolvem suas atividades na condição de trabalho *home-office* pela descrição da vivência na prática com as características específicas no desenvolvimento do seu trabalho.

3.2 UNIDADE DE ANÁLISE

A unidade de análise estudada é uma empresa de plataforma de e-commerce para criação de lojas virtuais personalizadas com funcionalidades de acordo com o tipo de negócio. Nesta empresa serão convidados, o grupo de programadores web que operam de modo home-office. Através destes participantes, irá se analisar as vivências na carreira, evidenciando a relação entre trabalho e tecnologia nesta organização.

A empresa de tecnologia da informação, atualmente, conta com um grupo de 300 trabalhadores, mas 23 trabalhadores serão estudados, estes atuam na área de programação web de forma remota, com sede localizada na cidade de São Paulo. Os programadores, pela natureza de sua atividade laboral, estão distribuídos em diferentes locais do Brasil e por esta característica foi a unidade de análise selecionada para realização deste estudo.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através de um questionário semiestruturado. Com perguntas semiabertas (ou misto, com questões abertas e fechadas mescladas) e básicas ao grupo estudado. De acordo com Trivinos (1987), o modelo de coleta de dados com roteiro semiestruturado é definido com perguntas semiabertas, de forma básica respaldadas em teorias e hipóteses relacionadas ao tema. Sendo que o assunto relevante é dado pelo entrevistador aos entrevistados e assim buscará focar em possíveis hipóteses a partir das respostas.

O questionário ou entrevista com roteiro semiestruturado é caracterizado principalmente como a busca de informações através da opinião do entrevistado, com dados mais precisos, trazendo como uma de suas características a elaboração de um roteiro previamente organizado. Desta maneira, o roteiro contribui ao não esquecimento de perguntas, dando liberdade ao entrevistado de responder da melhor maneira. Neste sentido, trazer perguntas que direcionem ao conceito principal da entrevista são necessários para o alcance do objetivo da pesquisa (MANZINI,2003).

Nesta forma de coleta de dados, o procedimento semiestruturado direciona roteiro de perguntas, mas que podem ser complementadas por informações que surgirão no momento das respostas de forma mais livre e sem padronizações de

alternativas, que impeçam a expansão de dados para melhor entendimento do assunto em questão (MANZINI, 1991).

Para encaminhar a coleta de dados foi feito convite para participação da pesquisa, ao grupo de trabalhadores constituído por 16 pessoas que trabalham de forma home-office na empresa estudada. Após o aceite dos participantes o questionário foi enviado online para realização com base no roteiro construído previamente. Os objetivos dos trabalhos foram demonstrados e explicados de forma breve, por meio da apresentação dos termos da pesquisa para aceite na primeira página de interação dos participantes com o formulário que continha o questionário formulado para pesquisa (vide Apêndice 2).

O termo de consentimento livre e esclarecido com os termos ético e procedimentais da pesquisa, o registro e a aceitação e ciência dos participantes quanto a participação na pesquisa foram inseridos como pré-requisito para aceite dos participantes em responder a pesquisa. Foi solicitada autorização e consentimento do gestor da equipe para aplicação do questionário com perguntas para posterior análise de dados. Nos termos também foi assegurado o anonimato e o uso estritamente acadêmicos dos dados para esta pesquisa.

Com perguntas abertas e fechadas organizadas no questionário semiestruturado o instrumento de coleta foi enviado através do grupo de interação de trabalho e socialização: *workplace*. Forma essa de comunicação usada pela equipe para conversas informais e maiores interações, sendo possível a aplicação de pesquisas, entrevistas, questionários para coletar informações relacionadas com os objetivos específicos desta pesquisa.

Os dados coletados foram organizados em uma tabela elaborada com informações chaves dos questionários, explicando como realizados, data, horário e forma de contato com os participantes, quais os dados documentais coletados e a transcrição dos dados das entrevistas individuais para posterior análise.

Como elemento ético da pesquisa foi efetuado o envio junto à organização estudada, o termo de confidencialidade confirmando comprometimento e preservação dos dados coletados, enfatizando os preceitos éticos e a afirmação do uso dos dados apenas para construção de relatórios de pesquisa (este TCC e comunicações dele derivadas) a partir da análise do objetivo do estudo.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise de dados foi construída com base na compreensão de como a carreira de programadores web evidencia a relação entre trabalho e tecnologia e serão feitas análises comparativas, identificando as condições de trabalho dos programadores web da empresa.

Assim, a partir dos dados coletados por meio dos questionários, as participações individuais foram estudadas por técnicas de análise de conteúdo e interpretação. De acordo com Flick (2009), a análise de conteúdo é desenvolvida por interpretações da coleta de dados, referenciando não só pontos de natureza positivos, mas pontos negativos que possam ser constatados através do questionário aplicado.

O método de análise de conteúdo, constitui a utilização de procedimentos sistemáticos e objetivos da descrição do conteúdo inferindo a indicadores qualitativos, compreendendo os significados e sentido das comunicações do material e documentação, não importando sua origem (CHIZZOTTI,2006).

Os materiais pelo processo de pesquisa podem ser identificados através de fichas, questionários, transcrições, diários de pesquisa como fotos, áudios e arquivos (Flick,2009). Neste conjunto de dados coletados, a análise de conteúdo constituída como técnica, tem por finalidade impor a identificação do tema e decodificar o que está sendo comunicado.

Neste sentido, para a decodificação e correta análise do conteúdo dos dados coletados, vários procedimentos podem ser utilizados, dentre eles a análise de categoria é pertinente a este estudo (CHIZZOTTI,2006). Assim, a partir dos dados são agrupadas informações a partir de unidades de significado para encaminhamento das análises de forma a associar informações que tenham como referência aspectos similares entre os entrevistados.

De acordo com Bardin (2006), na análise de conteúdo considera-se a decodificação e categorização com dados, facilitando a interpretação dos dados com inferências, certa intuição, reflexão e crítica. Na categorização, como classificação dos elementos constituídos do conjunto, reagrupa-se por diferenciações, com critérios definidos em comum dentro do contexto de análise, facilitando possíveis comparações (BARDIN,2006).

Assim, o estudo deve ser analisado de forma crítica, qualificando os dados, e categorizando pontos em comum. Com comparações de pontos de vista diferentes entre os entrevistados.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados e analisados os resultados da pesquisa pelo questionário aplicado junto ao grupo de trabalhadores da empresa de tecnologia estudada nesta pesquisa. A partir dos objetivos específicos foi proposto um conjunto de questões mistas (abertas e fechadas), conforme o anexo A, com os fatores analisados e categorizados pela interpretação de dados.

Os dados obtidos foram reunidos em uma planilha a partir do questionário respondido e com os retornos registrados por e-mail. Não foi possível obter respostas de todos os integrantes do grupo de trabalho na unidade estudada para totalização dos dados, pois dos 25 desenvolvedores *home-office* 2 não retornaram a pesquisa até a data de conclusão da coleta de dados. Destaca-se que no momento de caracterização do campo de pesquisa havia 16 trabalhadores, assim houve um incremento no número de participantes entre o início da coleta de dados e o momento de sua conclusão. Porém, considerando que esta pesquisa é não-probabilística, os dados permitem construir análises e interpretações a partir dos objetivos do estudo, evidenciando as vivências e o perfil dos desenvolvedores web em sua experiência de trabalho remoto.

As 23 pessoas que participaram evidenciaram a percepção quando a realização do trabalho de forma remota como característica de sua profissão e o modo como procuram organizar o tempo e a rotina em função das demandas e do ambiente doméstico em que realizam o trabalho.

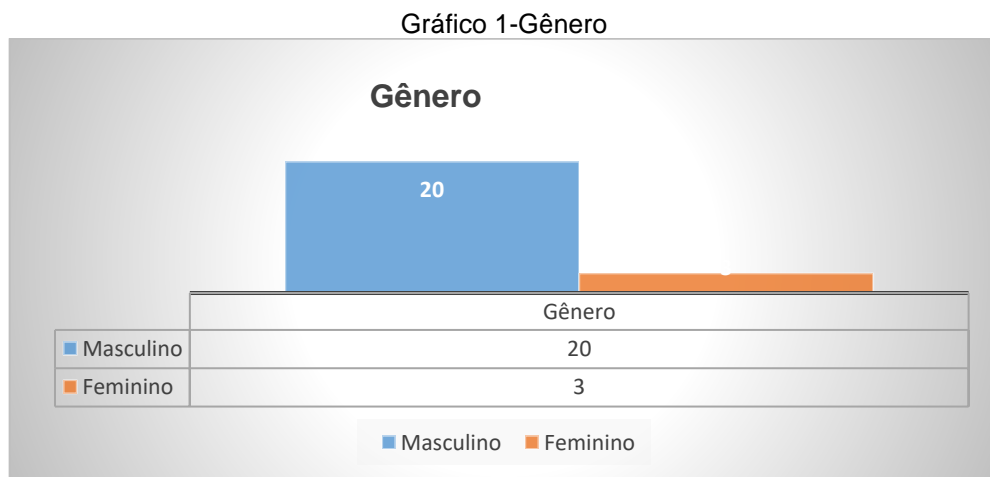
Desta maneira, abaixo, são apresentados os resultados e a análise da pesquisa a partir dos seguintes tópicos: i) caracterização do perfil dos trabalhadores participantes da pesquisa; ii) transição do trabalho presencial para o trabalho remoto; iii) tempo de trabalho como programadores e suas percepções sobre a profissão; iv) fatores que podem melhorar a condição de realização do trabalho remoto; v) adesão ao trabalho *home-office*; vi) percepção quanto a rotina de trabalho remoto integral; viii) diálogo remoto com a empresa; ix) percepção da necessidade contatos pessoais; x) influência do trabalho *home-office* nas relações interpessoais; xi) rotina de trabalho dos programadores; xii) percepção do impacto da pandemia de COVID-19 na

configuração atual do trabalho remoto; xiii) tempo e espaço na dedicação ao trabalho; xiv) adesão do trabalho home-office nas organizações; xv) conversação e interação.

5.1 PERFIL DOS PROGRAMADORES WEB PARTICIPANTES DA PESQUISA

Neste tópico são apresentados os dados de perfil dos trabalhadores da empresa estudada na função de desenvolvimento web.

O primeiro dado, Gráfico 1-Gênero caracterização de gênero, indica uma predominância significativa de homens no grupo de trabalho. Um aspecto que pode sinalizar a ausência de profissionais mulheres com qualificação para o trabalho de programadoras ou, ainda, a necessidade de uma reavaliação do perfil de seleção da organização para ampliar a diversidade no grupo de trabalho.



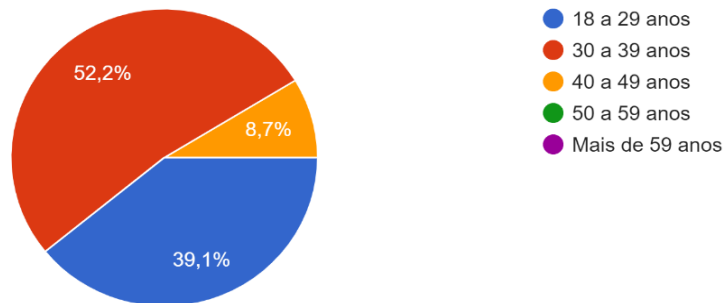
A distribuição percentual do grupo inclui 20 profissionais que indicaram o gênero masculino, 86,95% do grupo, e apenas 3 trabalhadoras, representando 13,05% do grupo de trabalho e com nenhuma identificação em outros, não caracterizando terceiro gênero.

No Gráfico 2 - Idade, a seguir, é apresentada a distribuição etária do grupo estudado.

Gráfico 2-Idade

Idade

23 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

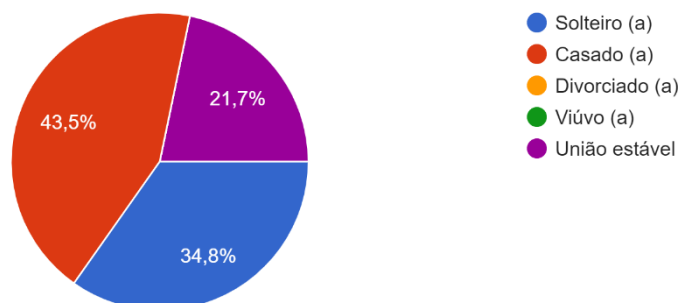
As idades dos colaboradores estão distribuídas entre 18 e 49 anos, indicando a composição de um grupo jovem de trabalhadores. Do conjunto 9 pessoas (39,1%) tem idade entre 18 a 29 anos. A maior parcela do grupo (52,2%), 12 colaboradores, tem entre 30 a 39 anos. Já um menor percentual (8,7%) equivalente a 2 pessoas que tem entre 40 e 49 anos.

