

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE CARAPICUÍBA
CURSO DE ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS**

Isabella dos Santos Oliveira

***Home office: Oportunidades e desafios do trabalho remoto na área de Tecnologia da
Informação e Comunicação em tempos de pandemia***

**Carapicuíba
2021**

Isabella dos Santos Oliveira

***Home office:* Oportunidades e desafios do trabalho remoto na área de Tecnologia da Informação e Comunicação em tempos de pandemia**

Trabalho de Graduação apresentado ao Programa da Faculdade de Tecnologia de Carapicuíba como requisito parcial para a obtenção do grau de Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

Orientadora: Dra. Cláudia Bianchi Progetti.

**Carapicuíba
2021**

OLIVEIRA, Isabella dos Santos.

O47h Home Office: as oportunidades e desafios do trabalho remoto na área de tecnologia da informação e comunicação em tempos de pandemia. – Carapicuíba – SP. 2021.

60 p.

Trabalho apresentado a FATEC Carapicuíba como parte dos requisitos exigidos para a conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

Orientador: Prof.^a Claudia Bianchi Progetti.

1. Home Office. 2. Pandemia. 3. Covid-19. I. PROGETTI, Claudia Bianchi. II. Título.

004.61 CDD

Isabella dos Santos Oliveira

Home office: Oportunidades e desafios do trabalho remoto na área de Tecnologia da Informação e Comunicação em tempos de pandemia

Trabalho de Graduação apresentado ao Programa da Faculdade de Tecnologia de Carapicuíba como requisito parcial para a obtenção do grau de Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

Aprovado em 17 de Dezembro de 2021

BANCA EXAMINADORA

Profª Dra. Claudia Bianchi Progetti - Orientadora
Fatec Carapicuíba

Prof Me. Nicolas Kassalias
Fatec Carapicuíba

Profª Me. Lígia Razera Gallo
Fatec Carapicuíba

Dedico este trabalho a minha família, que me deu apoio e forças para conquistar esse sonho.

AGRADECIMENTOS

Dedico esse trabalho as duas ótimas professoras, a coordenadora de Trabalho de Graduação, professora Rita Felix, e a minha orientadora, doutora Claudia Bianchi Progetti, que me guiaram desde o início do desenvolvimento desse trabalho, que tiraram minhas dúvidas, ensinaram-me, mostraram-me os melhores caminhos e me deram as melhores oportunidades a serem desenvolvidas, e dentre tantas, com meu gosto por escrever e pesquisar, escolhi uma monografia e não poderia ter pedido a professora melhor que a minha orientadora atual, que foi paciente com todas as minhas dúvidas, sempre me respondeu quando precisei, tudo com bom humor e simpatia, agradeço infinitamente por seu esforço e conselhos, nada disso teria sido possível sem você.

RESUMO

A pandemia da COVID-19 causada pelo coronavírus Sars-Cov-2, teve início em outubro de 2019, na cidade de Wuhan, província de Hubei. Desde então, o mundo se viu obrigado a enfrentar não só uma doença altamente contagiosa e que causou deliberadamente milhões de mortes ao redor do globo, como também uma crise econômica que atingiu especialmente países emergentes e menos desenvolvidos, incluindo o Brasil. Para combater essa crise inúmeras medidas foram adotadas para tentar frear os pedidos de falência e desemprego, sendo um deles o método já anteriormente conhecido e estudado por diversas empresas, o *home office*, ou trabalho remoto. Neste contexto, este estudo tem por objetivo identificar as oportunidades e desafios desta modalidade de trabalho, que ganhou ênfase com a pandemia, especialmente no âmbito da área de Tecnologia da Informação e Comunicação, no mercado nacional. Para isso foi realizada uma revisão sistemática da literatura; uma pesquisa de campo com estudantes da Faculdade de Tecnologia de Carapicuíba, dos cursos de Análise e Desenvolvimento de Sistemas e Secretariado, além de contar com o método da observação participante. Por meio dos resultados obtidos foi possível verificar que a flexibilidade de tempo, a comodidade por não precisar sair de casa e a convivência familiar são vantagens do ambiente remoto de trabalho. Entretanto, os horários indefinidos e a dificuldade em estabelecer uma disciplina adequada que concilie trabalho e vida pessoal são desafios que precisam ser considerados pelos trabalhadores e empresários, pois podem levar a uma execução imprópria de carga horária, muitas vezes com excesso de trabalho. Com essa análise, espera-se contribuir para a reflexão sobre essa tendência de trabalho, fortemente vivida em tempos de pandemia.

Palavras-chave: COVID-19. Tecnologia da Informação e Comunicação. Trabalho Remoto.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic caused by the Sars-Cov-19 beta-coronavirus began in December 2019, in Hubei province. Since then, the world has been forced to face not only a highly contagious disease that deliberately caused millions of deaths around the globe, but also an economic crisis that particularly affected emerging and less developed countries, including Brazil. To combat this crisis, numerous measures were adopted to try to curb bankruptcy and unemployment applications, one of which was the previously known and studied by several companies, the home office, or remote work. In this context, this study aims to identify the opportunities and challenges of this type of work, which gained emphasis with the pandemic, especially in the field of Information and Communication Technology in the national market. For this, a systematic literature review was performed; a field research with students from the Faculty of Technology of Carapicuíba, from the Systems Analysis and Development and Secretariat courses, in addition to using the method of participant observation. Through the results obtained, it was possible to verify that the flexibility of time, the convenience of not having to leave the house and family life, are advantages of the remote work environment. However, the indefinite hours and the difficulty in establishing an adequate discipline that reconciles work and personal life, are challenges that need to be considered by workers and businessmen as they can lead to an improper execution of workload, often an excess of work. With this analysis, it is expected to contribute to the reflection on this work trend, strongly experienced in times of pandemic.

Keywords: COVID-19. Information and communication technology. Home office.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Questão 01.....	32
Figura 2 – Questão 04.....	35
Figura 3 – Questão 07.....	37
Figura 4 – Questão 08.....	38
Figura 5 – Questão 17.....	44

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Empresas que reportaram redução do quadro de funcionários – Brasil - 2020	14
Gráfico 2 – Empresas que relataram efeito negativo em suas organizações durante a pandemia – Brasil – 2020	15
Gráfico 3 – Estatísticas de contaminação.....	25
Gráfico 4 – Taxa de desocupação no Brasil	26
Gráfico 5 – Estados com a maior taxa de desocupação	27
Gráfico 6 – Estados com a menor taxa de desocupação	28
Gráfico 7 – Faixa etária.....	33
Gráfico 8 – Alunos por curso	34
Gráfico 9 – Conhecimentos sobre <i>home office</i>	34
Gráfico 10 – SE NÃO: Interesse no método de <i>home office</i>	35
Gráfico 11 – SE SIM: Interesse no trabalho remoto.....	36
Gráfico 12 – Visão de vantagens do <i>home office</i>	38
Gráfico 13 – Visão de desvantagens do <i>home office</i>	39
Gráfico 14 – Relação entre conhecidos e o <i>home office</i>	40
Gráfico 15 – Porcentagem de profissionais exercendo funções em <i>home office</i>	40
Gráfico 16 – Trabalhadores <i>home office</i> pré e pós pandemia	41
Gráfico 17 – Período de atividade em <i>home office</i>	41
Gráfico 18 – Tendência de TI ao <i>home office</i>	42
Gráfico 19 – Análise de experiência: As vagas de TI tendem ao <i>home office</i> desde o início da pandemia?	43
Gráfico 20 – Estudo de remuneração em vagas <i>home office</i>	43
Gráfico 21 – Expectativa do futuro pós pandemia nas vagas de TI	44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Etapas do desenvolvimento de uma revisão sistemática.....	19
Quadro 2 – Estratégia de busca.....	20
Quadro 3 – Seleção geral de estudos.....	45
Quadro 4 – Estudos selecionados na revisão sistemática.....	46
Quadro 5 – Oportunidades e desafios do <i>home office</i> na TIC.....	48

TABELAS

Tabela 1 – Variações nas falências e recuperações judiciais.....	27
--	----

LISTA DE SIGLAS

ADS	Análise e Desenvolvimento de Sistemas
COVID-19	COronaVirus Disease 2019
ESPII	Emergência de Saúde Pública de importância internacional
FATEC	FAculdade de TECnologia
FOHB	Fórum de Operários Hoteleiros do Brasil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
SOBRATT	SOciedade BRAsileira de Teletrabalho e Teleatividades
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

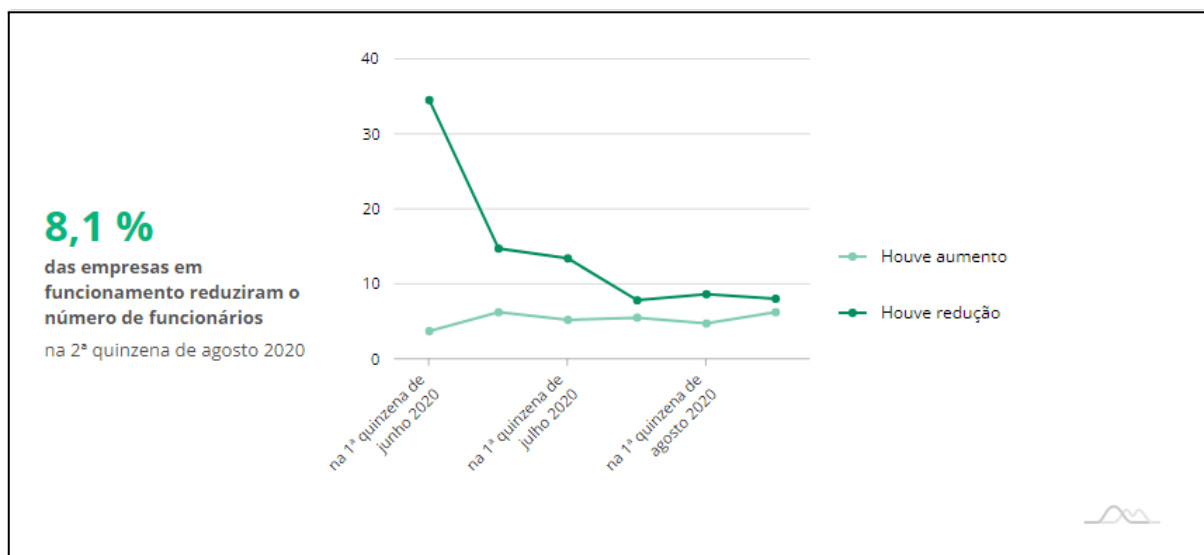
1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Objetivos	16
1.1.1	Objetivo central	16
1.1.2	Objetivos específicos	16
1.2	Problema de pesquisa	17
1.3	Justificativa	17
2	MÉTODO DE PESQUISA.....	18
2.1	Pesquisa de Campo	18
2.2	Revisão sistemática	18
2.3	Observação participante.....	21
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
3.1	Trabalho remoto	23
3.2	O contexto da pandemia COVID-19 no Brasil	24
3.3	Mercado da tecnologia da informação	29
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	31
4.1	Resultados da pesquisa de campo.....	31
4.2	Resultados da Revisão Sistemática.....	44
4.3	Resultados por meio da observação participante	46
4.4	Consolidação dos resultados.....	47
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
	REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

O sistema de trabalho remoto, conhecido como *home office*, termo em inglês que traduzido diretamente significa “escritório em casa”, é uma tendência que vem ganhando espaço ao redor do mundo a vários anos. A grande crise sanitária que desde o início de 2020 assola o Brasil, a pandemia da SARS-CoV-19, ou apenas COVID-19, impactou consideravelmente no método de trabalho das pessoas, passando, do que antes era uma possibilidade, para uma necessidade para grandes e pequenas empresas manterem seus funcionários e suas atividades, evitando assim demissões em massa e falências. Empresas ou funcionários que não puderam, por questões organizacionais ou estruturais, se adaptar a essa “nova” forma, aderindo ao teletrabalho, foram prejudicadas a ponto de causar demissões em massa, afastamentos e falências.