No [Gráfico 3](#), a seguir, é apresentado o estado civil informado pelos trabalhadores.

Gráfico 3-Estado Civil

Estado civil

23 respostas



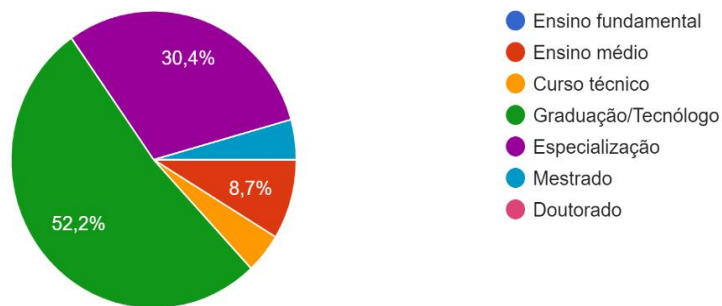
Fonte: Elaborado pela autora

A partir dos dados informados é possível observar que há uma predominância de trabalhadores casados (10), solteiro(a) com 8 trabalhadores e em união estável (5) em relação do grupo geral.

O [Gráfico 4](#), a seguir, apresenta o grau de formação escolar do grupo pesquisado.

Gráfico 4-Escolaridade

Escolaridade
23 respostas



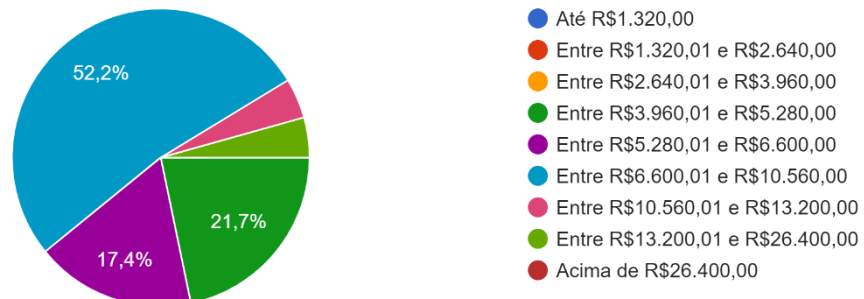
Fonte: Elaborado pela autora

A escolaridade dos colaboradores, através do gráfico, demonstra que no grupo predominam profissionais com formação em nível superior e com pós-graduação, sendo uma parte minoritária os profissionais com formação básica com ensino médio. A composição da renda bruta informada pelos participantes é apresentada a partir da distribuição do [Gráfico 5](#).

Gráfico 5- Renda Mensal

Renda mensal própria bruta (considere todas as fontes que você recebe, como: mesada, bolsa, auxílio, benefício socioeconômico, salário, pensão, aposentadoria, aluguéis, benefícios sociais, bicos, etc.):

23 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

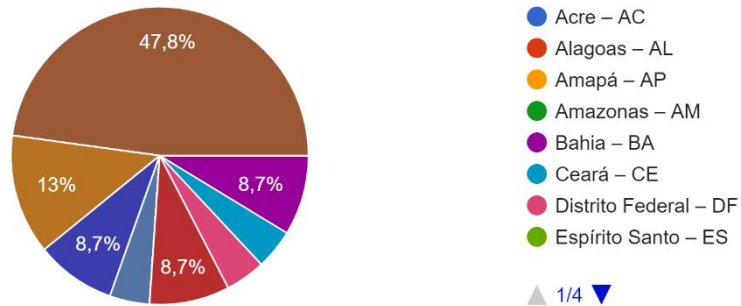
O perfil das rendas mensais brutas dos desenvolvedores web pesquisados reflete uma renda predominante entre R\$5.280,01 e R\$10.560,00 (16 trabalhadores) no grupo. Considerando a média salarial brasileira de R\$ 2 924,00 (IPEA, 2023) e da profissão de R\$ 3753,00 (GUIA, 2023) nota-se um rendimento médio superior praticado pela organização de forma geral.

Sendo assim, desenvolve-se o perfil do desenvolvedor web como um público mais jovem, e com maiores porcentagens de trabalhadores do gênero masculino, com formações de graduação em ensino superior ou especialização, demonstrando a importância da graduação e conseqüentemente maiores rendas.

No Gráfico 6-Estado em que reside, abaixo, é apresentada a distribuição geográfica dos participantes da pesquisa no Brasil.

Gráfico 7-Estado em que reside

Estado em que você reside
23 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

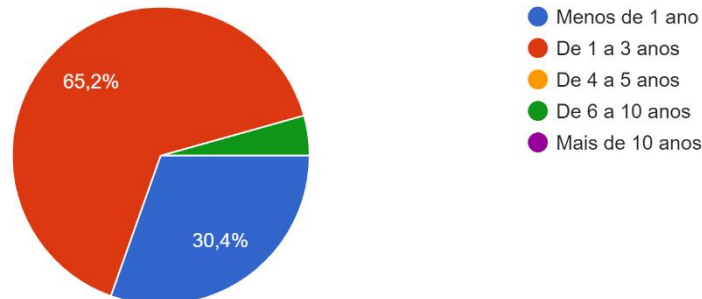
No gráfico acima, nota-se que sua grande maioria, ou seja, 47,8% (11 pessoas) residem em São Paulo. Já com 13% (3 pessoas) são do Rio Grande do Sul. Em Goiás, Rio Grande do Norte e Bahia residem 8,7% da amostra em cada estado (2 pessoas em cada estado). Nos estados do Rio Grande do Norte, Distrito Federal e no Rio de Janeiro residem 1 funcionário em cada estado (4,3% em cada estado).

Sendo assim, apesar de prevalecer grande parte do estado de São Paulo, a organização conta com profissionais de vários locais do país, com possibilidades de contratação ampla em função do regime de trabalho remoto flexível. Essa facilidade pela expansão do regime remoto de trabalho viabiliza a contratação de pessoas com maior qualificação independentemente da localização geográfica para cargos que têm sido consolidados por meio do *home-office*. A seguir é apresentado gráfico com o tempo de vínculo dos programadores com a organização estudada.

Gráfico 8-Tempo de Atuação na Organização

Tempo de atuação na organização

23 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

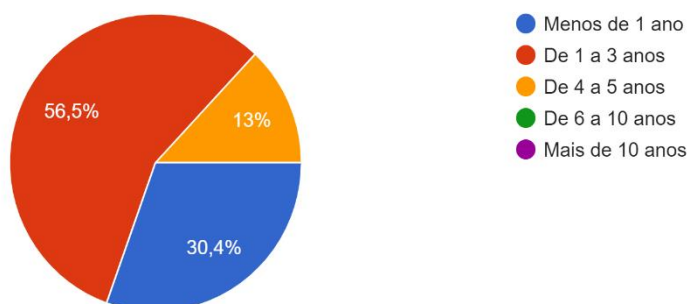
No gráfico, nota-se o período de atuação dos profissionais na organização predomina na faixa de 1 a 3 anos, sendo 1/3 dos trabalhadores tem menos de 1 ano de empresa, indicando crescimento ou recomposição da força de trabalho em função de uma demanda recente, o que demandou um significativo aumento da força de trabalho.

No [Gráfico 9](#), abaixo, é apresentada a distribuição dos trabalhadores no cargo atual ocupado (trabalho como programadores em suas trajetórias de trabalho em geral).

Gráfico 9-Tempo no Cargo

Tempo no cargo atual

23 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

Neste indicador, o tempo no cargo de desenvolvedor web revela um ingresso recente na profissão para a maior parte dos profissionais (até 3 anos), sendo 3 trabalhadores participantes mais experientes com período de atividade superior a 4 anos.

Na sequência serão analisados elementos específicos quanto a menção a trajetória de vida e de trabalho vivenciada pelos programadores e como o trabalho *home-office* passou a compor a rotina de trabalho destes profissionais.

5.2 CONTATO DOS TRABALHADORES COM O HOME-OFFICE

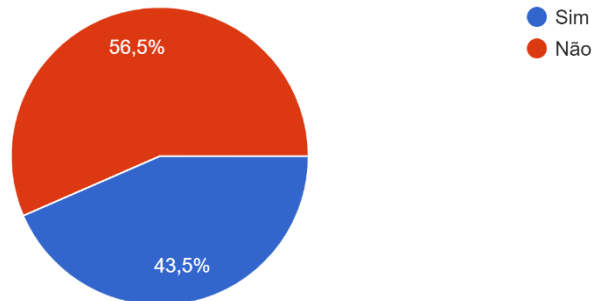
Diante do cenário de mudanças nas culturas e estruturas organizacionais, a concepção de diferentes formas de trabalho direciona o aproveitamento dos potenciais trabalhadores. Nestas novas possibilidades, o *home-office* adotado como experiência real e concreta é adotada como potencializador de aproveitamento do tempo dedicado ao trabalho. A adesão de desenvolvedores de Tecnologia da Informação a esta rotina de trabalho acaba desencadeando um cenário muito promissor para esta forma de trabalho entre os programadores web (GASPAR et al.,2011)

Na pesquisa, primeiramente, como é possível notar [Gráfico 10](#) abaixo, 56,5% (13 pessoas) dos trabalhadores que não trabalhavam em modo *home-office* ou não tiveram esta forma de trabalho como forma única de trabalho ao longo da vida. Já para 43,5% (10 pessoas) o ingresso no mundo do trabalho e as atividades representam um número próximo da metade da amostra estudada. Neste sentido, é possível observar como é significativa esta forma de trabalho para os trabalhadores programadores enquanto profissão.

Gráfico 10-Tempo de atuação de programador

Você sempre trabalhou em home office enquanto programador (a)?

23 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

A partir da questão anterior, pôde-se reunir relatos das experiências do trabalho presencial em comparação à rotina de trabalho *home-office*. Dentre os colaboradores da pesquisa, 13 responderam conforme quadro 1 abaixo, a questão aberta quanto a mudança na rotina relativa à transição do trabalho presencial para o trabalho remoto.

Quadro 1-Experiência do trabalho presencial X home-office

Colaboradores da Pesquisa	Respostas da pergunta: Se sua resposta foi não à questão anterior, por favor, relate como foi sua experiência quando trabalhou presencialmente em comparação a sua rotina trabalhando em <i>home office</i> ?
1	- O trabalho presencial requer maior tempo e gasto com deslocamento. - Consigo ser mais produtivo e ter maior foco no home-office. - Horário mais flexível.
2	Meu primeiro emprego era presencial, fui contratado em agosto de 2021. O local de trabalho era muito exaustivo, desconfortável e barulhento. Lá funcionava também um telemarketing, então você imagina 20 pessoas falando o dia inteiro, e eu, programador, precisando de silêncio para manter a concentração. Nos dois últimos dois meses neste emprego sofri de Burnout, e ao pedir as contas, exigi que o aviso prévio fosse cumprido parte em home-office.
3	Trabalhei durante 8 anos no regime presencial, ou semipresencial e até então eu tinha uma rotina bem produtiva, porém com o advento da Pandemia eu me vi trabalhando apenas remotamente e minha produtividade aumentou bastante devido a comodidade de estar num ambiente quase que 100% confortável. Hoje tenho mais qualidade de vida, gasto menos horas em locomoção e assim consigo gerenciar meus horários com mais facilidade.
4	Com o home office consigo ter horário bem mais flexível, podendo fazer cada dia um horário diferente, dependendo da minha rotina extratrabalho. Sinto que fico mais isolada, porém também diminuíram bem as interrupções durante o dia
5	A rotina de trabalho presencial é mais exaustiva pois gera perda de tempo de deslocamento.

6	Comecei trabalhar home office por causa da pandemia. A diferença é que home office eu podia dormir mais, não pegava congestionamento pra ir para o trabalho, estava mais cedo em casa, então tinha mais tempo livre, e também, tinha silêncio para trabalhar em paz e focado.
7	Trabalhei muito mais tempo in loco do que em casa, perdia mais tempo no trânsito do que descansando ou dedicando um tempo para mim ou para minha família.
8	Trabalhar presencial para mim vc cria laços mais pessoais, mas o home office trás uma comodidade mto grande.
9	Trabalhei presencial um pouco mais de 5 anos, em todo esse tempo tive que me deslocar da cidade em que moro para ir trabalhar, pois a empresa fica na cidade vizinha, cerca de 35km, acredito que a maior vantagem do Home office foi exatamente isso, não precisar ter que viajar todos os dias, por mais que seja "perto", a viagem comprometia um pouco mais de 1 hora por dia, sem contar a questão do almoço, que sempre tive que sair para almoçar em restaurante próximo a empresa.
10	Meu trabalho permite o home office, mas eventualmente já compareci ao escritório. O trabalho presencial é significativamente menos produtivo. Sinto-me muito mais produtivo quando desempenhando minhas atribuições a partir da minha casa.
11	Gastava muito tempo em deslocamento, alimentação na rua. Além de organização pessoal e familiar com a logística.
12	Tinha mais interação com a equipe, em contrapartida eu demorava, em média, 2h para ir e volta, além de que quando precisava ficar até mais tarde ficava um pouco perigoso, por conta da rua ter pouco movimento.
13	Rotina mais produtiva no trabalho, porém muito mais desgastante. Assim, acredito que o modelo ideal seja o híbrido. Pois quando não tenho muitas demandas posso fazer minhas rotinas tranquilo em casa e quando vou para o escritório posso adiantar bastante as coisas pois o contato com outras pessoas acelera o processo de entender a task.

Fonte: Elaborado pela autora

A partir dos relatos feitos pelos programadores evidencia-se a importância da adoção do trabalho *home-office* nas suas rotinas. Os entrevistados demonstram a satisfação por trabalharem em *home-office* na maioria das respostas e em comparação as rotinas de como trabalhavam presencialmente. As mudanças positivas nas suas rotinas na adoção deste novo meio de trabalho são destacadas, principalmente, em relação a melhor utilização do tempo e a redução nos deslocamentos e de tempo gasto no trânsito.

Quanto a qualidade do dia a dia, destacam que obtiveram rotinas e vivências mais produtivas, maior tranquilidade e comodidade por estarem em casa junto a sua família. Alguns dos entrevistados, a exemplo do entrevistado 13, destaca que há intensificação da rotina de trabalho, se torna mais desgastante a permanência por mais tempo no mesmo espaço dedicado ao trabalho.

O trânsito e seus riscos também ganham destaque como fator mais comentado. E quanto ao deslocamento, os entrevistados afirma que perdiam muito tempo diário

na ida e volta até o trabalho, levando em conta o próprio congestionamento e o risco à segurança a depender das regiões de residência.

Outro fator de destaque se relaciona com a economia gerada pelo trabalho remoto. Os entrevistados comentam que a alimentação melhorou e os gastos como fatores que os fazem preferir estar em casa do que comer na rua.

Alguns entrevistados que preferem estar no ambiente presencial da organização, por terem maior contato físico ou entendendo que poderiam ter melhor rendimento, produtividade e aceleração de atividades em certos processos consideram que uma experiência híbrida poderia ser adotada como alternativa ao *home-office* integral (destaque para a referência apresentada pelo entrevistado 13). Por isso, ainda é válido considerar como cada trabalhador vivencia a rotina de *home-office* para melhoria da gestão de suas rotinas e para organização das atividades para que se mantenham produtivos e sem possíveis inconvenientes quanto a adaptação ao cotidiano de trabalho. Contudo, de forma geral, nota-se que a adaptação a rotina de trabalho em *home-office* reúne argumentos majoritariamente positivos para o grupo estudado.

5.3 TEMPO DE TRABALHO EM MODO *HOME-OFFICE*

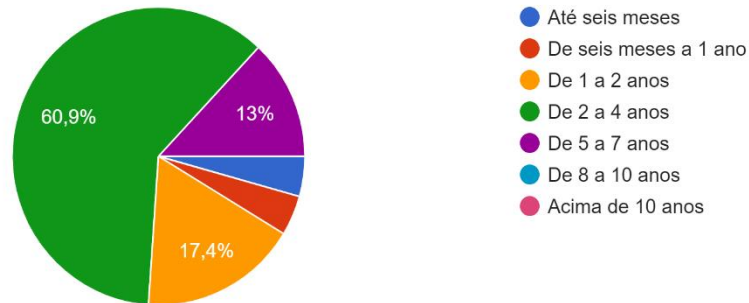
Nota-se pelo gráfico 9, abaixo, que 1 (4,3%) dos participantes trabalha em *home-office* desde o início da sua carreira, com até 6 meses de trabalho e um segundo trabalhador com até 1 ano de atividade em *home-office*. Já uma parcela maior, com tempo a partir de a 1 a 2 anos de trabalho modo *home-office* compreende 17,4% (4 pessoas) da amostra.

Com período de 5 a 7 anos, compõem 3 (13%) dos trabalhadores que já trabalham em *home-office*, chamando a atenção por desempenharem suas funções antes da pandemia do Covid-19. A maior parte dos trabalhadores equivalente a 60,9% (14) estão trabalhando em *home-office* de 2 a 4 anos.

Gráfico 11-Tempo de trabalho no Home-office

Há quanto tempo você trabalha de modo home-office?

23 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

Os dados apresentados indicam que nesta organização esta forma de trabalho vem sendo consolidada enquanto estratégia de organização dos trabalhadores nesta função.

5.4 FATORES PARA QUALIFICAÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

A partir dos dados informados pôde-se analisar os apontamentos quanto a qualificação do desenvolvimento do trabalho *home-office*. Estes dados demonstram que deve haver melhorias em vários fatores como demonstrado no gráfico abaixo. Nesta questão aponta-se quatro respostas estruturadas, deixando uma quinta 'opção: outros' em aberto para outras possíveis respostas pertinentes. Abaixo são descritos os 5 fatores direcionados da pergunta semiaberta e em ordem decrescente dos percentuais das respostas dadas, seguida para apresentação dos destaques apresentados na opção 'aberto: outros'.

- Fator 1: Nota-se uma porcentagem de respostas maior, com 39,1% (9) em relação à necessidade de acesso aos equipamentos e acessórios adequados ao trabalho, sendo fator relevante nesta questão.
- Fator 2: Autonomia e flexibilidade do horário é apontado por 26,1% (6) dos colaboradores como fator que deveria ser melhorado.
- Fator 3: O percentual de 13% (3) dos participantes destaca o quesito de comunicação virtual eficaz como fator para melhoria e qualificação do desenvolvimento do trabalho.

Fator 4: 4,3% (1) colaborador posicionou-se na adesão ao plano de saúde.

A partir das respostas abertas houve retorno de 4 colaboradores, com as seguintes respostas quanto a possibilidade de melhoria na rotina de trabalho *home-office*.

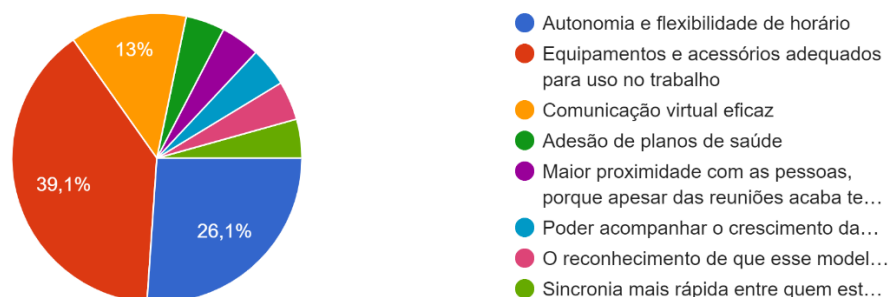
- Resposta 1: Poder acompanhar o crescimento da minha filha (Respondente 3).
- Resposta 2: Maior proximidade com as pessoas, porque apesar das reuniões acaba tendo um certo distanciamento entre as pessoas (Respondente 6).
- Resposta 3: O reconhecimento de que esse modelo de trabalho é, para muitos (inclusive eu), mais eficaz (Respondente 10)
- Resposta 4: Sincronia mais rápida entre quem está presencial e remoto (Respondente 16).

Os elementos destacados ressaltam que o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho e a manutenção de vínculos equilibrados entre os trabalhadores, mesmo à distância são fatores importantes para manter uma boa rotina de trabalho e qualificar o processo a vivência dos trabalhadores em atividade remota.

Gráfico 12- Fatores para qualificação do trabalho home-office

Quais fatores poderiam ser melhores, na sua análise, para qualificar o desenvolvimento do seu trabalho em home office?

23 respostas



Fonte: Elaborado pela autora

A síntese dos dados apresentados acima é apresentada no gráfico 10 acima. Neste sentido, a pesquisa demonstra um quadro com vários pontos a serem

melhorados na busca de melhor qualificação no desenvolvimento do trabalho home-office.

5.5 INFLUÊNCIA OU ADESÃO NATURAL AO TRABALHO HOME-OFFICE

A seguir, apresentam-se os resultados das opiniões dos 23 colaboradores da pesquisa quanto a adesão ao trabalho remoto, seja por alguma influência ou por naturalidade diante da adoção estratégica desta forma de trabalho pela organização.

Na [Quadro 2](#) abaixo, sintetiza os dados apresentados pelos participantes a partir de suas respostas à questão aberta sobre o ponto de análise destacado.

Colaborador	Resposta à questão: Você foi influenciado ou levado a aderir ao trabalho <i>home office</i> ? Ou foi uma opção pessoal sua buscar uma condição de trabalho em <i>home office</i> ?
1	Opção pessoal
2	Não houve influência. Optei pelas inúmeras vantagens que o home-office me propicia.
3	Opção pessoal.
4	Foi por causa da pandemia, mas continua até hoje
5	Influenciado por causa da pandemia; e hoje eu não continuaria no mesmo emprego caso fosse solicitado o trabalho presencial.
6	No começo da pandemia, toda a empresa entrou em home office. Não tivemos outra opção
7	Foi uma opção pessoal
8	Foi uma questão pessoal, tinha curiosidade para saber se iria me adaptar ao home office e procurei uma vaga nesta modalidade.
9	Fui levado ao home office pela pandemia, mas agora pretendo trabalhar somente nesse formato.
10	Fui levado, por trabalhar para uma empresa de São Paulo
11	Quando iniciei na área, a maioria dos lugares adotavam o modelo home office (início da pandemia), então não foi uma questão de escolha ou influência, mas foi o modelo que consegui a contratação primeiro.
12	Foi com a pandemia
13	No início não foi opção, foi pela pandemia, hoje é uma opção, troquei de empresa para poder manter o home office
14	Opção virtual

15	Minha empresa mudou de presencial para home office
16	Na empresa, o home office começou por conta da pandemia, então nesse caso, fomos levados ao trabalho remoto, posteriormente a empresa deixou por livre escolha a adesão ou não do home office.
17	opção pessoal
18	Pessoalmente prefiro esse modelo de trabalho.
19	Foi pessoal. Iniciei os estudos na área de desenvolvimento, onde um dos objetivos era esse.
20	Fui levado a adesão ao Home Office devido a pandemia e após isso não me vejo trabalhando 100% presencial.
21	O pouco tempo que já trabalhei home office foi por opção
22	Sem resposta
23	Sem resposta

Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se que há uma grande quantidade de colaboradores que aderiu ao modo de trabalho home-office por opções pessoais, que não sofreram influências e consideraram de grande valia esta forma de trabalho. Nota-se também que nos casos de trabalhadores que já trabalhavam dentro da empresa, estes não tiveram outra escolha, a não ser a adesão do *home-office* influenciados também pela pandemia do Covid-19 e pela adequação da estrutura organizacional distante da necessidade de adaptação ao distanciamento social.

5.6 AVALIAÇÃO DA ADEQUAÇÃO DA FUNÇÃO DE PROGRAMADORES AO TRABALHO *HOME-OFFICE*

Como parte do processo de avaliação foi indicada uma questão qualitativa sobre a avaliação da adequação da função à forma remota de trabalho. Abaixo no quadro 3, são destacados os dados que demonstram se o modo de trabalho home-office é ideal à função no ponto de vista dos colaboradores.