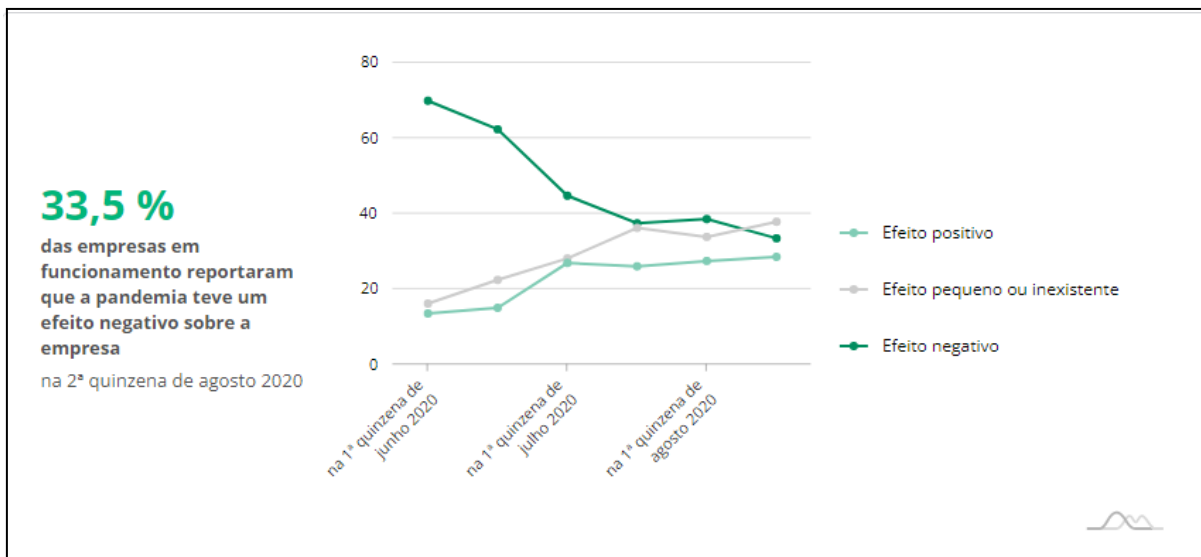
De acordo com a pesquisa Pulso Empresas realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 8,1% relataram uma significativa redução do quadro de funcionários na segunda quinzena de agosto de 2020 em relação a anterior, e 33,5% reportaram que a pandemia teve um efeito negativo em suas organizações, no mesmo período, conforme Gráficos 1 e 2 (IBGE, 2020a).

Gráfico 1 – Empresas que reportaram redução do Quadro de funcionários – Brasil – 2020



Fonte: IBGE (2020a)

Gráfico 2 – Empresas que relataram efeito negativo em suas organizações durante a pandemia – Brasil
– 2020



Fonte: IBGE (2020a)

De acordo com Ramalho (2009), o trabalho remoto surgiu em 1857 na *Penn Railroad*, mais especificamente nas mãos de J. Edgar Thompson, que decidiu utilizar seu sistema de telegrafia para monitorar os equipamentos e tarefas nos canteiros de obras de uma estrada de ferro. A partir desse momento, o que pareceu um experimento se tornou a chave para grandes adaptações nos meios de trabalho mais de um século depois. Com a evolução da tecnologia e dos cargos de trabalho como um todo foi surgindo cada vez mais várias ferramentas necessárias para que esse experimento viesse a se tornar parte da realidade do trabalhador, fugindo do conceito Fordista, um modelo criado nos Estados Unidos por Henry Ford que revolucionou a produção industrial da época.

Porém seria errôneo afirmar sem um estudo aprofundado que o *home office*, e seus impactos na área da tecnologia, que teve tanto a fornecer a outras áreas de atuação na sociedade, foi apenas um ganho para seus profissionais. Apesar de sua crescente popularização o teletrabalho não era uma realidade tão presente entre as empresas. De acordo com uma pesquisa realizada pela SAP Consultoria de Recursos Humanos (2018), observou-se dentre mais de 300 empresas que a modalidade do teletrabalho passou a ser uma realidade no Brasil, pois 45% das empresas consultadas praticam *home office* e 15% avaliam sua implantação.

Mais recentemente, de acordo com os dados publicados pela *Cushman & Wakefield* (2020), quase 75% das empresas que adotaram o *home office* como uma alternativa temporária a situação atípica vivida, pensam em tornar essa realidade algo permanente após o

fim da crise sanitária, o que mostra uma mudança significativa no pensamento empresarial e executivo, pois anteriormente a pandemia quase 50% dessas empresas nunca tinham pensado em adotar esta prática, e 23,8% analisavam como uma possibilidade. Prova disso são vagas de trabalho, que já constam em suas descrições, mesmo em meio a pandemia, como principal característica o trabalho remoto. Em outras definindo como “por tempo indeterminado ou permanente”, ou seja, é realmente uma pretensão das atuais empresas de grande, médio ou pequeno porte tornar o teletrabalho parte da realidade dos seus funcionários. Neste cenário, mostra-se necessário uma análise mais aprofundada, a fim de determinar quais os principais riscos do trabalho remoto para os funcionários, quais são as suas dificuldades, e se há vantagens nessa modalidade de trabalho.

1.1 Objetivos

Definir os objetivos é um passo importante no desenvolvimento de uma pesquisa, que pode ser destrinchada em um objetivo central, que é o foco principal da análise, o que se deseja estudar, descobrir ou responder. Esse objetivo primário está diretamente ligado a principal questão a ser respondida e nessa direção estão os objetivos específicos, que são passos menores e necessários para se cumprir o objetivo maior.

Por conseguinte, segue-se o objetivo central e os objetivos específicos desse trabalho.

1.1.1 Objetivo central

O principal objetivo que permeia esta pesquisa é levantar as oportunidades e desafios que o trabalho remoto trouxe para as empresas do ramo de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), especialmente neste momento de isolamento social causado pela pandemia da COVID-19.

1.1.2 Objetivos específicos

Para atingir o objetivo central foram estabelecidos quatro objetivos específicos:

1. Apresentar o surgimento e a evolução do método de trabalho *home office*;
2. Avaliar o impacto da pandemia de COVID-19 pelo mundo e como isso afetou o mercado de TIC brasileiro;
3. Levantar como foi a adaptação de empresas de TIC ao isolamento social e como elas se adaptaram a necessidade de aplicar o *home office*;

4. Analisar as oportunidades e os desafios da modalidade de trabalho remoto.

1.2 Problema de pesquisa

Desde antes da pandemia o *home office* vinha sendo um método de trabalho a ser observado por diversas empresas e cobiçado por um número significativo de trabalhadores, que pensavam na comodidade de se trabalhar diretamente do conforto do lar, com horários mais flexíveis e menos exposição a transições estressantes de trabalho-casa, casa-trabalho. E seu crescimento foi grande quando a pandemia se alastrou pelo planeta, atingindo a sociedade brasileira e obrigando as empresas a adotarem esse método não como uma possibilidade de melhoria organizacional, mas como uma necessidade imposta pela situação de restrição social. Segundo IBGE (2021), 8,2 milhões de brasileiros passaram a atuar na modalidade conhecida como *home office*. Diante deste contexto, este estudo busca responder a seguinte questão:

- Quais são as oportunidades e os desafios do *home office* para a área da Tecnologia da Informação e Comunicação?

1.3 Justificativa

Segundo Kugelmass (1996) o teletrabalho corresponde a uma forma flexível de trabalho, no sentido de tempo, espaço e comunicação, aliado aos recursos tecnológicos o trabalho remoto ganha força e torna-se uma saída para as empresas seguirem seus negócios. Entretanto, como conciliar as tarefas diárias profissionais e as tarefas domésticas? Como criar uma disciplina que não traga prejuízo tanto para o lado profissional como no pessoal? Essas questões são relevantes para a época contemporânea, o que justifica o presente estudo.

2 MÉTODO DE PESQUISA

Este trabalho utiliza três métodos para seu desenvolvimento, descritos a seguir.

A pesquisa de campo, que consiste em uma coleta de dados, seguida da análise e interpretação dos fatos coletados a fim de se estudar e categorizar nichos, cenários e ambientes com foco no tema a ser pesquisado.

A revisão sistemática, que se trata de um tipo de revisão com o objetivo claro de responder a um problema previamente definido mediante uma pesquisa imparcial de onde os dados foram retirados de forma sistemática, utilizando critérios pré-definidos de estudo, extração e análise.

E por fim a observação participante, que é uma técnica de investigação parcial envolvendo um determinado grupo de indivíduos ou comunidade, que pode ou não ser parte do meio em que a própria autora da obra está inserida.

Assim sendo, essa pesquisa utiliza critérios suficientes para definir uma trajetória de investigação com clareza do caminho percorrido para chegar aos resultados apresentados até aqui.

2.1 Pesquisa de Campo

Segundo Spink (2003), a pesquisa de campo é um método de pesquisa empregado no cotidiano, fora de laboratórios ou escritórios, com o intuito de coletar dados próximos e da perspectiva do meio ou nicho comum a que aquela pesquisa se refere, sendo flexível o suficiente para se utilizar de uma gama de possibilidades para coleta e análise de dados.

Por meio desse método foi instituído o uso da metodologia de entrevista digital, utilizando um formulário com questões envolvendo a temática da pesquisa, e com foco em captar as experiências dos entrevistados de maneira anônima, sendo eles estudantes da área de TIC.

2.2 Revisão sistemática

De acordo com Buehler (2012), a revisão sistemática é uma síntese de evidências com foco em avaliar criticamente e interpretar pesquisas consideradas relevantes para responder a uma questão específica. Trata-se de um método explícito e como o nome sugere, sistemático, com foco em identificar, selecionar e avaliar todas as evidências a fim de conseguir resultados

concretos, isso faz dela uma metodologia confiável, ao passo de ser claramente rigorosa quanto aos meios de pesquisa e análise de dados pré-definidos.

Algumas das características, que segundo Falavigna (2018), definem uma revisão sistemática bem qualificada são:

- Desenvolvimento e aplicação de protocolo;
- Busca ampla de artigos, com variedade de base de dados;
- Avaliação minuciosa dos estudos incluídos;
- Busca, seleção e extração dos dados;
- Uso adequado das técnicas para análise dos resultados.

Apesar de haver um grande peso investigativo na revisão sistemática, Falavigna (2018), afirma que existe e pode ser aplicado o conceito de *rapid views*, ou “revisões rápidas”, que são nada além de uma revisão sistemática com menor rigor metodológico. Sua execução varia e visa ser feita em uma quantidade de tempo menor, em uma única base de dados. Essa pesquisa visa fazer um balanço equilibrado entre os dois métodos de revisão para assim fazer o melhor aproveitamento do seu tempo disponível, mas ainda trazer a maior riqueza de dados possível.

No Quadro 1 é possível observar as etapas do desenvolvimento de uma revisão sistemática, o que permite uma melhor análise e organização dos passos.