Quadro 3-Trabalho home-office ideal à função

Colaborador	Pergunta: Você considera o modo de trabalho <i>home-office</i> ideal à sua função? Por quê?
1	Sim. Atende totalmente e consigo ser mais produtivo que no modelo presencial.
2	Sim, hoje o trabalho home-office me facilita a ganhar mais tempo para estudos, e as reuniões online são muito mais produtivas com horário certo para iniciar e terminar, tudo muito mais prático
3	O principal delas é salário, empresas de tecnologia pagam mal na cidade.
4	Sim, considero meu rendimento melhor do que no presencial

5	Sim, pois acredito que num ambiente controlado como o meu espaço pessoal eu consigo ter menos distrações, para a função de programador isso é essencial para que não percamos o foco.
6	Sim, acredito que consigo produzir tão bem quanto na empresa
7	Sim, pois todo o trabalho que desempenho é possível ser realizado de qualquer lugar.
8	Eu considero uma ótima opção, mas acredito ser muito importante ir ao escritório algumas vezes no mês, pela questão do convívio.
9	Sim, porque eu posso fazer tudo que faria no escritório em casa. Só preciso de um computador.
10	Talvez. Acho que depende da realidade de cada um.
11	Acredito que seja o mais adequado, mesmo tendo seus problemas. A comodidade, estrutura, praticidade e aproveitamento do tempo tornam o modelo ideal para a minha realidade (posso um ambiente agradável e próprio para exercer a atividade).
12	Sim, tenho mais autonomia, consigo me concentrar mais
13	Sim, tudo o que eu faria no escritório eu faço da minha casa
14	Sim, pois o programador consegue um ambiente protegido de interrupções
15	Sim. Além de trazer comodidade o home office tbm ajuda na produtividade pois consigo trabalhar nos melhores horário para mim não tenho q ficar prezo a hora q não sou produtivo
16	Sim, acredito que a profissão de programador permite essa flexibilidade de local, pois já existem tecnologia que permite a entrega de projetos por meio remoto, sem precisar estar de forma presencial na empresa.
17	Esse é um dos únicos modelos onde o proletariado dá certo.
18	É perfeito. Tendo em vista que todo o trabalho está "online", por assim dizer. O foco está 100% no desempenhar das funções. Não há preocupação e nem perda de tempo precioso com deslocamento ao escritório, sem contar nos gastos envolvidos com esse deslocamento. Em suma, esse modelo de trabalho é incrível e permite às empresas, quebrar as barreiras geográficas e buscar talentos em qualquer lugar.
19	Acredito que o Híbrido seria melhor. Mas o remoto ajuda muito em muitos quesitos, como poder fazer o mesmo de casa na maior parte do tempo. O híbrido ajuda em resolver coisas mais rápidas, em uma simples passada na mesa do lado, por exemplo.
20	Totalmente, pois posso dedicar mais tempo ao trabalho em um ambiente confortável ao mesmo tempo que estou perto dos meus familiares. Como meu trabalho envolve sistemas não existe necessidade de estar presencial e atualmente temos inúmeras ferramentas que podem nos ajudar a nos comunicar melhor.
21	Sim! Não prejudica as entregas e melhora a qualidade de vida por não ter que enfrentar deslocamento e trânsito.
22	Sim. Pois posso desempenhar todas as minhas funções de forma remota.
23	Sim, pq não demanda de muitas relações pessoais

Fonte: Elaborado pela autora

Pelos relatos dos colaboradores, considera-se o trabalho home-office como uma modalidade muito promissora e que possui muitas vantagens como citam em suas vivências. Pode-se citar como principais benefícios definidos pelos entrevistados, os seguintes fatores:

- A produtividade e melhores rendimentos na entrega de trabalhos;
- Horários e tempo disponíveis para conciliar trabalho, lazer e família;
- Maior comodidade, estrutura, praticidade.

- Maior concentração por estar num ambiente sozinho;
- Menores gastos de deslocamento;

Dentre esses fatores citados pelos vários entrevistados, um dos participantes cita que não demanda relações pessoais e outro também menciona o salário que é maior comparado à sua cidade que diz pagar mal, sendo dois fatores isolados entre os colaboradores, mas que não menos importante são apontados.

5.7 RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE DIÁLOGO COM A GESTÃO DA EMPRESA

A seguir, no [Quadro 4](#), são apresentadas as considerações sobre as condições de diálogo e relações da equipe com a gestão da empresa.

Quadro 4-Diálogo com a empresa

Pergunta: Você considera que tem condições adequadas de diálogo com a gestão da empresa estando distante ou não presencialmente em contato com ela?
1-Sim
2- Sim
3-O nosso contato direto é com o gestor do time que participo. Ele traz/leva informações para os demais times a fim de melhor organização, o que acho ótimo.
4-Sim, hoje atuamos de maneira remota, porém eu não vejo desvantagem na comunicação, a cultura da minha empresa é bem consolidada para o home-office.
5-Sim, todos da empresa são muito solícitos quando preciso de algo
6-Sim, a empresa que trabalho é muito aberta ao diálogo e prontamente disponível quando necessário.
7-Sim, possuo total comunicação com todos, independente da forma de trabalho
8-Sim. Na minha experiência, foi mais fácil falar com a gestão quando começou o home office.
9-Sim, são adequadas. Enxergo alguns problemas, mas são bem adequadas sim.
10-Acredito que não interfira no diálogo
11-Sim, pois meu coordenador também trabalha de forma remota e temos uma comunicação diária muito boa.
12-100% condições adequadas estando distante.
13-Com certeza. Há diversos canais de comunicação e as reuniões, desde o advento das chamadas por vídeo, são realizadas com essas ferramentas.
13-Sim! Normal.
14-Acredito que sim, entretanto sempre há espaço para melhorias.
15-Com toda certeza.

Fonte: Elaborado pela autora

A participação nesta questão acabou sendo parcial, nem todos os colaboradores responderam. Dos 23 colaboradores, 15 apresentaram retornos

positivos e afirmaram boas relações de comunicação, diálogo facilitado e disponível, quando solicitado entre a gestão e a equipe de trabalho. Também relataram serem solícitos e prestativos entre os profissionais da equipe.

5.8 CONTATO PRESENCIAL E CONTRIBUIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO

No quadro 5, abaixo, é apresentada uma síntese das respostas dos participantes sobre se o contato presencial contribuiria, em algum sentido, no trabalho *home-office*.

Quadro 5-Contribuição do contato presencial para realização do trabalho

Pergunta: Você acredita que o contato presencial (parcial ou em tempo integral) contribuiria em algum sentido para realização do seu trabalho?
1-Não
2-Não
3-Depende do ponto de vista e da pessoa, pois algumas pessoas preferem o contato e então acham melhor ir presencial, pois conseguem gerenciar melhor o seu tempo. No meu caso, consigo gerenciar perfeitamente o meu tempo de trabalho, então home office funciona perfeitamente para mim.
4-De modo parcial, visto que alguns itens são mais rapidamente resolvidos presencialmente. Contudo, rendo mais quando estou em home office.
5-Sim, mas nada que não possa ser adequado com alinhamento e organização.
6-Sim, a comunicação é mais ágil e o ambiente te leva a manter o foco.
7-Não faria diferença
8-Acredito que em forma esporádica seria até interessante, porém não vejo a necessidade de contato diário.
9-Sim, nunca tive problemas nesse quesito na empresa que trabalho
10-O contato presencial no meu ponto de vista contribuiu com a criação de laços entre os colegas de trabalho
11-Parcialmente, há coisas que se resolve mais rápido presencialmente
12-Não!
13-Sim. Como já disse, muitas vezes adianta alguns diálogos para entender melhor algumas tasks. Inclusive enquanto escrevia isso acabei de ver alguém do remoto pedindo para alguém do presencial falar com outra pessoa presencialmente a fim de esclarecer uma dúvida, pois estava difícil a comunicação por mensagem.
14-Acredito que ajudava sim em algumas partes, mas com as reuniões online também conseguimos atender a todos os objetivos
15-No meu caso, não. Os contatos por meios digitais são suficientes para suprir a necessidades da função.
16-Sim, troca de ideias, abordagens, esclarecimento de dúvidas e tomada de decisões rápidas principalmente

17-Não, o contrato presencial só frustraria a experiência com a empresa.
18-Não vejo como uma contribuição de muito impacto. Tenho contato com todos os colegas de equipe a todo momento, sinto quase como se estivesse presencial.
19-Algumas informações poderiam ser entregues com mais "facilidade", porém mesmo estando em home-office as informações exclusivamente sobre o meu trabalho (função) são entregues.
20-Contribuiria para o estreitamento de laços pessoais, mas relacionado ao trabalho acredito que contribuiria pouco.
21-Sim, respondido anteriormente.

Fonte: Elaborado pela autora

Conclui-se que uma grande parte dos colaboradores estão confortáveis e dizem desempenhar seus papéis da melhor forma no *home-office* e que este fator (maior oportunidade de contato pessoal) não os impede de apresentar bons resultados. A organização da rotina de trabalho, na percepção dos trabalhadores, se sente próximos com os colegas de equipe, pois o contato é próximo pelos meios de comunicação e estão a todo momento tirando dúvidas entre si e com a gestão da empresa.

Por outro lado, há uma parcela de pessoas que afirma que o modo presencial poderia contribuir em maiores rendimentos profissionais, melhores comunicações, estreitamento de laços pessoais, troca de ideias, abordagens, esclarecimentos de dúvidas e tomada de decisões rápidas. Um exemplo é dado pelo respondente 13 destacando que durante o processo de resposta ao questionário da pesquisa presenciou uma situação que pôde ser melhor desenvolvida entre pessoas que estacam em contato presencial.

A questão posta demonstra um grau leve de divergência quanto ao melhor meio para se ter boa produtividade e entrega de resultados dentro da organização, mas predomina a visão de que uma boa organização de ferramentas e instrumentos de trabalho remoto são suficientes para manter bom diálogo e construção de boas rotinas de trabalho.

5.9 EFEITO DO TRABALHO *HOME-OFFICE* NAS RELAÇÕES PESSOAIS

A seguir, no quadro 6, são destacadas as contribuições dos trabalhadores no que diz respeito aos efeitos do trabalho *home-office* nas suas relações com outras pessoas.

Quadro 6-Efeito do trabalho home-office nas relações com outras pessoas

Pergunta: Qual o efeito que o trabalho <i>home-office</i> tem nas suas relações com outras pessoas quanto ao trabalho?
1-Temos uma relação bem próxima com nossos colegas de time, mesmo longe compartilhamos momentos e trocamos ideias.
2-Nenhum efeito, consigo conquistar amizades no trabalho mesmo em home-office, e considero ter uma excelente relação com meus pares
3-Possuo uma disponibilidade maior de ajudar a minha esposa em situações corriqueiras do dia.
4-Tranquilidade
5-A comunicação é assertiva, porém não conseguimos criar um vínculo consolidado fora do ambiente de trabalho devido a distância.
6-Acabou dando uma distanciada sim, mas sempre que preciso de algo estão todos dispostos a ajudar
7-Tem um efeito superpositivo, pois com as ferramentas que existem atualmente, a distância não é mais uma barreira para uma boa comunicação.
8-Vejo que existe uma pequena dificuldade no relacionamento em comparação ao trabalho presencial, principalmente no início de um novo emprego.
9-Eu vejo as pessoas somente pelo computador, mas não sei dizer se possui algum efeito positivo ou negativo.
10-Dificuldade de socializar
11-Me comunico muito menos com os parceiros de trabalho. Conheço menos a minha equipe.
12-Temos as ferramentas de comunicação interna por mensagens e videoconferência, tudo que se faz ou fala no modelo presencial, você faz remoto
13-O <i>home-office</i> distancia as pessoas do contato humano, o trabalho fica um pouco mais mecânico, mas isso seria resolvido com a adoção de escritórios virtuais como o Gate
14-Bom efeito, ainda consigo me conectar pessoalmente.
15-A diferença que percebi foi que com os colegas novos acabei não criando laços tão pessoais
16-O trabalho home-office contribuiu para que eu conhecesse pessoal de diversas regiões, culturas e várias formas de trabalho.
17-Respeito, reconhecimento, segurança.
18-Com os canais de comunicação, quase não há impacto. O contato pode ocorrer normalmente e o estabelecimento e manutenção de relações se dá, mesmo à distância, de forma orgânica.
19-O <i>home-office</i> , para pessoas que estão ainda se desenvolvendo pode prejudicar um pouco a meu ver. Nesses casos o presencial / híbrido seria melhor.
20-Acredito que nenhum efeito, consigo interagir bem com todos com quem trabalho.
21-Nenhum
22-Trabalhar de forma presencial me proporcionava uma maior interação, dentro e fora do ambiente de trabalho, com meus colegas. Enquanto o trabalho <i>home-office</i> me permite interagir

com pessoas de outras regiões e, em menor escala, ainda permite aprofundar esses laços com alguns destes colegas.
23-Você deixa de exercitar as habilidades de comunicação

Fonte: Elaborado pela autora

Alguns efeitos podem ser observados nos relatos dos colaboradores quanto a percepção da condição de socialização diante do trabalho remoto. Se destacam o distanciamento e laços de interação menores com outras pessoas, sejam com os colegas de trabalho ou em ambientes fora do trabalho. Também se nota que a falta de trabalho presencial pode afetar a construção de conhecimentos pessoais e a criação de barreiras aos vínculos.

Ao considerar que o trabalho é um dos espaços importantes para construção de vínculos sociais, historicamente, o trabalho *home-office* modifica um espaço de socialização até então significativo na experiência de vida, trazendo novo conceito de formação das relações sociais.

Neste mesmo sentido da pergunta, outros colaboradores dizem não perceber efeitos negativos ou positivos do trabalho *home-office* nas suas relações com outras pessoas.

E de maneira positiva, outros colaboradores dizem ter boas e excelentes interações e relações pessoais, relatam conseguir aprofundar laços com outros colegas, bem como conquistar amizades no trabalho e que a distância não é mais apontada como barreira na comunicação interpessoal. Destaca-se, neste sentido, que há mudança no comportamento profissional e pessoal na medida em que as interações remotas também parecem se refletir nos hábitos adotados pelos profissionais a partir de seus relatos.

É interessante destacar também que o trabalho *home-office* pode influenciar negativamente nas relações para alguns (uma percepção de que há perdas relacionais, ainda que menos perceptíveis, mas a maior parte dos relatos já não conseguem mensurar efeitos e relatam não sentir dificuldades de relacionamentos e laços com outras pessoas.

5.10 ROTINA DE TRABALHO DOS DESENVOLVEDORES

A seguir, no Quadro 7 observa-se nos relatos das rotinas dos desenvolvedores como é um dia típico de trabalho em seus ambientes domésticos.

Quadro 7-Dia típico de trabalho

Como é um dia típico de trabalho para você?
1- Geralmente começo o trabalho as 08:00 h, abro a sala do Google Meet onde todos ficam, verifico minha agenda, e-mails, conversas na ferramenta Slack. - As 09:15h temos a diária, são 15 minutos para alinharmos as atividades do dia. - Cada um tem suas tarefas definidas na sprint, utilizando o Git Lab como controle de tarefas através de boards - Durante o dia programamos, participamos de outras reuniões conforme agenda. - Tenho 1 hora de intervalo para almoço, geralmente das 12:30 às 13:30 - Após voltar do almoço trabalho até 17:00
2-Trabalhar o necessário durante 8hrs
3-um dia normal, 8hs de trabalho obrigatórios diárias, das 8hrs às 18hrs, com 2hrs de almoço. das 19hrs às 22hrs é estudo e trabalhos em projetos pessoais,
4-Atarefado, mas produtivo
5-Organizo as atividades e metas que tenho que bater diariamente; organizo meu ambiente de trabalho; trabalho nas atividades planejadas e diariamente participo de reuniões.
6-Entro as 7:30h e já começo a trabalhar. As 9h temos uma reunião com a equipe para falarmos dos projetos, o que fizemos e quais os impedimentos e o restante do dia sigo com meu trabalho normalmente. Faço 1h de almoço, pois prefiro encerrar o dia de trabalho mais cedo
7-Início meu dia trabalho, verifico se tem alguma pendência do dia anterior para resolver (code review, e-mail), participo da reunião diária do time onde é exposto o andamento das tarefas, inicio o trabalho de uma nova tarefa ou continuo a tarefa que estava atuando, depois paro para almoçar e quando volto do almoço prossigo com a atividade até o final do expediente.
8-Normalmente com algumas reuniões entre os demais membros do time, análises e alinhamentos e muito tempo desenvolvendo (programando) o sistema.
9-Tenho um escritório em casa, então é bem simples. Na hora do trabalho vou para o escritório, se precisar de água ou lanche vou pegar e volto para o escritório. Faço a pausa para almoço na cozinha, e depois volto para o escritório e fico até o fim do expediente.
10-Continuar um job não finalizado, pegar novos jobs, entender o problema, pensar em uma solução, buscar tecnologias / melhores maneiras de solucionar o problema.
11-Início as atividades por volta das 08h. Vejo as demandas do dia, distribuo com ordem de prioridade (as mais urgentes e complexas antes). Participo das reuniões diárias. Começo o desenvolvimento das issues. Conforme surgem dúvidas, pergunto à equipe pelo canal de comunicação. Tenho um almoço de 1h e encerro minhas atividades por volta das 17h.
12-Ligo o notebook, bato meu ponto, verifico minha agenda e inicio o trabalho
13-Acordo faltando 40 minutos para iniciar o trabalho, realizo minhas atividades e reuniões normalmente até o fim do expediente
14-Trabalho das 9 às 12 e das 13 às 18
15-Acordar, trabalhar em momentos tranquilos jogar, assistir vídeos ou cursos e trabalhar
16-Reunião pela manhã para alinhar as entregas com outras equipes, entrar no canal (meet) da equipe para ficar "disponível" e começar a desenvolver as atividades.
17-Reuniões de alinhamento, código, tira dúvidas, ajudar amigos.
18-Realização das demandas (seja levantamento de informações ou a execução propriamente dita), reuniões com o pessoal da equipe ou equipes com interface.
19-Normal. Acordar, tomar um banho, separar a água que vou ingerir pela manhã, iniciar o dia de trabalho. Café pelas 10. Intervalo. Voltar do intervalo com o restante dos líquidos a serem consumidos organizados, finalizar o expediente e seguir a vida normalmente.
20-Processar e-mails, resolver pendências do time de desenvolvimento, elaborar documentações, reuniões de alinhamentos com os times e gestores, dentro outros.
21-Participar de reunião diária, executar minhas tarefas e bate-papo constante com meus pares.
22-Início organizando o ambiente, lendo e-mails, vendo novas mensagens, resolvendo pendências mais administrativas, ligadas ao trabalho, mas não diretamente a minha função. E sigo com minhas atividades até a reunião diária realizada com a equipe. Em seguida varia de

acordo com o volume de reuniões, se precisarei do suporte de algum colega ou se puder ajudar alguém que precise, enquanto desenvolvo minhas atividades ao longo do dia.
23-Trabalho presencial, mas bem livre e tranquilo

Diante às respostas da questão, podemos notar que há, em sua maioria, proximidade de horários para início das atividades entre os programadores, possivelmente pela rotina de horário síncrona estabelecida para equipe estar ao mesmo tempo em atividade pela organização. Normalmente iniciam entre 8 e 9h da manhã até 12:00h. Possuem intervalo de 1:00h de almoço, alguns com variações de até 2:00h. E pela tarde trabalham das 13:00h às 17:00h. O horário de início e término é próximo entre a maioria dos colaboradores. Há uma variação que fica a critério de cada um. Mas nota-se que há horários já definidos para reuniões diárias que necessitam da disponibilidade de todos juntos para verificação, análise e execução do trabalho e desenvolvimento das atividades, na qual expõem o que desenvolveram e executaram até o momento.

As rotinas podem ser consideradas similares entre si, os relatos demonstram tranquilidade na organização pessoal e que cada trabalhador configura uma rotina própria a partir do horário de referência de horário de trabalho dos outros trabalhadores que necessitam estar presentes na rotina de 8 horas diárias para cumprir horário e em espaços comuns de tempo para diálogo. Interessante destacar, neste caso, a menção a existência de um 'ponto eletrônico' mencionado como controle da jornada de trabalho mencionado no relato do participante 12. Neste sentido, há implícito o cuidado de controle de disponibilidade de tempo para o trabalho.

Houve o retorno de um dos participantes da pesquisa que cita sua rotina diária como trabalho presencial, sendo um dos desenvolvedores que trabalha na sede da empresa. Pode-se observar coerência e alinhamento de horários facilitando as relações e bom desempenho das atividades durante a rotina dos colaboradores.

5.11 ANÁLISE DO IMPACTO DO PERÍODO DA PANDEMIA COVID-19 NA ROTINA DE TRABALHO

No quadro 8, a seguir, são apresentadas as percepções quanto ao impacto da pandemia de Covid-19 na rotina de trabalho. Este aspecto, em particular, é significado pela menção anterior a mudança na rotina global de trabalho na organização. As

experiências de trabalho remoto já em vigência na organização foram amplamente afetadas por este contexto e, no momento de realização desta pesquisa, refletem a quase totalidade da organização de trabalho entre os participantes entrevistados.

Quadro 8-Impacto da pandemia na rotina de trabalho

Pergunta: Como você analisa o impacto do período de pandemia de Covid-19 na sua rotina de trabalho?
1-Não afetou porque já vinha em trabalho home-office.
2-A pandemia favoreceu a aceitação do home office e ajuda a manter esse modo de trabalho maravilhoso
3-Igressei no mercado de trabalho na pandemia, então pra mim foi tranquilo.
4-Durante a pandemia, trabalhar era mais estressante
5-Foi neste período que comecei a consolidar uma rotina mais produtiva como descrevi na resposta anterior.
6-Acredito que consegui manter a produtividade e as entregas
7-Impactou substancialmente, pois as saídas de casa passaram a ser somente as estritamente necessárias e sempre utilizando máscara e evitando o contato físico com outras pessoas.
8-Não posso opinar pois quando iniciei o trabalho como desenvolvedor, a pandemia já havia sido "encerrada".
9-Basicamente melhorou, pois foi o que proporcionou o trabalho home office.
10-Foi um dos motivos de eu me manter no trabalho que estava, pude ficar em casa com minha família e me isolar
11-Foi o período justamente que iniciei em desenvolvimento web. Então, no meu caso, a rotina de trabalho no período de pandemia foi a inicial. Não tenho outro formato de trabalho como parâmetro em desenvolvimento web especificamente.
12-Acho que no sentido de trazer o trabalho remoto melhorou muito, antes perdia muito tempo no trânsito ou dentro de ônibus e trem, já chegava cansado e estressado no trabalho
13-O impacto foi a adesão involuntária do home office para todos da empresa.
14-A pandemia foi o start para viabilizar um trabalho remoto
15-Na pandemia foi quando tive contato pela primeira vez com o <i>home-office</i> , mas em questão a rotina do trabalho não teve muita mudança
16-A pandemia teve um grande impacto, pois o trabalho home office na empresa começou exatamente na pandemia.
17-Complicada. Confinamento nunca é bom.
18-A pandemia foi algo terrível pela qual o mundo teve de passar. Por conta dela, diversas empresas abriram os olhos para as possibilidades incríveis do trabalho remoto, que é um modelo que dá certo, com resultados de eficácia extremamente concretos. Por conta desse último, a pandemia me proporcionou adentrar o modelo de trabalho remoto, o qual me agradou muito, pois, para mim, facilita o balanceamento saudável entre vida profissional e pessoal.
19-Tirando o sofrimento da população, os problemas de saúde e financeiros que as pessoas tiveram, digo que para algumas áreas a pandemia ajudou a fazer entender melhor sobre novas possibilidades de poder trabalhar. Inclusive gerando na maioria das vezes resultados expressivos e melhores que anteriormente. Claro, depende da área.
20- Não respondeu
21-Estava desempregado
22-Mantive minha rotina de trabalho, porém aproveitando melhora tempo que anteriormente utilizava para o deslocamento.
23-Por muito tempo foi maior, mas atualmente não sinto tanto

Fonte: Elaborado pela autora

A pandemia do Covid-19, foi um evento que levou a dificuldades frente aos riscos à saúde e necessidade de rápida adequação ao modo de trabalho para o

formato *home-office* na organização estudada. Diante de um período de adaptação a percepção geral é de que o formato de trabalho remoto foi muito bem aceito.

Como observa-se nos relatos, os colaboradores citam que foram favoreceu e contribuiu muito para adesão ao modo de trabalho. Já outros dizem já estar atuando neste formato, trabalhando anteriormente a pandemia nesta maneira, contribuindo no processo de adaptação junto aos demais. E outros participantes, ainda, citam que não consideram a pandemia como tendo um impacto no seu trabalho por não estarem trabalhando naquele período ou, ainda, por sua rotina já ser remota com o trabalho em casa antes mesmo da pandemia.

5.12 TEMPO E ESPAÇO NA DEDICAÇÃO AO TRABALHO

A seguir([Quadro 9](#)), são apresentados dados informados pelos pesquisados quanto a definição da rotina de trabalho em casa e como procuram conciliar com aspectos da vida pessoal.

Quadro 9- Dificuldade para definição do tempo e espaço para o trabalho

Pergunta: Você tem dificuldade de definir um tempo e espaço no cotidiano para dedicar ao trabalho (para construir uma rotina em casa)?
1- Não
2- Não.
3- Temos horário flexível, porém dentro de um intervalo de horas, também não fizemos horas extras, apenas quando muito necessário, então dá para conciliar perfeitamente com o a rotina de casa.
4- Não nenhuma dificuldade, tudo ficou mais fácil sobrando tempo porque estou em home-office
5- Não.
6- Não tenho
7- Não tenho dificuldades, sempre consegui separar minhas responsabilidades com sucesso.
8- Não
9- Não tenho nenhuma dificuldade, pelo contrário, o home office me possibilitou criar uma rotina eficiente, que consigo produzir mais e melhor.
10- No início sim, mas após algumas semanas consegui me adaptar bem e hoje flui como em um trabalho presencial.
11- Não, estabeleço bem os horários e um local exclusivo para isso em minha casa. Creio que para quem não tem essa comodidade de ter um lugar isolado e preparado na casa, tenha mais dificuldades.
12- Nenhum
13- Não, em casa eu tenho um escritório para trabalhar, quando entro no escritório tenho pleno conhecimento que estou dedicado ao trabalho, minha rotina de trabalho acaba até sendo maior trabalhando em casa
14- Não mais, mas no começo sim.
15- Construir uma rotina em casa é mais complicado.
16- Não, atualmente já estou bem adaptado ao home office, tanto em equipamentos, em espaço e período de concentração.
17- Nenhuma dificuldade.