Quadro 1 – Etapas do desenvolvimento de uma revisão sistemática

Etapas	CrITÉRIOS
1 – Formular a questão de revisão	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar formato estruturado
2 – Definir os critérios de inclusão e de exclusão	<ul style="list-style-type: none"> • Participantes; • Intervenções e comparações; • Desfechos; • Delineamentos dos estudos e qualidades metodológicas.
3 – Estratégia de busca	<ul style="list-style-type: none"> • Bases eletrônicas; • Verificação da lista das referências dos artigos relevantes; • Pesquisa manual em revistas e anais de congressos pertinentes; • Contato com pesquisadores da área do estudo.
4 – Seleção dos estudos	<ul style="list-style-type: none"> • Elegibilidade dos estudos conferida por mais de um avaliador; • Desenvolvimento de estratégias para resolver discordâncias; • Registrar estudos excluídos e os motivos da exclusão.
5 – Avaliação da qualidade dos estudos	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar instrumentos validados; • Avaliação por mais de um revisor; • Considerar o mascaramento dos avaliadores para autores, instituições e revistas.
6 – Extração de dados	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver e testar formulários para extração dos dados; • Extração dos dados por mais de um pesquisador; • Considerar o mascaramento dos avaliadores para autores, instituições e revistas.
7 – Análise e apresentação dos	<ul style="list-style-type: none"> • Tabular os dados dos autores originais;

resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Examinar o Gráfico em floresta; • Explorar possíveis fontes de heterogeneidade; • Avaliar viés da publicação; • Registrar estudos excluídos.
8 – Interpretação dos resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar limitações, incluindo viés de publicação e demais vieses relacionados; • Considerar a qualidade da evidência; • Considerar apresentar medidas de impacto e benefício; • Considerar implicações econômicas e aplicabilidade; • Considerar implicações para pesquisas futuras.

Fonte: Falavigna (2018)

Dessa forma, a revisão sistemática aplicada neste trabalho utiliza os critérios de data, base de dados, palavras-chave e *strings* de busca. O período de datas utilizado que define o tempo médio de pesquisa é entre janeiro de 2015 a dezembro de 2020.

As bases de dados pesquisadas foram: Google Acadêmico, Scielo e órgãos governamentais.

E as palavras-chave escolhidas como critério de busca foram: *home office*, trabalho remoto, Tecnologia da Informação e Comunicação, TIC, pandemia e COVID-19. Foram também definidas *strings* de busca, as quais possibilitam uma seleção mais eficaz. O idioma pesquisado foi restrito ao português. Os critérios de seleção das fontes de busca foram especificados, por meio de detalhamento das características que indicam o que deve ser considerado tanto para a inclusão quanto para exclusão da fonte.

O detalhamento da estratégia adotada pode ser verificado no Quadro 2.

Quadro 2 – Estratégia de busca

Estratégia de busca	
Palavras-chave principais	Strings de busca
Home office	Home office no Brasil Vantagens e desvantagens do home office Home office na pandemia
Trabalho remoto	
Tecnologia da Informação e Comunicação	História da tecnologia da informação Setor da Tecnologia da Informação e Comunicação
TIC	
Pandemia	Impacto da pandemia no mercado de trabalho Impacto da pandemia na área de Tecnologia da Informação e Comunicação
COVID-19	
Restrições	
Áreas de pesquisa: Ciência da Comunicação, Saúde, Mercado de Trabalho Campos de Busca: Título, resumo, palavras-chave Período de publicação: 2011-2021 Idioma: português	
Critérios de Seleção	
Critérios de inclusão	Critérios de exclusão
Foram incluídas na revisão sistemática as fontes com os seguintes critérios: 1. Possuir as palavras chave definidas; 2. Ter sido publicada no período pré-definido; 3. Possuir fontes e informações coerentes; 4. Ter sido publicada em local fidedigno e de confiança.	Foram excluídas na revisão sistemática as fontes com os seguintes critérios: 1. Conteúdo de fontes sensacionalistas; 2. Sem fontes ou informações coerentes; 3. Conteúdo fora do proposto pela pesquisa;
Fontes de Busca	
Fontes	Endereço
IBGE	https://www.ibge.gov.br/
Brasscom	https://brasscom.org.br/
SCIELO	https://www.scielo.br/
Governo Federal	https://www.gov.br/pt-br
Organização Mundial Da Saúde	https://www.who.int/pt/home
ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE	https://www.paho.org/pt/brasil

Fonte: Autora

2.3 Observação participante

De acordo com Correia (2009), o recurso da observação participante teve uso desde o século XX (vinte). Bronislaw Kasper Malinowski (1884 – 1942), um antropólogo polaco, fundador da escola funcionalista, foi o pioneiro desse método. Spradley (1980), define esse preceito como, enquanto técnica de investigação, um avanço muito além da minuciosa descrição de componentes, trata-se da capacidade de identificação do sentido, orientação e dinâmica de cada ocasião.

Correia (2009), esclarece que a observação participante se trata de um contato direto, frequente e de período considerável a pesquisa, com os envolvidos naquele grupo social a ser

investigado, sendo que há casos em que o próprio investigador pode fazer parte desse meio ou se tornar uma ferramenta deste. Enquanto este autor considera o método como uma técnica de investigação usualmente complementada com entrevistas livres, semiestruturadas, dentre outras técnicas como a análise documental ou a própria revisão sistemática utilizada nesse trabalho, Bogdan e Taylor (1975) a definem como uma investigação marcada por interações sociais ativas entre investigador e os indivíduos da pesquisa, com os dados recolhidos sistematicamente.

Portanto, este trabalho utiliza deste método de pesquisa pelo fato de a autora atuar como estagiária em uma empresa da área de Tecnologia da Informação, com foco no desenvolvimento de aplicativos *web* para diferentes clientes, que com a pandemia iniciou suas atividades remotamente e diante da prevista efetivação continuará a exercer seu papel em *home office*.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse capítulo apresenta os principais conceitos que fundamentam este estudo: trabalho remoto, o cenário da pandemia da COVID-19 no Brasil e área de trabalho da Tecnologia da Informação e Comunicação.

3.1 Trabalho remoto

No conceito, trabalho significa um conjunto de tarefas de esforço físico ou intelectual exercidos por pessoas a serem remuneradas por suas atividades, a fim de cumprir metas da organização a que estão ligadas contratualmente. Visto pelo conceito mais simples, apresentado desta forma, o trabalho não possui grande margem de observação, mesmo que ele tenha sido estudado e interpretado de diferentes formas pela história, como por exemplo, de acordo com Immanuel Kant (1724-1804), filósofo alemão e fundador da “Filosofia Crítica”, apresentado na tradução de Quintela (2007) o homem é um fim de si mesmo, e pode-se defini-lo como um animal voltado ao trabalho, que possui a necessidade de trabalhar, mesmo que não seja realmente preciso. Já para Foucault (1975), um filósofo francês, a humanidade apenas trabalhava por pressões externas, geradas pelas necessidades de sobrevivência, e com seu crescimento novas ocupações mais difíceis surgiriam.

Independente disso, e do conceito que define a palavra trabalho, é claro que a definição já foi muito abordada e adaptada a diferentes realidades durante a história, e uma das adaptações que se tornou amplamente discutida no decorrer dos anos foi o sistema de teletrabalho, popularmente conhecido como *home office*.

Esse método, que significa “escritório em casa” na tradução livre, também pode ser interpretado de maneira livre como sendo basicamente o que se indica, exercer a profissão e suas respectivas atividades em casa.

O teletrabalho, sinônimo de *home office*, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é a execução das atividades de trabalho de um colaborador sem estar necessariamente dentro do ambiente de trabalho fornecido pela empresa, ou seja, comumente dentro da própria residência desse indivíduo.

Esse método surgiu inicialmente em 1875, das mãos do proprietário da estrada de ferro J. Edgard Thompson, e de acordo com Silva (2020), mais de um século depois, em 1962, o empreendimento *Freelance Programmers*, fundado por Stephane Shirley, empreendedora inglesa da área de tecnologia, era administrado por ela em sua própria residência, devido a

necessidade de manter seu gênero em sigilo em decorrência da discriminação feminina da época.

No decorrer dos anos o teletrabalho foi sendo difundido e estudado por diferentes indivíduos, como Jack Nilles (1974), mas apenas em 2018, de acordo com Silva (2020), a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) apontou que o trabalho remoto era uma realidade no mercado brasileiro, afirmando que 45% das empresas pesquisadas praticavam o *home office* e 15% avaliavam a implantação, sendo que as organizações que já tinham o teletrabalho como parte da sua realidade, 25% implantaram há menos de um ano.

E observa-se que esse número tendeu a aumentar com o cenário da pandemia de COVID-19 que se instaurou pelo mundo no início de 2020, quando o *home office* ganhou destaque por sua praticidade e principalmente, ao se tornar, como será explicitado a seguir, o único meio de sobrevivência de muitas empresas em meio à crise.

3.2 O contexto da pandemia COVID-19 no Brasil

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a COVID-19, ou doença por coronavírus, é uma infecção causada pelo vírus SARS-CoV-2. Surgida em meados do segundo semestre de 2019, a doença se espalhou pelo mundo, causando uma crise sanitária global (OMS, 2021). A organização informa que a maioria dos infectados tende a ter uma doença respiratória leve a moderada, que normalmente não necessita de um tratamento específico. Entretanto, devido a sua forte capacidade infecciosa, dificuldade de tratamentos em decorrência ao seu surgimento repentino, como vacinas ou medicamentos, ela se tornou um grande risco para uma parcela da população.

Idosos, pessoas com doenças cardiovasculares, diabetes, crises respiratórias crônicas, como asma, são mais suscetíveis ao vírus e possuem a maior probabilidade de terem uma evolução mais grave da doença. No entanto isso não é uma regra, e mesmo pessoas de menos idade e aparentemente saudáveis podem contrair a doença e virem a óbito.

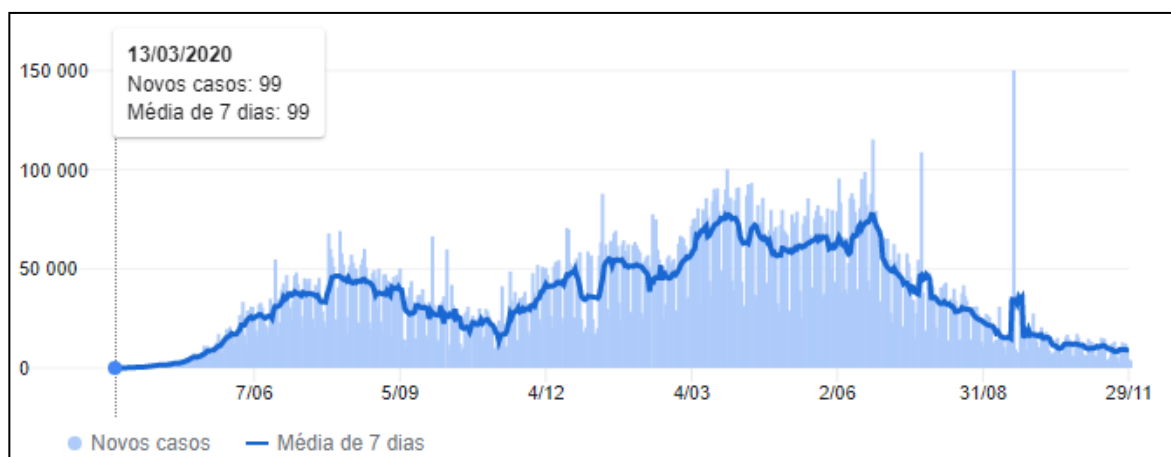
A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), disponibilizou um histórico a respeito da pandemia de COVID-19. Conforme documentado pela organização, em dezembro de 2019 a OMS recebeu um alerta a respeito de uma sucessão de casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China, que veio a ser identificada posteriormente como uma nova cepa de coronavírus (OPAS, 2021)

A identificação não veio a impedir que o surto se iniciasse, em janeiro de 2020 a OMS se viu declarando o surto de coronavírus como uma emergência de saúde pública de importância internacional, ESPII. Essa declaração tinha como foco iniciar uma cooperação entre os países para evitar a propagação do vírus.