18- Nenhum. Tenho um local organizado e limpo, sem barulho para executar meu trabalho com qualidade.
19- Não, consigo separar bem as partes e lidar com as demandas do meu trabalho.
20- Na época eu sentia

Fonte: Elaborado pela autora

Verifica-se que os colaboradores, não sentem dificuldades na organização quanto ao tempo e espaço, conseguindo conciliar o desenvolvimento das tarefas e atividades do seu trabalho. Porém, o entrevistado 18 considera construir sua rotina mais complicada em casa, podendo ser um fator a ser tratado pela gestão para promover melhorias na organização da rotina deste trabalhador e de outros que possam se sentir desta maneira.

5.13 ADESÃO DO TRABALHO HOME-OFFICE NAS ORGANIZAÇÕES

Abaixo, no quadro 10, são apresentados os dados do ponto de vista dos trabalhadores quanto a crescente adesão nas organizações ao trabalho home-office, experiência pela qual eles próprios têm passado na empresa estudada.

Quadro 10-Adesão do trabalho home-office nas organizações

Pergunta: Do seu ponto de vista, considera plausível o modo de trabalho home-office ter maior aderência aplicada nas organizações?
1- Sim
2- Sim. Nesse modelo tenho a oportunidade de trabalhar em uma grande empresa onde jamais teria morando na cidade atual, quanto empresas conseguem profissionais capacitados muito mais facilmente.
3- Sim todas as empresas deveriam adotar
4- Sim.
5- Acredito que pessoas que possam se gerenciar podem ter a confiança de trabalharem em home-office.
6- Acredito que sim, a maioria das pessoas que conheço que atuam na mesma área que eu estou em home office
7- Sim, perfeitamente plausível.
8- Considero, principalmente pela facilidade em conseguir colaboradores de maior qualidade abrangendo o leque de buscas para todo o país.
9- Sim, pois muitas funções podem ser feitas remotamente, inclusive a produtividade pode aumentar. Ir para o trabalho pode ser desmotivador em alguns dias. Mas em casa é tranquilo.
10- Acho que depende muito das responsabilidades de cada cargo
11- Sim, a vantagem do home office para a empresa (claro que com uma boa gestão) é que ela não fica limitada aos profissionais locais. As opções de profissionais são ilimitadas quando a barreira do limite do município ou região é quebrada.
12- Sim
13- Home Office deveria ser regra, trabalho presencial deveria ser exceção
14- Sim, aumentaria a concorrência e a livre oferta de empregos
15- Considero sim, pois traz comodidade para o funcionário e muitos hoje só querem se for esse modo de trabalho e com uma boa gestão da empresa vejo mais vantagem do q desvantagem

16- Sim, pois essa flexibilidade trouxe maior qualidade de vida.
17- Considero 100% plausível
18- Totalmente plausível. Claro que, é necessário entender se determinada função permite esse modelo de trabalho. Se a presença física, no escritório, do colaborador é algo dispensável, portanto, seu trabalho pode e deve (dadas as devidas orientações) seguir, sem problema algum, um modelo de home office.
19- Acredito que sim. Desde que os funcionários entendam que é um trabalho e que deve se ter a mesma atenção e qualidade do presencial - ou maior!
20- Se a presencial não é um fator essencial para desempenhar as funções pelo qual foi contratado, totalmente. Assim diminuimos tempo gasto, desgastes e outros possíveis problemas que o deslocamento das pessoas podem causar.
21- De modo geral, sim.
22- Acredito que sim. Pois as demandas nas empresas de tecnologias são muitas e o home office pode ajudar a formar mais equipes mais rápido. Porém ainda acredito que o trabalho híbrido seja o melhor.

Fonte: Elaborado pela autora

Compreende-se que o grupo de trabalhadores considera relevante a adesão ampla ao trabalho *home-office* nas organizações, demonstrando que pode haver muitas vantagens como melhor qualidade de vida, diminuição do tempo gasto, desgastes e outros problemas em deslocamento como fatores que pode ser diferenciais no mercado de trabalho. A contratação de profissionais de qualquer local do país, com aptidões e conhecimento plausíveis e que se encaixem dentro do perfil que a organização busca é também apontada como facilitada com esse regime de seleção pela empresa.

5.14 COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO

A seguir, no quadro 11 são destacados os dados quanto aos meios de interação e comunicação entre os trabalhadores em *home office*.

Quadro 11-Oportunidades de conversação e interação com os colegas

Pergunta: Há oportunidades para você conversar e interagir com os colegas de trabalho? Quando e de que forma estes contatos normalmente acontecem?
1- Sim, a todo momento. Temos uma sala no Google Meet onde ficamos o dia todo durante o horário de trabalho. Também temos um horário diário para todos explanarem quais atividades estão trabalhando e suas dificuldades (quando houver).
2- Sim há muitas oportunidades, geralmente ocorre via mensagens ou por vídeo no google Meet, com a frequência que for necessária para esclarecer dúvidas sobre o trabalho
3- Diariamente.
4- Sim, temos muitas reuniões como o time
5- Temos a cultura de deixarmos uma aba numa sala virtual (Ligação no Google Meet) para facilitar a comunicação rápida com os colegas, além de que temos a responsabilidade de sempre estarmos conectados e atentos ao Slack (Chat da empresa).
6- Temos uma reunião para falarmos sobre o projeto que acontece todos os dias as 9h. Mas podemos contatar a todos em qualquer momento do dia caso precise de algo. Se for os

coordenadores e/ou gerentes e seja um assunto mais demorado, conseguimos marcar uma reunião, assim todos conseguem se programar para participar
7- Sim, existe essa oportunidade diariamente, pois nos comunicamos através de vídeo conferência e de um aplicativo de mensagens.
8- Sim, nossa equipe tem uma sala (Meet) em que todos os colaboradores ficam o dia todo, é neste local que conversamos, trazemos curiosidades e desenvolvemos o coleguismo no trabalho. Não é uma sala somente para trabalho, serve como o famoso "cafezinho"
9- Sim, ficamos em call o dia todo. Não conversamos o tempo todo, mas caso alguém precise de algo temos a liberdade de chamar o outro, sem problemas.
10- Geralmente por calls
11- Sim, existe o canal de comunicação (Slack, por exemplo) e as reuniões no google Meet. As interações informais ficam muito mais restritas nesse modelo.
12- Sim, temos as ferramentas de comunicação interna por mensagens de texto e videoconferência
13- As reuniões online são rápidas e não oferecem oportunidade para interações mais profundas.
14- Sim, há. Elas acontecem em alguns momentos do dia a dia, onde a conversa fica mais informal.
15- Não oportunidades criadas pela empresa. Converso com o pessoal da minha equipe em uma reunião informal uma vez por semana somente para estarmos alinhados.
16- Sim, utilizamos sistemas que permite o contato imediato com os colegas de trabalho, seja por call (Google Meet) ou por mensagem (Slack).
17- Pelo meet, google, mesmo nós fazemos uma festa! E pelo fato de termos pessoas de diversas regiões do país a coisa fica ainda mais rica em cultura.
18- Certamente. As interações ocorrem de maneira virtual, por chats e chamadas de vídeo.
19- Sim. Acontece seguidamente. Conversamos pelo Meet. Rola entrosamento e confiança.
20- Totalmente, através das reuniões ou dos espaços de descontração e troca gerados pelos times e gestores.
21- Sim! Através de ferramentas de comunicação de texto, voz ou vídeo.
22- Sim. Eventualmente após alguma reunião ou enquanto discuto sobre questões do trabalho consigo interagir com meus colegas, a depender do grau de intimidade que possuo.
23- Quando eu trabalhava remoto, sempre houve. Mas não é mesma coisa que presencialmente

Fonte: Elaborado pela autora

As oportunidades de comunicação e interação ocorrem de forma constante entre os trabalhadores. A organização da rotina de trabalho é construída a partir de horários definidos para reuniões diárias e da disposição síncrona entre os trabalhadores. É destacado nos relatos que os trabalhadores possuem entrosamento e a comunicação é facilitada de modo geral por possuírem várias formas de contato (*Google Meet* com as chamadas "calls", com mensagem no Slack: ferramenta de comunicação para equipes desenvolvida para a empresa). Possuem momento de descontração e o contato com várias pessoas de diferentes locais possibilita o enriquecimento e troca de culturas.

A disponibilidade é um fator central destacado, podendo ser observado que mesmo em uma rotina *home office* há o planejamento do trabalho de modo que todos os trabalhadores estejam em atividade nos mesmos horários.

No quadro 12 são destacados aspectos complementares a rotina de trabalho a partir de uma questão que visou entender se os trabalhadores sentem falta da rotina presencial.

Tabela 12- Falta de contato com outras pessoas

Você sente falta do contato com outras pessoas, no mesmo espaço físico?
1- Não
2- Não sinto falta, como citado acima temos uma sala onde ficamos o dia todo, nela conversamos sobre trabalho, mas também há momentos de descontração como se tivéssemos todos presencialmente. Isso é um diferencial incrível da empresa, é um relacionamento excelente em os membros do time.
3- Não, para mim é como se estivesse no mesmo espaço que elas quando estou em reunião online
3- Não.
4- Às vezes sim, mas continuo preferindo home-office.
5- Sim! Mas isso é suprido pela minha família e minhas interações com pessoas do meu círculo social pessoal.
6- Às vezes sim, mas acredito que me adaptei muito bem ao home office
7- Não.
8- Em algumas situações
9- Às vezes podemos sentir falta do contato com os colegas, mas é algo passageiro.
10- Depende muito do ambiente e das pessoas
11- Sim, muitas vezes sim.
12- Sim, de fato me faz falta ter contato com outras pessoas do trabalho, é muito solitário o trabalho em casa
13- Não sinto.
14- Não muito, pois trabalhando em casa acaba sempre tendo alguém por perto.
15- Raras as vezes.
16- Sim, mas não do ponto de vista que isso impacte no desempenho. É falta de contato comparada à de um familiar distante, e entendemos que tem uma necessidade nisso.
17- Não. Na verdade, considero que a proximidade física com outras pessoas pode gerar distrações e impactar a eficiência do trabalho.
18- Algumas vezes sim, seria melhor.
19- Às vezes, mas locais muito tumultuados ou com muito barulho tendem a não ser meus preferidos.
20- Sentia mais ou menos

Fonte: Elaborado pela autora

Pode-se notar no quadro 12 uma divisão de opiniões quanto a rotina doméstica de trabalho. Uma parte dos entrevistados sente falta do contato com outras pessoas no mesmo espaço físico, destacando que muitas vezes pensam na convivência direta no ambiente de trabalho, afirmam, inclusive, que se sentem solitários e que algumas vezes poderia ser melhor este contato. Já outra parte do grupo afirma que não sente a falta deste contato, destacando que a eficiência do trabalho e impacto no desempenho não são afetados por não haver essa proximidade. São apontados fatores positivos da rotina *home office* podem diminuir barulhos, tumultos ou distrações no momento das tarefas diárias. É possível que a divergência reflita a

implantação do *home office* de forma geral na empresa e a experiência que parte dos profissionais teve, desde o ingresso na empresa já na forma remota.

No quadro 13, abaixo, são destacadas as percepções dos entrevistados quanto a relação entre o *home-office* e a saúde mental, física e psicológica.