Foi em fevereiro de 2020 que se confirmou o primeiro caso de coronavírus no Brasil, e pelo que foi informado pelas mídias e meios de comunicação era que se tratava de um homem idoso de 61 anos que viajou à Itália. A partir daí mais casos foram sendo identificados e descartados, ao passo que mais deles eram exportados de indivíduos sendo repatriados ou voltando de viagens no exterior.

De acordo com dados divulgados pela JHU CSSE COVID-19 DATA (2021), a relação do número de casos de contaminação do período de 2020 a 2021, englobando todos os estados brasileiros, foi em uma média de sete dias 34.463, com o maior número de novos casos em 20/09/2021, contabilizando 7 884 contaminados, enquanto no mesmo período, em 2020, foram registrados 16.389 casos e uma média de 30.596, conforme Gráfico 3, que permite a visualização e a média de todo o período desde o início da pandemia.

Gráfico 3 – Estatísticas de contaminação



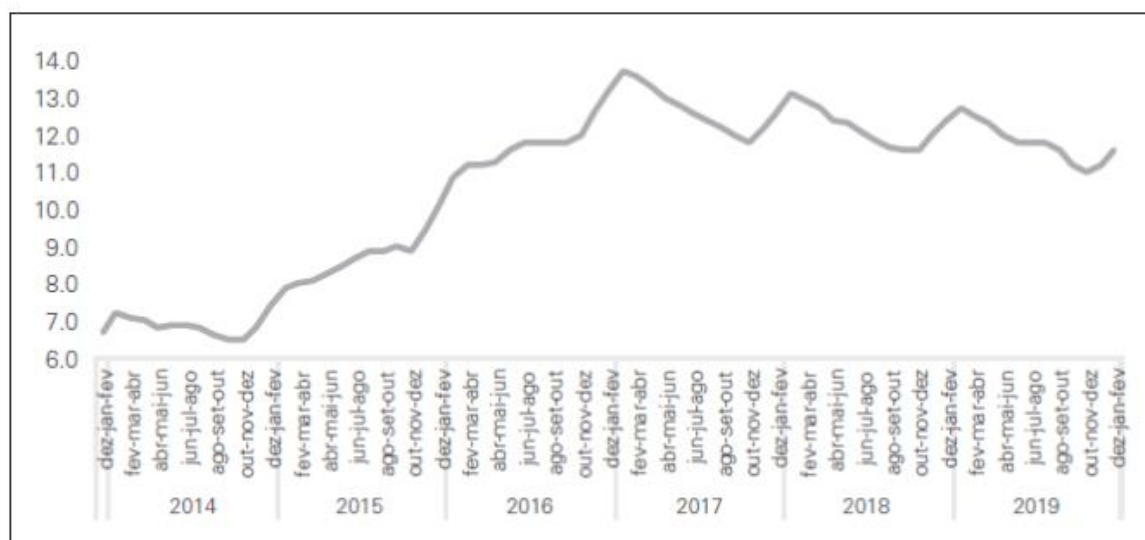
Fonte: JHU CSSE COVID-19 Data, 2020 – 2021

Em maio de 2020 já haviam sido registrados mais de 271.628 casos, com 17.971 mortos, conforme o Ministério da Saúde (2020). Com o crescente número de mortes e infecções estados e municípios tomaram as decisões de aplicar medidas restritivas e de isolamento social, como indicado e feito por outras nações, para conter o avanço da doença. Segundo a OMS, esses seriam os métodos mais eficazes para combater a doença.

Mesmo sendo reconhecidamente eficaz o *lockdown*, adotado por estados brasileiros como São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná, o impacto no mercado de

trabalho e na população não pode ser ignorado, principalmente quando se leva em conta a crise vivida já anteriormente a pandemia dentro do mercado de trabalho brasileiro. Para Mattei (2020), a segunda década do século XXI apresentou os piores índices de desemprego no Brasil, superando outro grande aumento da taxa de desocupação nos anos 90. Calcula-se que esse índice variava entre os 7% no início de 2014, atingindo seu marco histórico no primeiro semestre de 2017, ultrapassando 13%, como demonstra o Gráfico 4.

Gráfico 4 – Taxa de desocupação no Brasil



Fonte: IBGE, PNADC – 2020.

A pesquisa constatou que esse aumento da taxa de desemprego atingiu cerca de 13 milhões de trabalhadores no ápice da crise, e mesmo após três anos observa-se que a taxa não pareceu diminuir.

Tendo conhecimento disso Mattei (2020), reconhece que existem poucas informações a serem observadas sobre os impactos da paralisação no mercado de trabalho em decorrência do COVID-19. Já Marques (2021) analisa que, mesmo diante das dificuldades anteriormente já vividas pelos trabalhadores brasileiros, ainda houve um forte impacto no mercado a ser reconhecido, afirmando que com o *lockdown* as mais atingidas foram as organizações, empresas de grande, médio e pequeno porte, de acordo com Boa Vista SCPC (2020), a porcentagem de empresas declarando falência nesse período subiu para 71,3% em junho de 2020.

E isso continuou a ser observado, sendo que o número de falências declaradas, conforme Boa Vista, avançou para 5,7% em janeiro de 2021. A Tabela 1 demonstra as

variações e crescimentos nos pedidos de falência e recuperação judicial nos períodos de janeiro de 2020 a 2021, e de dezembro de 2020 a janeiro de 2021.

Tabela 1 – Variações nas falências e recuperações judiciais

	Jan 2021/Jan 2020	Jan2021/Dez 2020	Acum. 12 meses
Pedidos de Falência	10,8%	5,7%	8,4%
Falências declaradas	2,7%	-15,6%	5,8%
Pedidos de Recup. Jud.	-4,7%	30,6%	7,9%
Recup. Jud. Deferidas	30,6%	42,2%	9,3%

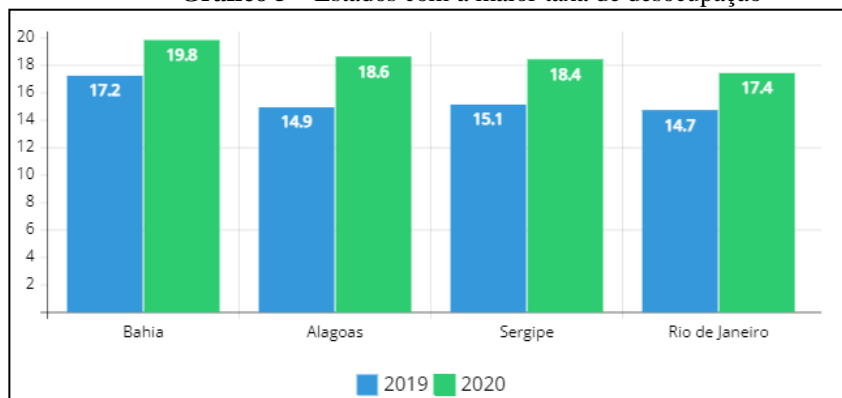
Fonte: Boa Vista (2020)

Visto isso, é possível observar como a pandemia afetou diretamente o funcionamento das organizações, que se viram sem opções além de declarar falência, ou mesmo se endividar para tentar sobreviver ao cenário pandêmico. Para tentarem resistir a essa crise as soluções mais óbvias, e inevitáveis, foram a diminuição do quadro de funcionários, redução da jornada de trabalho e ajuda governamental, prejudicando colaboradores, que consequentemente, perderam sua fonte de renda de acordo com Mattei (2020).

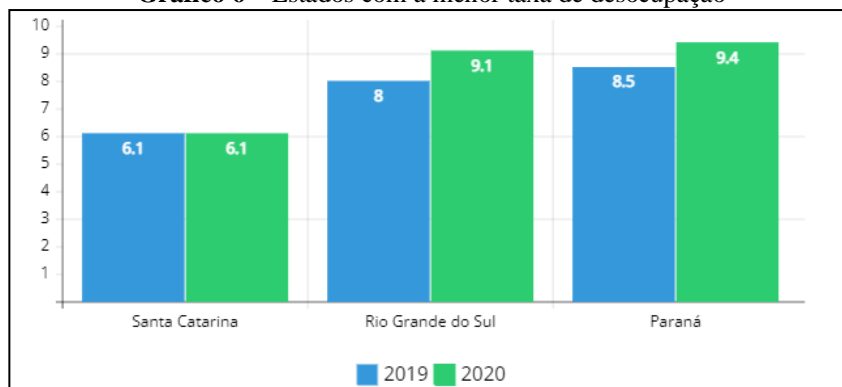
Mediante tamanho impacto, era esperado ver que a taxa de desemprego aumentasse, segundo dados do IBGE (2021), a taxa de desocupação bateu o recorde em 2020 em 20 estados brasileiros. a média nacional aumentou de 11,9% para 13,5%, sendo que os estados com os maiores números registrados foram no Nordeste do país, e os menores no Sul (IBGE, 2021).

É possível verificar por meio do Gráfico 5 que as maiores taxas de desocupação ficaram com a Bahia com 19,8%, Alagoas com 18,6% Sergipe com 18,4% e Rio de Janeiro com 17,4%, em contrapartida o Gráfico 6 demonstra as menores taxas, presentes em Santa Catarina com 6,1%, Rio Grande do Sul com 9,1% e Paraná com 9,4% (IBGE, 2021).

Gráfico 5 – Estados com a maior taxa de desocupação



Fonte: IBGE (2021)

Gráfico 6 – Estados com a menor taxa de desocupação

Fonte: IBGE (2021)

Como citado anteriormente, o país já vinha passando por uma crise no mercado de trabalho mesmo antes da pandemia COVID-19, que agravou os impactos nos trabalhadores, tanto que é possível observar que o estado de Santa Catarina, entre 2019 e 2020, não obteve acréscimo na taxa de desemprego, enquanto o estado de Alagoas foi o que, em consideração as taxas presentes antes do início da crise sanitária, teve maior aumento de desocupações.

Para frear o grande número de demissões o governo tomou medidas como incentivar as empresas com benefícios financeiros para evitar demissões, como afastamentos sem desligamento, ou a criação, por parte do secretário executivo do Ministério da Economia, Marcelo Guarany, da antecipação do seguro-desemprego para trabalhadores da iniciativa privada que recebiam até dois salários-mínimos.

E por fim, uma das medidas mais efetivas para o cidadão durante a crise pandêmica, foi divulgada no Diário Oficial da União, a medida provisória chamada auxílio emergencial, instituída em decorrência da crise do coronavírus. Inicialmente foi definido que o valor do auxílio prestado pelo governo seria de R\$ 600,00 com limitação de duas pessoas em uma mesma família por um período inicial de três meses, que veio a ser prorrogado posteriormente por todo o ano de 2020.

Torna-se claro que o impacto causado pela pandemia de COVID-19 afetou fortemente o mercado brasileiro como um todo, impactando a vida de milhares de cidadãos, especialmente os de baixa renda, que necessitaram de ajudas governamentais em meio a difícil situação vivida. É possível observar que cada área sofreu em níveis diferentes as implicações do *lockdown*, ressaltando-se em especial, a área da tecnologia da informação e comunicação.

3.3 Mercado da tecnologia da informação

TI, que significa Tecnologia da informação, é uma abrangente e crescente área de atuação no mercado que abrange todo o conhecimento e atividade envolvendo recursos tecnológicos e computacionais, compreendendo produção de novas tecnologias, armazenamento de dados e recursos, transmissão de informações, acesso de usuários internos e externos ao produto ou serviço, segurança desses dados e acessos etc. A área de TI tem uma grande abrangência, mas já foi interpretada de diferentes formas no decorrer da sua evolução até os dias atuais, principalmente quando se tem em conta que sua existência não foi uma exclusividade do século XXI. Keen (1993) definiu a TI como uma área maior do que processamento de dados, sistemas da informação, engenharia de *software*, informático ou *hardware* e *software* exclusivamente, pois de acordo com ele, estavam envolvidos aspectos humanos, administrativos e organizacionais. Já Alter (1992) um ano antes definiu a tecnologia da informação como algo diferente de sistemas da informação, sendo a TI aspectos técnicos, e SI a fluxo de trabalho, pessoas e informações. Enquanto Handerson (1993) definiu o termo TI como uma união dos dois aspectos.

O mercado de TI tem demonstrado um forte crescimento no decorrer dos anos, ligado diretamente a evolução das diferentes tecnologias ligadas as redes sociais, *marketing* digital e etc visando uma maior aproximação e identificação com seu público-alvo.

Essa grande flexibilidade torna o mercado de TI uma área resiliente e adaptável a mudanças, com um alto índice de evolução, como demonstrou a pandemia de COVID-19. De acordo com a BRASSCOM - Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação, enquanto a economia geral sofreu uma retração de 0,1% no segundo trimestre devido a pandemia, a área de TI obteve um crescimento de 5,6% nesse mesmo período. Dados mais específicos demonstram que o setor de tecnologia da informação esteve a 27,8% acima do patamar pré-pandemia no período de estudo, o que gerou um crescimento de vagas de emprego, a associação informou um crescimento de 107 mil postos de trabalho na área (BRASSCOM, 2021c).

Esse crescimento está ligado diretamente ao comércio eletrônico e o trabalho remoto, uma ferramenta importante para a sobrevivência de inúmeras empresas na pandemia, e que tornou crescente esse setor. Conforme dados do IBGE (2020a) as empresas do setor de tecnologia por fim se beneficiam do surgimento de novos negócios, em especial no que se diz ao fornecimento de aplicações de chamadas e videoconferências, como também de armazenamento de dados em nuvem.

A pandemia trouxe uma crescente em inúmeros âmbitos que são envolvidos pela área de tecnologia, houve uma grande procura e desenvolvimento de *softwares* de gestão, ferramentas de segurança e *marketing* digital, e sistemas de comércio eletrônico, como aplicativos e *websites*, a fim de mecanizar processos físicos no meio digital e permitir o funcionamento de suas atividades *online*.

A associação aponta que as contratações do macrossetor de TIC, cresceu cerca de 300%, porcentagem correspondente e aproximada de contratações de todo o ano de 2020, com um acréscimo de 59.153 novos postos.

Em uma comparação feita pela BRASSCOM (2021a), do total de empregados do macrossetor de TIC no final de 2020, que girava em torno de 1,6 milhões, com os registros mais atuais, de março de 2021, observa-se uma variação positiva de 3,3%, e torna-se ainda mais relevante quando se tem conhecimento do crescimento do restante da economia brasileira, que durante a crise sanitária alcançou 1,8%.

É importante salientar uma dificuldade que o setor de tecnologia vem enfrentando, apesar do crescimento promissor e da resiliência perante a adversidade causada pela pandemia de coronavírus, existe um grande déficit a ser enfrentado pelas empresas desse ramo. É estimado que para suprir as necessidades de mão de obra do setor, seria necessária a contratação de em média 70 mil profissionais por ano entre o período de 2019 a 2024. Essa deficiência de profissionais é resultante da falta de qualificação dos profissionais, ingressantes ou com maior experiência, mesmo diante das altas remunerações da área. Para cada 70 mil postos de trabalho anuais, há 46 mil novos formados, causando uma inevitável disputa das empresas por bons profissionais.

Esse fato é algo cujo estudo deve ser levado em consideração, principalmente quando se tem ciência de que, devido a pandemia de COVID-19, mais de 14 milhões de brasileiros estão desempregados, enquanto sobram vagas de TI no serviço público.

Com a felicidade que a área de tecnologia tem em se adaptar as dificuldades apresentadas na crise sanitária, e o crescente número de requisições a serviços de telechamadas, não era inesperado que a tendência fosse seguida e a área de TIC adotasse o *home office* como parte das suas organizações, a fim de manter suas atividades durante o *lockdown* e a segurança dos seus colaboradores, tornando-se parte desse “movimento de sobrevivência” das organizações com muito mais facilidade do que as demais empresas justamente pelo fato de ser a área de desenvolvimento das tecnologias aplicadas por outras empresas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diante de todo levantamento de dados efetuado no decorrer dessa pesquisa, este capítulo visa consolidar os resultados obtidos e trazer uma análise crítica.

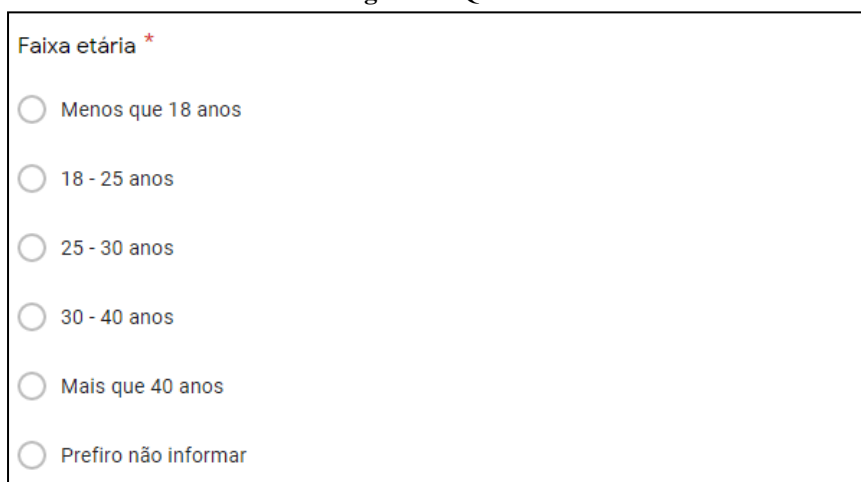
4.1 Resultados da pesquisa de campo

Mediante o reconhecimento das definições por trás da pesquisa de campo, esta monografia utilizou desse método para coletar os dados provenientes dos alunos da Faculdade de Tecnologia (FATEC) de Carapicuíba, dos cursos de ADS, análise e desenvolvimento de sistemas, e secretariado, a fim de saber a opinião dos que são envolvidos ou próximos ao mercado da tecnologia, sobre o sistema de trabalho *home office*. A pesquisa, foi aplicada, por meio de formulário eletrônico, a 45 alunos que cursam o 5º (quinto) e 6º (sexto) semestres do ano de 2021.

O formulário foi elaborado com a utilização da ferramenta gratuita do Google, o Google *Forms*, composto de 17 perguntas, de cunho anônimo, sendo algumas obrigatórias (sinalizadas pelo caractere *), com o intuito de conhecer mais a opinião dos futuros tecnólogos ou já desenvolvedores da área sobre o teletrabalho.

A primeira questão (Figura 1) visou determinar a média de idade entre os entrevistados, a fim de ser possível estudar o interesse por faixa etária pelo sistema *home office* e a quantidade de estudantes a se formarem ou que já estão formados, e que trabalham remotamente ou gostariam de trabalhar.

Figura 1 - Questão 01.



Faixa etária *

☐ Menos que 18 anos

☐ 18 - 25 anos

☐ 25 - 30 anos

☐ 30 - 40 anos

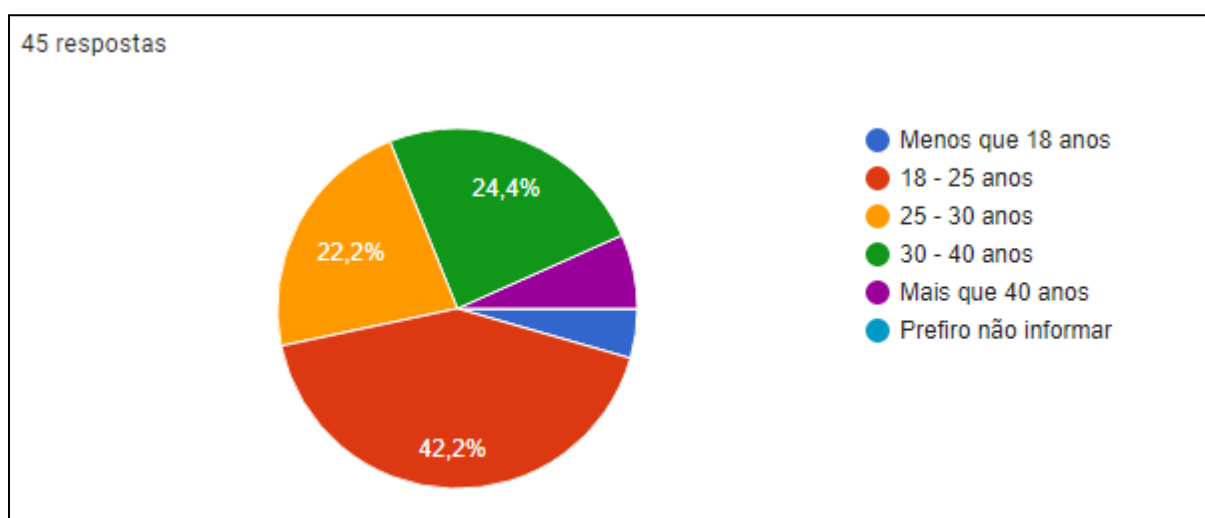
☐ Mais que 40 anos

☐ Prefiro não informar

Fonte: Autora

Os resultados obtidos a essa questão podem ser observados no Gráfico 7. Verifica-se que dos 45 entrevistados, 42,2%, quase a maioria (constando 19 alunos) tem entre 18 e 25 anos; 24,4% (equivalente a 11 alunos) tem entre 30 e 40 anos; 22,2% (10 alunos) tem entre 25 e 30 anos; 6,7% (3 alunos) tem mais do que 40 anos e 4,4% (2 alunos) são menores de 18 anos, estes últimos sendo alunos que provavelmente tiveram acesso ao formulário por meio de colegas que os compartilharam com semestres mais novos.

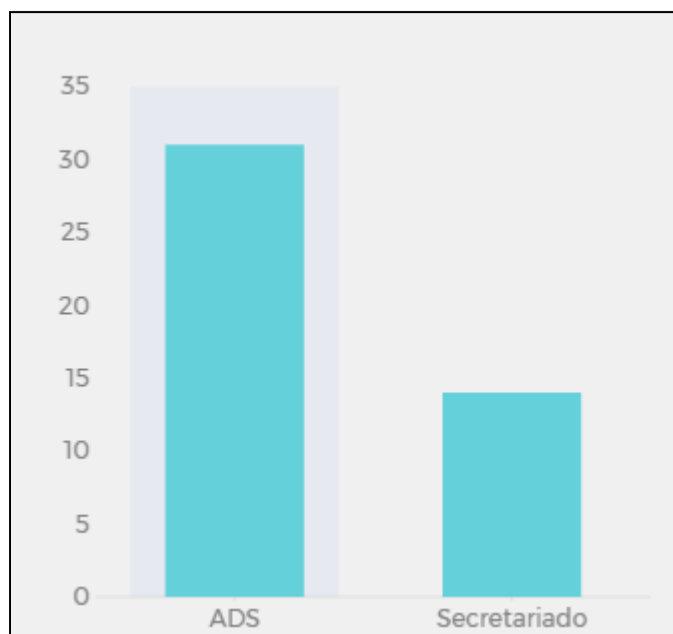
Gráfico 7 – Faixa etária



Fonte: Autora

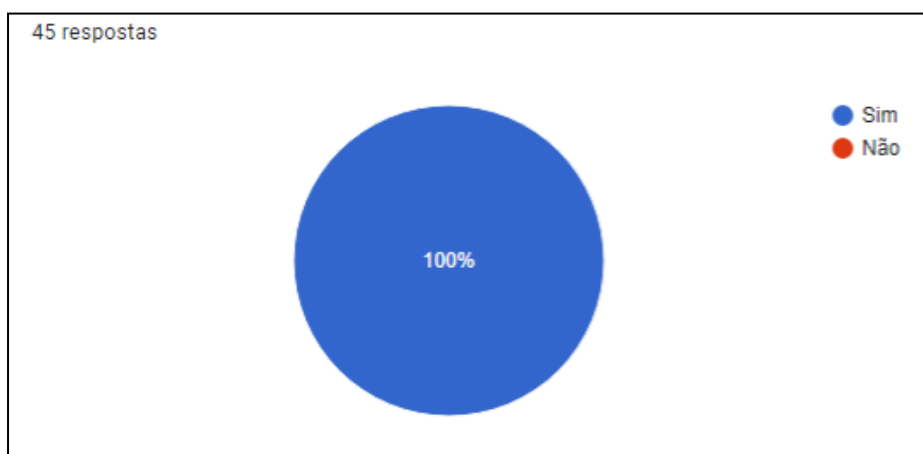
A segunda questão, de cunho dissertativo, perguntava “Qual sua graduação? (A ser cursada/pretendida, cursando ou concluída)” cujo caráter era obrigatório, pois foi feita com alunos e parentes de universitários.