Quadro 13-Trabalho home-office afeta saúde física, mental e psicológica

O meio de trabalho home-office afeta sua saúde física, mental e psicológica?
1- Não
2- Já afetou quando trabalhava como Freelancer sem horários definidos. Mas atualmente não, trabalhando em horário comercial, com horários e pausas normais.
3- Sim, afeta de forma totalmente positiva, é muito bom em todos os aspectos
4- Com certeza, devido ao home-office tenho maior flexibilidade de cuidar da minha saúde. Considero minha saúde muito melhor.
5- Hoje não afeta mais, porém já afetou na pandemia.
6- Não. Sempre busco fazer atividade física, conversar com os familiares e amigos e todo dia tenho meu alimento espiritual. Acredito que isso me mantenha sempre muito bem nos três aspectos
7- Sim, afeta de maneira muito positiva, desde que iniciei a trabalhar de home-office sou uma pessoa menos ansiosa e estressada e com mais tempo para poder praticar atividade física.
8- No meu caso não
9- Não. Na verdade, melhorou minha saúde mental, pois passei a ficar menos estressado.
10- Acredito que sim, tive dificuldades em voltar a interagir socialmente em ambiente presencial
11- Sim, o contato menor com pessoas, na minha opinião, pode gerar alguns problemas de ansiedade, mas o alívio de stress do ambiente corporativo/empresarial ajuda bastante também. Acredito que na parte psicológica manteve-se o equilíbrio. Existem alguns problemas que no presencial não existiam, porém alguns problemas que existiam no presencial e agora não existem no home office. Quanto à saúde física, melhorou muito, visto que gasto muito menos tempo em trânsito e transporte, sobrando tempo para atividades físicas e de lazer. Definitivamente o modelo home office afeta sim.
12- Sim, afeta, mas precisamos nos adaptar, tive que comprar cadeira e mesa ergonômica, começar a fazer atividades físicas, acompanhamento psicológico e psiquiátrico. Apesar de tudo isso, ainda assim eu prefiro o trabalho home office pois me proporciona mais tempo para dedicar a minha vida e a minha família
13- Na minha concepção, não.
14- Durante o home office um alerta de ser ligado pois acredito sim q afete, pois, as vezes ficamos muito tempo sozinhos e trabalhando.
15- Sim, afetou para melhor, pois como mencionei em outra pergunta, o home office me trouxe mais qualidade de vida, o tempo que eu "perdia" viajando, hoje consigo fazer outra coisa pessoal, seja estudo, atividade física, sem contar que hoje estou mais próximo da minha família, do meu cachorro, voltei a almoçar em casa, não corro mais o risco da viagem no geral.
16- Sim, PARA MELHOR!
17- Com certeza. Afeta de maneira muito positiva. Trabalhando de casa me sinto ótimo, além de obter a sensação de dever cumprido no trabalho, não preciso me estressar com deslocamentos e gastos relacionados, nem me preocupar com deixar a minha casa sozinha (por medo de furtos) no período em que estou no trabalho. Além da proximidade com meus filhos quando não estão na escola. Quando exercitado de maneira responsável, o home office é maravilhoso, traz infinitos benefícios ao colaborador e supre de maneira, até mais que satisfatória, as necessidades da empresa.
18- Não. Gosto muito desse modelo de trabalho. Nos dá liberdade para trabalhar de onde for.
19- Totalmente não. Sou uma pessoa caseira que lida bem em estar na minha própria companhia.
20- Melhora e muito
21- Sim, de forma positiva, pois ganho tempo para me dedicar a esses aspectos.
22- Afetou um pouco minha sociabilidade

Fonte: Elaborado pela autora

Os entrevistados afirmam que o modelo de trabalho *home-office* pode afetar a saúde mental, física e psicológica e, em grande parte, observam que este impacto é positivo pela redução de deslocamento e maior controle da rotina diária.

Como fatores positivos destacam o não deslocamento diário, menos tempo e menos estresse no trânsito, melhoria da saúde mental, mais qualidade de vida, mais proximidade com filhos e a família de forma geral, maior liberdade de construção da própria rotina, mais tempo para organizar vida pessoal e mais tempo a disposição para a prática de exercícios físicos.

Já como fatores negativos, os trabalhadores afirmam que se sentem afetados pela falta de sociabilidade, isolamento, falta de comunicação com outras pessoas, dificuldade de interação e, até mesmo, possíveis estados de ansiedade e estresse. Estes elementos, em particular, devem ser objeto de atenção e avaliação quanto a pertinência de orientação quanto a busca por cuidados de saúde, momentos de convivência presencial para os trabalhadores que estejam próximos da sede da empresa ou, ainda, compreender a intensidade e a qualidade das interações realizadas entre os trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da presente pesquisa foi possível analisar como a carreira de programadores web evidencia a relação entre trabalho e tecnologia em uma empresa de desenvolvimento de plataformas web, considerando a visão e percepção dos trabalhadores que atuam de forma home-office. Para o alcance do objetivo e realização do trabalho foi construída revisão bibliográfica sobre o tema de pesquisa formando o embasamento teórico do estudo. A pesquisa de campo foi aplicada por meio de um questionário enviado através da plataforma de troca de informações e comunicações dos trabalhadores que atuam em modo *home-office* na empresa pesquisada.

Houve a participação de 23 trabalhadores na pesquisa de um total de 25 funcionários em atividade no momento de realização da pesquisa. Neste sentido, foi possível contar com grande parte do grupo de trabalho e apurar pontos de vista diversos quanto a vivência dos desenvolvedores que atuam no modo *home-office* a partir das questões apresentadas e descritas no processo de análise.

A partir da pesquisa, reuniram-se dados pertinentes ao perfil dos trabalhadores e a caracterização das experiências laborais no modelo de trabalho *home-office*, destacando a rotina de desenvolvimento das atividades, relações com a empresa, formas de comunicação e suas experiências de trabalho e a carreira como desenvolvedor que atuam de modo home-office (tanto para profissionais já experientes quanto para aqueles que iniciaram sua trajetória de trabalho já neste formato).

De acordo com Chiavenato (2010) a gestão de pessoas compreende o conjunto de práticas e políticas necessárias para a administração do trabalho das pessoas, buscando reunir, integrar e direcionar talentos com cultura de participação, boas comunicações, troca de conhecimento, ambiente acolhedor com boas condições ao capital humano e intelectual da organização. Neste sentido, os dados apresentados demonstram que, de forma geral, há uma configuração da rotina de trabalho planejada para contemplar as práticas convencionais de gestão de pessoas mesmo diante de um formato relativamente recente como o trabalho remoto em larga escala. De acordo com Vieira e Carvalho (2015) os processos organizacionais que contribuem para o alcance de resultados positivos para a organização e para a construção de um clima organizacional favorável. No contexto estudado é possível perceber que há uma

percepção positiva quanto a valorização dos trabalhadores e alinhamento dos objetivos individuais ao sucesso organizacional na vivência dos trabalhadores estudados.

Sobre a pesquisa é relevante destacar algumas dificuldades encontradas no período de retorno das respostas, pois necessitava-se a aprovação da gestão da equipe para liberação do questionário a ser respondido e por ser uma organização de grande porte, requer maiores protocolos de aprovação.

No estudo, é possível observar que os trabalhadores estudados podem ser associados aos modelos de gestão de pessoas tipificados e que há valorização do trabalhador e preocupação do seu bem-estar contribuindo para a saúde mental e física. A adaptação e adesão do modelo de trabalho *home-office* contribuiu na expansão de contratações de profissionais de diferentes locais direcionando a resultados promissores e novas possibilidades na ampliação deste modo no mercado de trabalho. Um fator de atenção é observado é que há relatos de dificuldade de adaptação individual e preocupação quanto ao distanciamento social, algo que pode ser objeto de atenção e tratamento pela empresa.

É possível notar o direcionamento e alinhamento das atividades da equipe através de bons canais de comunicação e práticas de gestão que compõem a estrutura organizacional

A projeção de tarefas e atividades alinha-se ao bom recrutamento e seleção de profissionais que estão dispostos a trabalhar no *home-office* e isso torna a carreira caracterizada a partir de perfis produtivo, com boa performance e que consideram a conciliação das atividades profissionais e a rotina doméstica-pessoal de forma clara, com definição de horários e metas definidas pela empresa. Assim, com a ampliação desta forma de emprego também é requerido dos profissionais a adaptação as características desta forma de trabalho remoto, que permite flexibilidade de local de trabalho, mas é delimitada por horário e regras associadas a produtividade projetada pela empresa.

Pôde-se verificar que os trabalhadores com atuação modo *home-office* entrevistados, em sua maioria, expressaram que se sentem satisfeitos e conseguem conciliar bem seu tempo e espaço de trabalho com a sua rotina e vivência com amigos e familiares. Nota-se que há uma boa relação na gestão da equipe, com pontos positivos relacionando troca de informações, comunicações facilitadas e acessíveis,

bom desenvolvimento de atividades e projetos, direcionamento e perspectivas das tarefas em andamento com êxito, bons salários, menores custos com descolamento e alimentação na rua, sem estresse do trânsito, sendo possível mais tempo de contato com a família e dedicação a trabalhos pessoais.

Pelos relatos é possível compreender que a organização possui ambiente virtual de trabalho adequado e alinhado, sendo confortável e acessível do ponto de vista da maioria dos colaboradores.

A adesão ao modo de trabalho home-office contribuiu, consideravelmente, na satisfação dos colaboradores, sendo claro o direcionamento de maior adesão à carreira trabalhadores da área de TI a partir do contexto estudado.

Aspectos como a redução no tempo de deslocamento do trânsito e maior flexibilidade na organização da rotina pessoal são considerados benefícios à saúde mental, diminuindo estresse e transtorno do trânsito, menores custos com combustível e alimentação. Na percepção dos trabalhadores essa rotina possibilita mais tempo com a família e amigos, e o acesso a mais atividades físicas e lazer.

No mesmo sentido, analisa-se que grande parte dos colaboradores conseguem conciliar o desenvolvimento de atividades com definição do espaço para o trabalho e as rotinas domésticas. Destaca-se que a gestão da equipe é bem alinhada, relacionando o tempo disponível para o trabalho de forma síncrona e que mantém o nível de produtividade projetado e boas relações de contato e comunicação com outros colegas de trabalho.

Porém nota-se os pontos negativos do trabalho *home-office* que são citados pelos trabalhadores e que denotam a importância de práticas de alinhamento e gestão para entender e aperfeiçoar os processos organizacionais.

Devido ao isolamento social, pode-se haver tendência a superindividualização de atividades, com mudanças culturais, propensas à vulnerabilidade nas relações ligadas ao trabalho e fragilidade ao trabalho coletivo, sendo consequências do trabalho home-office, bem como problemas organizações como o medo gerencial, as formas de processos de recrutamento e seleção, custo de implementação e adaptação, incompatibilidade tecnológica e dados sigilosos (BONNEN,2003)

Considera-se o isolamento social, a diminuição do contato com outras pessoas no ambiente físico, impactos psicológicos como aspectos que alguns entrevistados comentam enquanto dificuldades nas relações interpessoais e na rotina remota de trabalho. Neste sentido é possível estabelecer melhorias e aperfeiçoamentos na preparação do profissional e na gestão das empresas para considerarem as demandas de trabalho e a intensificação do trabalho que podem acompanhar a rotina *home office*.

Podemos observar que as mudanças tecnológicas e a pandemia Covid-19 influenciaram consideravelmente nos contextos organizacionais.

Por isso, o estudo da vivência profissional de programadores web de trabalho home office demonstra a importância de pensar e organizar a gestão de recursos humanos a partir de problemas como os citados e características específicas destes trabalhadores que venham a agregar no direcionamento de processos de seleção e recrutamento e de qualidade de vida no trabalho em paralelo a busca por eficiência pela organização.

Neste sentido, pode-se observar que a profissão de programadores web que atuam no modo de trabalho *home-office* considerando pontos negativos e positivos e outros estudos aplicados a esta temática, com maior aprofundamento podem contribuir para compreender a adesão a este meio de trabalho na forma aqui investigada e em outras profissões.

O estudo realizado agregou conhecimento e constatação na prática de teorias e métodos quanto a percepção sobre o trabalho e a carreira *home-office*, com entendimento e contribuições baseados em teorias e parâmetros de pesquisa científica.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, ADRIANA CAVALCANTI DE; RIBEIRO, ELIANA CLAUDIA DE OTERO. Conceito e Avaliação de Habilidades e Competência na Educação Médica: Percepções Atuais dos Especialistas. REVISTA BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO MÉDICA, 34 (3) : 371–378; 2009

ARAÚJO, T. M. de, & LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa**: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. Revista Brasileira De Saúde Ocupacional, vol. 46, e27, p. 1-11, 2021.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira**. São Paulo. RAE, vol.49, n.4, out/dez 2009.

BRASIL. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm>

BOHLANDER, George W. **Administração de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2015. (cap. 1)

BOONEN, E. M. (2003). **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, 2- 3(4-5), 106-127.

BRIDI, MARIA APARECIDA et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19, 24 julho 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf.

BRIK, Marina S.; BRIK, André. **As 100 dicas do Home Office: um guia básico para montar e manter seu escritório em casa**. São Paulo: AB, 2011.

BROLO, FERNANDO. **Gestão de pessoas e as transformações constantes.** Disponível em <<https://rhpravoce.com.br/colab/gestao-de-pessoas-e-as-transformacoes-constantas/>>, acesso em 05 de junho de 2023.

Cartilha de Orientação para orientação e prática do Teletrabalho e *Home Office*. Disponível em <<https://www.sobratt.org.br/>>

CASTRO, B. Afogados em contratos: as relações de trabalho no setor de TI. 2013. 324f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas: UNICAMP, 2013

CIRIBELLI, Marilda Corrêa. **Como elaborar uma dissertação de Mestrado através da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** | Idalberto Chiavenato. - 3.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41.