Esta pergunta focou exatamente saber em quais cursos os alunos pertenciam. As respostas demonstraram que 66,6% (31 alunos) cursam ADS, enquanto 31,1% (14 alunos) cursam secretariado, como pode ser observado no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Alunos por curso

Fonte: Autora

A terceira questão, também obrigatória, era: Já ouviu falar de *home office*? Cujas duas únicas alternativas eram Sim e Não. Esta questão tinha como foco descobrir o quanto é conhecido o teletrabalho entre os estudantes. Não é difícil de deduzir que na era da tecnologia, com ferramentas como o *Microsoft Teams* e *Google Meets*, além claro de inúmeras plataformas de notícias sempre falando das novas tendências de mercado, que o conhecimento sobre o trabalho remoto alcançasse muitas pessoas. Este fato pode ser comprovado pela análise do Gráfico 9, que mostra que 100% dos alunos entrevistados tem conhecimento da existência do *home office*.

Gráfico 9 – Conhecimentos sobre home office

Fonte: Autora

A quarta questão, como a Figura 2 ilustra, perguntava sobre o interesse pelo trabalho remoto.

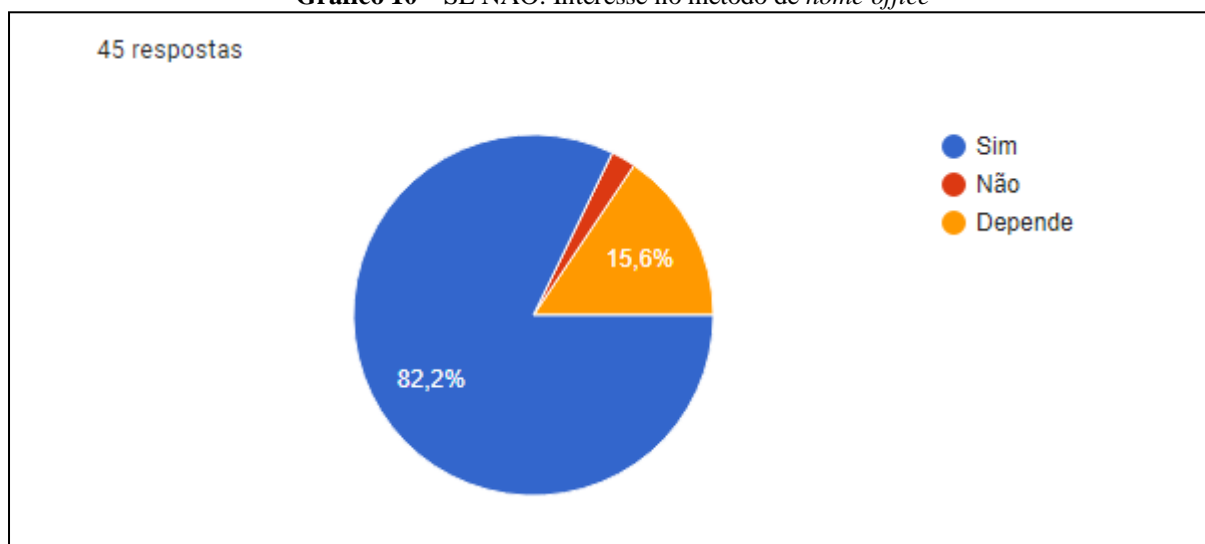
Figura 2 – Questão 4

Se não, basicamente o home-office é, em suma, trabalhar remotamente, ou seja, exercer suas atividades profissionais para a empresa diretamente de casa, utilizando de equipamentos por vezes disponibilizados pela empresa e se comunicando com seus superiores via internet e plataformas como Microsoft Teams e etc. Dito isso, essa breve definição despertou seu interesse pelo trabalho remoto?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Depende

Fonte: Autora

Essa pergunta se direcionava aos entrevistados que não tivessem conhecimento sobre o *home office*, mesmo que 100% dos alunos conhecessem, todos ainda assim responderam a essa questão, que visa identificar o interesse dos participantes em trabalhar remotamente. Diante disso, foi possível perceber no Gráfico 10, que 82,2% (37 alunos) estão dispostos a trabalhar remotamente, enquanto 15,6% (7 alunos) responderam “depende”, o que foi justificado por alguns na questão seguinte, e 2,2%, (1 aluno) não se interessou pelo método.

Gráfico 10 – SE NÃO: Interesse no método de *home office*

Fonte: Autora

Seguidamente, por sua vez, a quinta pergunta apenas tinha como objetivo que o participante justificasse a resposta da questão anterior, e era obrigatória. Portanto pode-se considerar que não se trata exatamente de uma questão, mas sim uma oportunidade para que

os alunos explicassem a escolha de uma das opções presentes na questão anterior: Sim, Não e Depende a fim de tornar os resultados mais compreensíveis e claros.

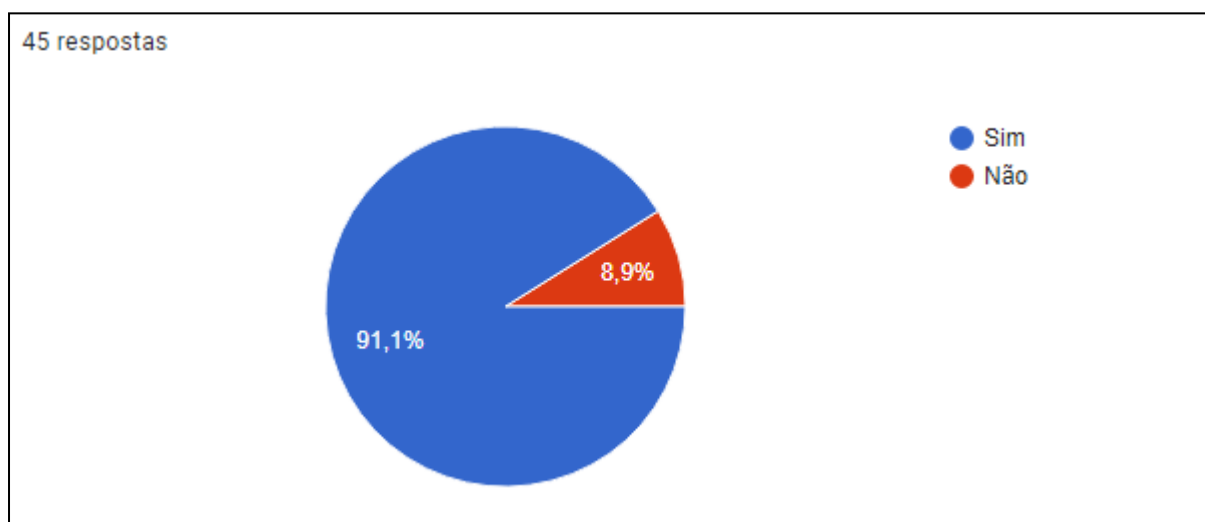
Conforme verificado, a grande maioria dos alunos entrevistados teve ou tem interesse no *home office*, sendo que estes apontaram pontos positivos, como a não necessidade de locomoção, mais flexibilidade de tempo, e menos estresse no ambiente de trabalho. Os 15,6% que responderam depende justificaram que seu interesse pode variar de acordo com as políticas da empresa, processos organizacionais e situação vivida, o que sugere que em outra situação, sem a crise sanitária, os resultados poderiam ser diferentes.

Por fim, o único entrevistado a responder que não tem interesse no *home office*, declarou em palavras curtas, “Não gosto de ficar trabalhando em casa”, o que sugere que o indivíduo, se aberto a especulações, não aprecia mesclar o ambiente de trabalho com o pessoal.

Após as justificativas, chega-se a sexta questão, que assim como era direcionada a entrevistados que não conheciam o *home office*, é focada naqueles que responderam sim, ou seja, 100% dos participantes. Como questão alternativa, ela possuía apenas dois caminhos a serem seguidos, Sim e Não, e não houve a necessidade de justificativa, pois a questão anterior já cumpriu com esse papel.

Como resultado, obteve-se dados aparentemente conflitantes a primeira vista, como demonstrado no Gráfico 11, 91,1% dos entrevistados reafirmou ao responderem que sim, tinham interesse no teletrabalho, porém 8,9% declarou não possuir interesse.

Gráfico 11 – SE SIM: Interesse no trabalho remoto

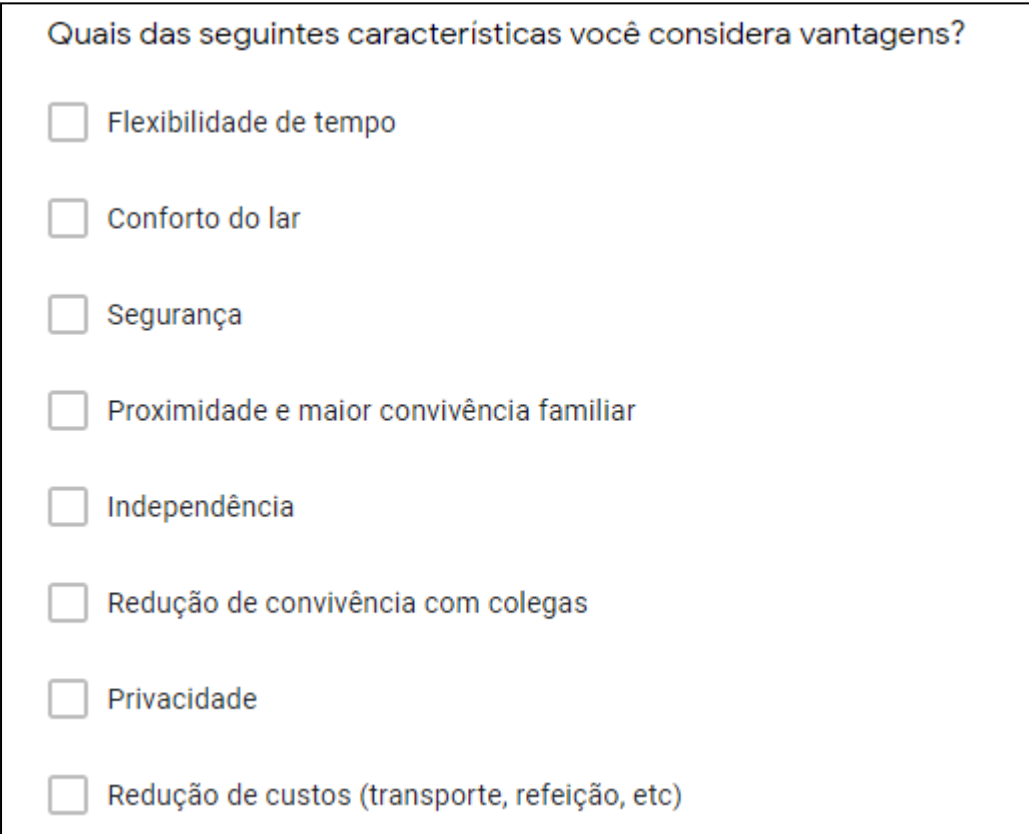


Fonte: Autora

O conflito, se visto inicialmente, está nos resultados diferentes entre questões tão parecidas, a 4 e a 6 aparentemente tem o mesmo fim, descobrir se o participante tem interesse no *home office*, sendo que a diferença está nas alternativas. Enquanto a quarta questão tem três opções de resposta, a sexta tem apenas duas, sendo que isso faz com que os estudantes tenham que decidir sem rodeios se o método seria vantajoso para eles na sua situação atual e experiência. Por isso que, enquanto anteriormente tem-se 1 estudante que respondeu não, e 7 que responderam Depende, aqui se vê mais objetivamente que 4 dos 45 entrevistados, por diferentes motivos, nas suas próprias perspectivas, e não influenciados por possibilidades, não estão interessados no trabalho remoto.