FERREIRA, S.F.; SANTOS, F, S. **A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis**. Revista Eletrônica “Diálogos Acadêmicos”, vol. 04, Jan/Jun., p. 46-56,2013. Disponível em <https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111419.pdf>

Flick, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**.3a ed., J. E. Costa, Trad.). São Paulo: Artmed.2009.

GASPAR, MARCOS A. et al. **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento**. Rev. Ciênc. Admin., Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, set./dez. 2011.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GODOY, A. S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 3, n. 2, p. 81-89, mai./ago. 2005

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. Revista de Gestão e Tecnologia, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

MANZINI, E.J. **Formas de raciocínio apresentadas por adolescentes deficientes mentais: um estudo através de interações verbais.** Tese (doutorado). Instituto de Psicologia da USP, São Paulo, 1995.

MANZINI, Eduardo José. **Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semiestruturada** (In) Maria Cristina Marquezine, Maria Amélia Almeida, Sadao Omote (orgs.). Colóquios sobre pesquisa em educação especial. Londrina: Eduel, 2003.

MARTINS, Hélio Tadeu. **Gestão de Carreiras na era do conhecimento:** abordagem conceitual & resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MONTEIRO, S.; MARTINS, L. L. B. ALVES, R. A. PAULISTA, P. H. **Gestão de pessoas:** a valorização do humano como um diferencial para o êxito da organização. Disponível em: <https://abepro.org.br/biblioteca/TN_STP_213_265_27313.pdf>

PAULA, V.V; NOGUEIRA, G.M. **A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização.** In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão. FIERJ, 2016. Rio de Janeiro. Anais do Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2016.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários:** carreiras e remuneração / Benedito Rodrigues Pontes. — 18. Ed. — São Paulo: Ltr, 2017.

PORTER, M.E. **Vantagem Competitiva: criando e sustentando um desempenho superior.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

PRAÇA, F. S. G. **Metodologia da pesquisa científica:** organização estrutural e os desafios para redigir o trabalho de conclusão. Revista Eletrônica **Diálogos Acadêmicos**, nº 1, p. 72-87, JAN-JUL, 2015. Disponível em: <https://www.uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627112856.pdf>

SCHWARZER, B. L. OLIVEIRA, L. **A importância da análise e descrição de cargos para a eficácia do processo de recrutamento e seleção de pessoas.** Ricadi, vol. 09, Ago /Dez, p. 88-101, 2020.

Szluz B. **Telepraca - nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia i organizacji pracy - szansa czy zagrozenie?** Modern Management Review. 2013;20(4):253-66.

Tammy D. Allen, Timothy D. Golden, and Kristen M. Shockley. **Psychological Science in the Public Interest.** 2015, Vol. 16(2) 40–68. Reprints and permissions: sagepub.com/journalsPermissions.nav. DOI: 10.1177/1529100615593273
pspi.sagepub.com

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VIEIRA, Lidiane; CARVALHO, Nerci Maria Rezende. **A importância da gestão de pessoas nas organizações. humanidades e inovação.** Revista Extensão Unintis, Palmas, v. 2, n. 2, jan./jul. 2015. Disponível em: < <https://revista.unitins.br/>>

APÊNDICES

Apêndice 1

Questionário aplicado na pesquisa

Trabalho Home Office e Programadores Web

Olá!! 🌈

Você está sendo convidado(a) a participar de forma voluntária do estudo intitulado **"Trabalho Home-Office: uma análise a partir da carreira de programadores web"**. A pesquisa integra o Trabalho de Conclusão de Curso da estudante Sabrina Schwartz, vinculada ao Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Farroupilha – Campus Frederico Westphalen (IFFar-FW), sob orientação do Prof. Dr. Pedro Henrique de Gois.

Os participantes desta pesquisa serão unicamente **trabalhadores maiores de 18 anos**.

Sua participação é anônima 🙊

▲ **Importante: Reserve de 6 a 10 minutos para responder este questionário!**

* Indica uma pergunta obrigatória

Termo de consentimento livre e esclarecido

O (a) convido, por meio deste termo, para responder o formulário a seguir, instrumento de coleta de dados que tem como referência o projeto "Trabalho Home-Office: uma análise a partir da carreira de programadores web", o qual tem como objetivo analisar como se dá a construção de carreira de programadores web que atuam em home office na organização "Y" (os dados serão objeto de análise do Trabalho de Conclusão de Curso que a pesquisadora identificada neste instrumento desenvolve para conclusão do Curso Superior em Administração). É necessário informar alguns dados de identificação indicados no formulário para garantir a veracidade e autenticidade dos dados, os quais serão solicitados à você no início do formulário. O formulário foi organizado pela pesquisadora (Sabrina Schwartz, CPF: 013.814.500-83), a partir do objetivo da pesquisa. Sua participação na pesquisa oferece riscos mínimo, de natureza interpretativa. É garantido o completo anonimato na menção de trechos ou expressões apresentadas nas questões apresentadas, sendo sua finalidade exclusiva o uso como dado empírico para a pesquisa científica identificada acima. Em qualquer etapa do estudo você pode ter acesso a pesquisadora responsável para o esclarecimento de eventuais dúvidas (nos contatos abaixo) e terá direito de retirar-se do estudo a qualquer momento, sem qualquer penalidade ou prejuízo. Qualquer prejuízo ou dano são de responsabilidade da pesquisadora, sendo assegurado sua reparação por meio de contato pessoal. As informações coletadas serão analisadas em conjunto com a de outros participantes e será garantido o sigilo, a privacidade e a confidencialidade das questões respondidas, sendo resguardada a identificação dos participantes e da organização estudada. Caso o participante tenha alguma consideração ou dúvida sobre os aspectos éticos da pesquisa, poderá entrar em contato com o pesquisador responsável e equipe que compõe o projeto. O registro das respostas apresentadas neste formulário será mantido em posse da pesquisadora, as quais servirão como dados empíricos para pesquisa. Desde já agradeço a sua colaboração.

Representante Legal da Instituição

Dr. Pedro Henrique de Gois

Pesquisadora Responsável

Sabrina Schwartz

Contatos da pesquisadora:

Endereço: Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Farroupilha – Campus Frederico Westphalen

Linha 7 de setembro, s/n, BR 386 - KM 40, Cx. Postal: 169 - Fone: (55) 3744-8900 -

CEP:98400-000 - Frederico Westphalen - RS

E-mail: sabrinascswartz2017@gmail.com

Telefones: (55) 999019377

1. Autorização *

"Declaro que li e entendi os objetivos deste estudo e que havendo eventuais dúvidas tenho claro que posso contatar a pesquisadora responsável. Estou ciente que a participação na pesquisa é voluntária e que, a qualquer momento, posso obter esclarecimentos sobre a pesquisa e de retirar-se da mesma, sem qualquer penalidade ou prejuízo".

Marcar apenas uma oval.

- Aceito participar da pesquisa *Pular para a pergunta 2*
- Prefiro não participar

Experiência de trabalho Home Office

Por favor, peço a sua ajuda na resposta das questões para que evite respostas do tipo 'sim' ou 'não', sempre que possível peço que descreva, brevemente, sua compreensão para cada questão aberta.

2. Você sempre trabalhou em *home office* enquanto programador (a)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

3. Se sua resposta foi **não** à questão anterior, por favor, relate como foi sua experiência quando trabalhou presencialmente em comparação a sua rotina trabalhando em *home office*?

4. Há quanto tempo você trabalha de modo home-office? *

Marcar apenas uma oval.

- Até seis meses
- De seis meses a 1 ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 4 anos
- De 5 a 7 anos
- De 8 a 10 anos
- Acima de 10 anos

5. Quais fatores poderiam ser melhores, na sua análise, para qualificar o desenvolvimento do seu trabalho em *home office*? *

Marcar apenas uma oval.

- Autonomia e flexibilidade de horário
- Equipamentos e acessórios adequados para uso no trabalho
- Comunicação virtual eficaz
- Adesão de planos de saúde
- Outro: _____

6. Você foi influenciado ou levado a aderir ao trabalho *home office*? Ou foi uma opção pessoal sua buscar uma condição de trabalho em *home office*? *

7. Você considera o modo de trabalho *home-office* ideal à sua função? Por quê? *

8. Você considera que tem condições adequadas de diálogo com a gestão da empresa estando distante ou não presencialmente em contato com ela? *

9. Você acredita que o contato presencial (parcial ou em tempo integral) contribuiria em algum sentido para realização do seu trabalho? *

10. Qual o efeito que o trabalho *home-office* tem nas suas relações com outras pessoas quanto ao trabalho? *

11. Como é um dia típico de trabalho para você? *

12. Como você analisa o impacto do período de pandemia de Covid-19 na sua rotina de trabalho? *

13. Você tem dificuldade de definir um tempo e espaço no cotidiano para dedicar ao trabalho (para construir uma rotina em casa)? *

14. Do seu ponto de vista, considera plausível o modo de trabalho home-office ter maior aderência aplicada nas organizações? *

15. Há oportunidades para você conversar e interagir com os colegas de trabalho? Quando e de que forma estes contatos normalmente acontecem? *

16. Você sente falta do contato com outras pessoas, no mesmo espaço físico? *

17. O meio de trabalho home-office afeta sua saúde física, mental e psicológica? *

Identificação

18. Gênero *

19. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- 18 a 29 anos
 30 a 39 anos
 40 a 49 anos
 50 a 59 anos
 Mais de 59 anos

20. Estado civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro (a)
 Casado (a)
 Divorciado (a)
 Viúvo (a)
 União estável
 Outro: _____

21. Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino fundamental
 Ensino médio
 Curso técnico
 Graduação/Tecnólogo
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado
 Outro: _____

22. Renda mensal própria bruta (considere todas as fontes que você recebe, como: mesada, bolsa, auxílio, benefício socioeconômico, salário, pensão, aposentadoria, aluguéis, benefícios sociais, bicos, etc.): *

Marcar apenas uma oval.

- Até R\$1.320,00
- Entre R\$1.320,01 e R\$2.640,00
- Entre R\$2.640,01 e R\$3.960,00
- Entre R\$3.960,01 e R\$5.280,00
- Entre R\$5.280,01 e R\$6.600,00
- Entre R\$6.600,01 e R\$10.560,00
- Entre R\$10.560,01 e R\$13.200,00
- Entre R\$13.200,01 e R\$26.400,00
- Acima de R\$26.400,00

23. Tempo de atuação na organização *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 4 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos

24. Tempo no cargo atual *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 4 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- Mais de 10 anos

25. Estado em que você reside *

Marcar apenas uma oval.

- Acre – AC
- Alagoas – AL
- Amapá – AP
- Amazonas – AM
- Bahia – BA
- Ceará – CE
- Distrito Federal – DF
- Espírito Santo – ES
- Goiás – GO
- Maranhão – MA
- Mato Grosso – MT
- Mato Grosso do Sul – MS
- Minas Gerais – MG
- Pará – PA
- Paraíba – PB
- Paraná – PR
- Pernambuco – PE
- Piauí – PI
- Rio de Janeiro – RJ
- Rio Grande do Norte – RN
- Rio Grande do Sul – RS
- Rondônia – RO
- Roraima – RR
- Santa Catarina – SC
- São Paulo – SP
- Sergipe – SE
- Tocantins – TO

Muito obrigada pela participação!

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE 2

Abaixo o termo de confidencialidade do questionário aplicado.

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título do projeto: **CARREIRA E TECNOLOGIA: Trabalho Remoto e Home-Office**
 Pesquisador responsável: Sabrina Schwartz
 Instituição: Instituto Federal Farroupilha-Campus Frederico Westphalen-RS
 Telefone para contato: (55)999019377
 Local da coleta de dados: Através do envio de questionário com autorização do gestor.

Os responsáveis pelo presente projeto se comprometem a preservar a confidencialidade dos dados dos participantes envolvidos no trabalho, que serão coletados por meio de questionário online enviado através do workplace no dia 24/07/2023

Informam, ainda, que estas informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto e que as mesmas somente serão divulgadas de forma anônima, bem como serão mantidas no seguinte local: Rua Amazonas 397 centro, Taquaruçu do Sul-RS por um período de cinco anos, sob a responsabilidade de Sabrina Schwartz. Após este período os dados serão destruídos.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Instituto Federal Farroupilha em em /...../....., com o número de registro

Frederico Westphalen de de 20.....

.....
Nome do pesquisador responsável

Não se esqueça de assinar e anexar este termo na Plataforma Brasil e que o responsável é sempre o professor orientador/coordenador da pesquisa.