A sétima questão, por sua vez, foca em descobrir quais as vantagens do *home office* (Figura 3).

Figura 3 – Questão 7



Quais das seguintes características você considera vantagens?

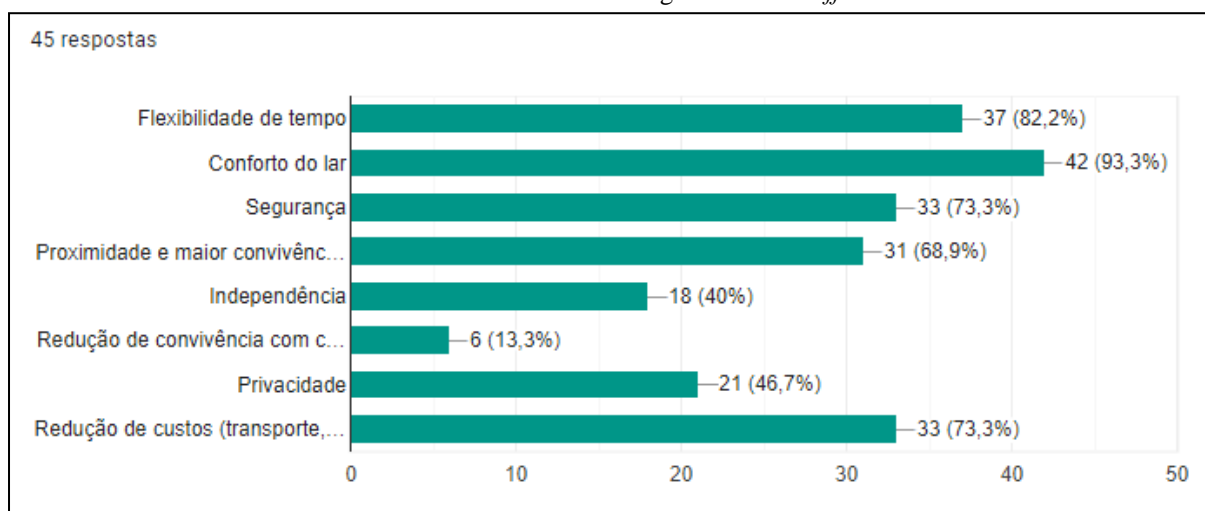
- ☐ Flexibilidade de tempo
- ☐ Conforto do lar
- ☐ Segurança
- ☐ Proximidade e maior convivência familiar
- ☐ Independência
- ☐ Redução de convivência com colegas
- ☐ Privacidade
- ☐ Redução de custos (transporte, refeição, etc)

Fonte: Autora

Os tópicos mostrados nessa pergunta são pontos normalmente comuns que se observa quando se imagina o sistema de trabalho remoto, além de estarem ligados as justificativas da questão 5, onde interessados responderam que possuíam interesse devido a redução de custos, conforto do lar e flexibilidade de tempo. O Gráfico 12 demonstra os dados obtidos, tendo

como mais observável que a maioria, constando como 93,3% dos estudantes, acha o mais vantajoso o conforto em estar trabalhando em casa, enquanto uma quantidade menor de participantes julgou redução da convivência com colegas de trabalho uma vantagem, com uma somatória de apenas 6 indivíduos, 13,3%.

Gráfico 12 – Visão de vantagens do *home office*



Fonte: Autora

Na próxima pergunta, de número 8 demonstrada na Figura 4, tem-se a oposta da questão anterior, onde em que são mostradas opções que o participante pode escolher livremente, apontando quais as desvantagens que ele identifica no trabalho remoto.

Figura 4 – Questão 8

Quais das seguintes características você considera uma desvantagem?

- ☐ Possibilidade de excesso de carga de trabalho
- ☐ Indefinição de horários de trabalho e pessoais
- ☐ Dificuldade com disciplina e organização diária
- ☐ Isolamento social
- ☐ Dificuldade de comunicação entre colegas e superiores
- ☐ Outra opção...

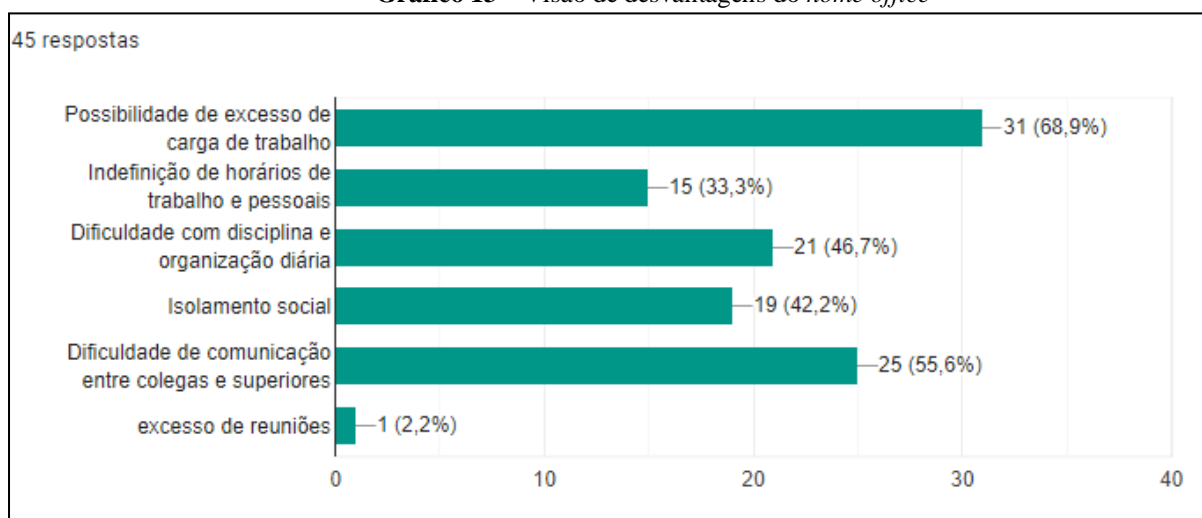
Fonte: Autora

Como normalmente se conclui, as desvantagens são levadas em maior consideração no momento de se tomar uma decisão exatamente porque se ultrapassadas as vantagens tornam-se um peso a quem tomou a decisão, o que torna uma pergunta de grande relevância para essa pesquisa, pois está diretamente ligada ao problema a ser resolvido por ela.

Com base na observação dos resultados, do Gráfico 13, pode-se constatar que a maior desvantagem apontada pelos participantes é a possibilidade de excesso de carga de trabalho, pois pode ser que muitas empresas que exploram seus funcionários em escritórios com bancos de horas e salários atrasados, venham a repetir esses comportamentos, tornando complexa a divisão entre pessoal e profissional, gerando sobrecarga e desgaste. Uma menor parcela apontou que a indefinição de horários poderia ser um problema.

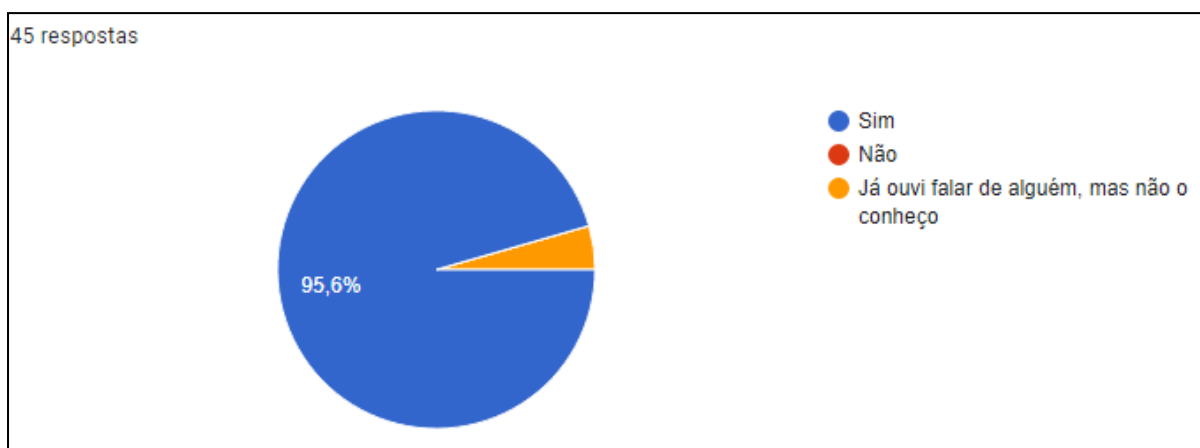
Houve também a possibilidade de o estudante apontar sua própria desvantagem por meio de um campo aberto para anotações, em que um aluno definiu excesso de reuniões como algo não vantajoso.

Gráfico 13 – Visão de desvantagens do *home office*



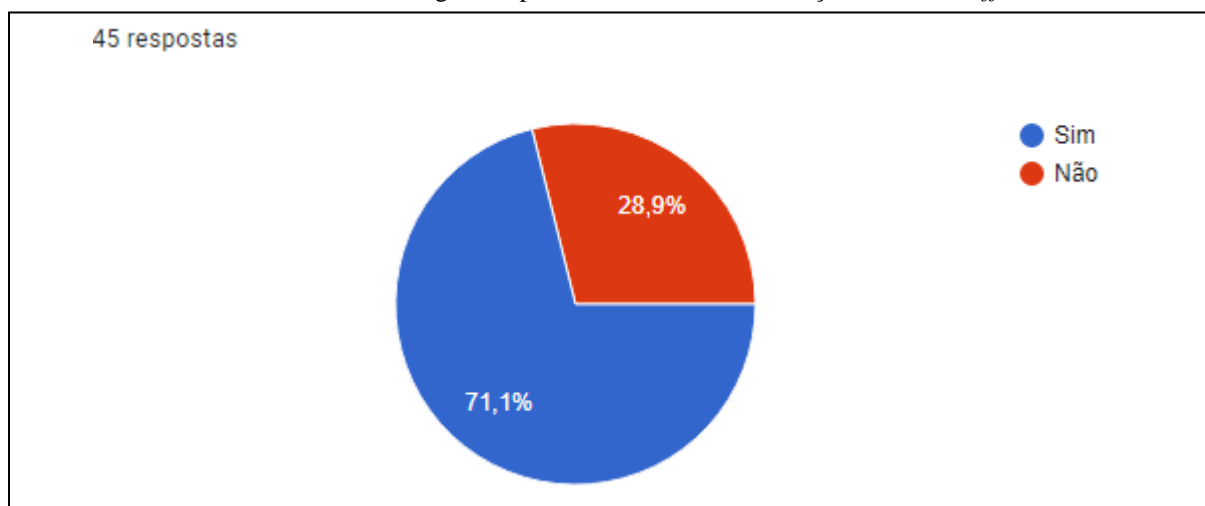
Fonte: Autora

A nona questão perguntava se o participante conhecia alguém, fosse amigo, parente, colega de trabalho, ou outrem, que trabalhasse em *home office*, com o intuito de observar a possível influência que pessoas próximas tem sobre cada indivíduo, sem se aprofundar exatamente nesse tema. O Gráfico 14, demonstra exatamente isso, ao ser possível observar que 95,6% dos entrevistados responderam que Sim, e 4,4% responderam que já ouviram falar de alguém, mas não conheciam.

Gráfico 14 – Relação entre conhecidos e o *home office*

Fonte: Autora

A pergunta seguinte chegava a um ponto chave, e mais relevante para a pesquisa: Já trabalhou remotamente? O Gráfico 15 demonstra os resultados, com duas alternativas, a maioria, formada por 71,1%, respondeu Sim, e 28,9% que Não, ou seja, a maioria das pessoas que tinham interesse já estavam ingressadas no sistema de trabalho remoto, tanto que a questão 11 pedia para que o entrevistado, caso respondesse a alternativa Sim, citasse, não obrigatoriamente, qual empresa estava exercendo sua profissão de maneira remota.

Gráfico 15 – Porcentagem de profissionais exercendo funções em *home office*

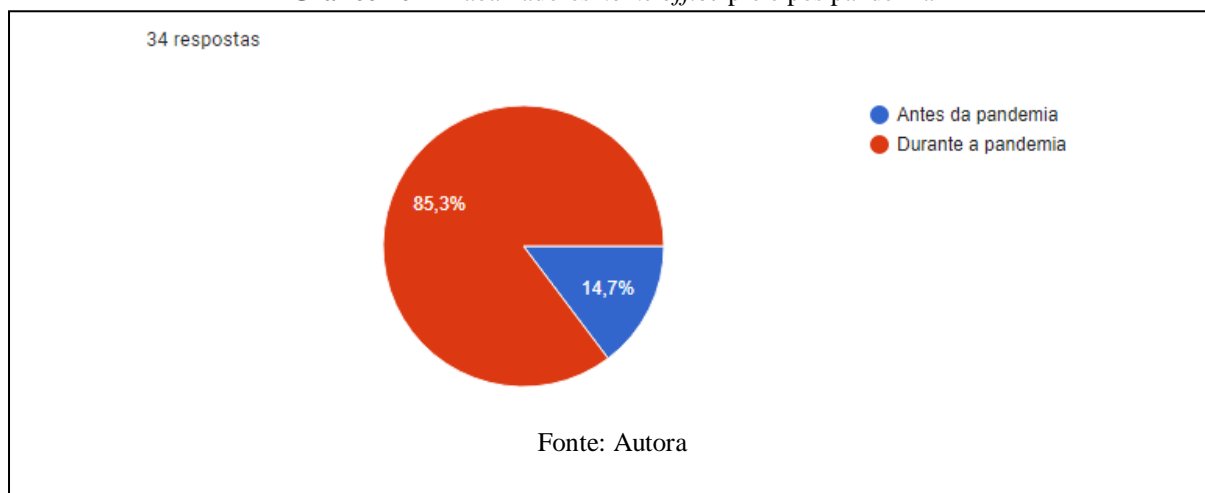
Fonte: Autora

Alguns exemplos de empresas citadas, e popularmente conhecidas, são a Mobly, o Mercado Livre, o Banco Bradesco, Banco do Brasil, e até mesmo a prefeitura da cidade de Osasco. E na questão seguinte, esses funcionários entrevistados tiveram a oportunidade de julgar a experiência, como não se tratava de uma pergunta de caráter obrigatório apenas 31

entrevistados responderam, e a maioria julgou uma ótima experiência, mesmo diante de dificuldades de adaptação.

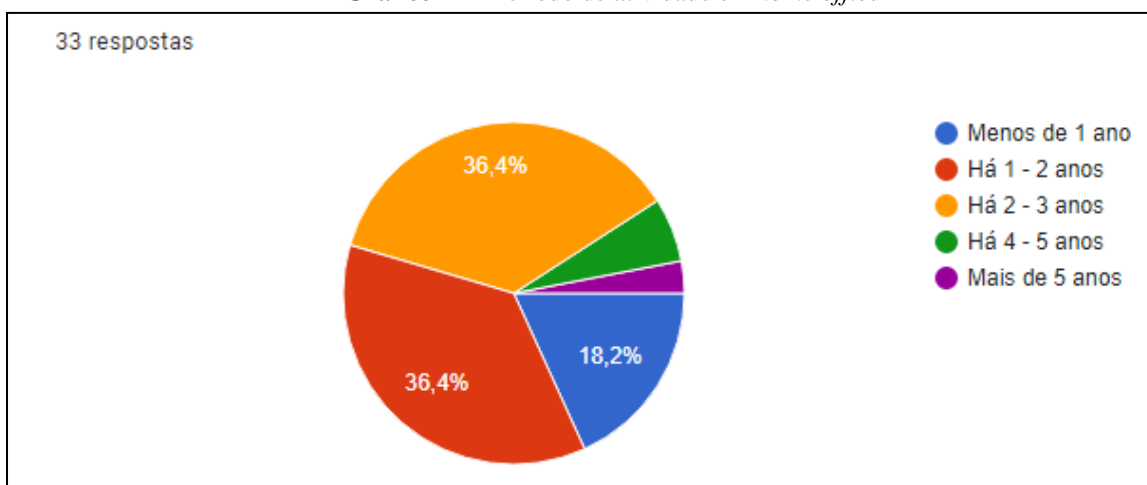
Outro fato importante, é se essa experiência relatada se deveu a pandemia, ou se esses profissionais já trabalhavam remotamente antes dela. O Gráfico 16 mostra que 85,3% iniciaram sua experiência remota devido a pandemia e o *lockdown* causado pela pandemia, 14,7% já trabalhavam remotamente, estes indicaram ter menos dificuldades para se adaptar ao período de pandemia no que se diz respeito as atividades profissionais.

Gráfico 16 – Trabalhadores *home office* pré e pós pandemia



Visando uma observação mais específica da questão anterior, a pergunta: “A quanto tempo você trabalha com *home office*?” ajudou a definir o período em que esses profissionais exercem suas atividades remotamente, mostra o Gráfico 17.

Gráfico 17 – Período de atividade em *home office*



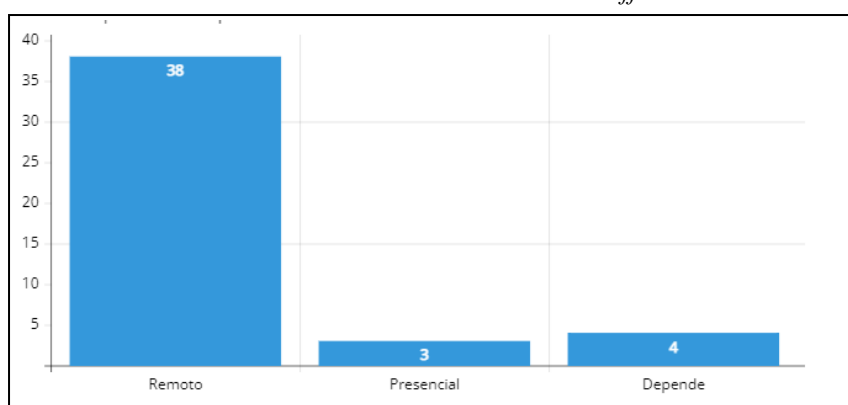
É possível notar o crescimento de funcionários exercendo suas atividades remotamente entre dois a três anos atrás, ou seja, em meados dos anos de 2018 e 2019 o número de

trabalhadores remotos teve um crescimento em relação a períodos anteriores, quando a porcentagem era menor.

Nele é possível perceber o crescimento e popularização das atividades remotas, é possível perceber que uma ínfima parcela dos entrevistados, mais especificamente 3%, que equivale a um único indivíduo, trabalha a mais de 5 anos nesse sistema, enquanto a grande maioria trabalha entre 2 e 3 anos, o que ainda é antes da pandemia, e a segunda maior porcentagem de entrevistados trabalha entre 1 a 2 anos, uma parcela significativa de 26,4% que se enquadra no período de início e ápice da pandemia de COVID-19.

A 14ª pergunta visava descobrir se a área de TIC é mais inclinável ao trabalho remoto ou presencial, ou seja, qual a maior tendência de acordo com eles. Os resultados, demonstrados no Gráfico 18, revelam que dos 45 alunos entrevistados, 38 deles julgaram que a área de tecnologia tende mais as atividades remotas, 3 julgaram que tem maior tendência ao presencial, indicando dificuldades para justificativa da escolha, e 4 informaram que depende da empresa.

Gráfico 18 – Tendência de TI ao *home office*

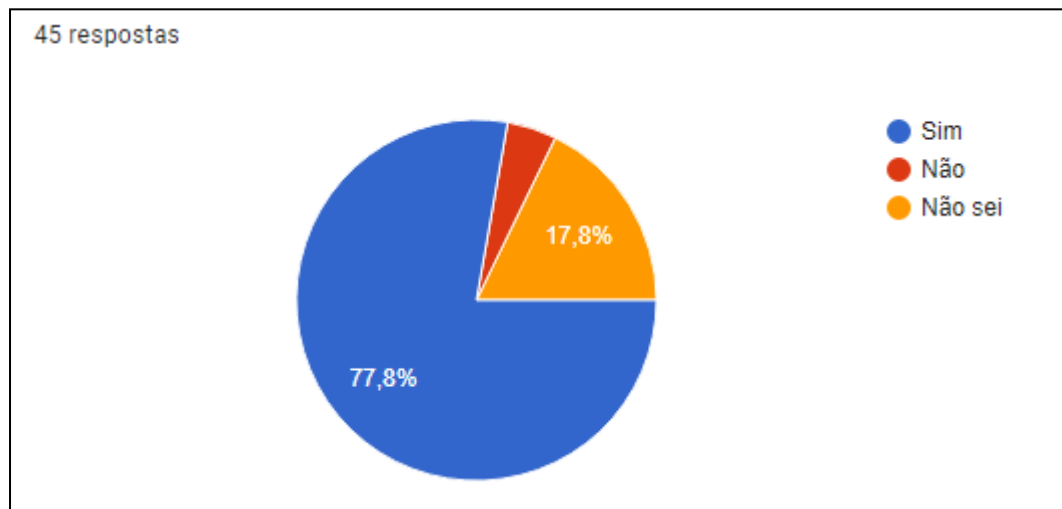


Fonte: Autora

Outra pergunta efetuada foi: “As vagas de trabalho em TIC tem tendido *ao home office* desde que a pandemia se iniciou?” Com três alternativas, Sim, Não e Não sei, teve como objetivo alcançar os alunos que procuraram oportunidades de alocação no mercado antes e durante a pandemia, e descobrir a experiência deles com essas vagas e se eles repararam uma maior ou menor mudança dentro dessas organizações desde que se iniciou a crise sanitária.

Como resultado, apresentado no Gráfico 19, que 77,8% dos entrevistados responderam Sim, 4,4% responderam que Não, e 17,8% responderam Não sei, sendo essa alternativa focada em entrevistados que possivelmente não estavam em busca de emprego no período por razões não pertinentes a essa pesquisa.

Gráfico 19 – Análise de experiência: As vagas de TI têm tendido ao *home office* desde o início da pandemia?

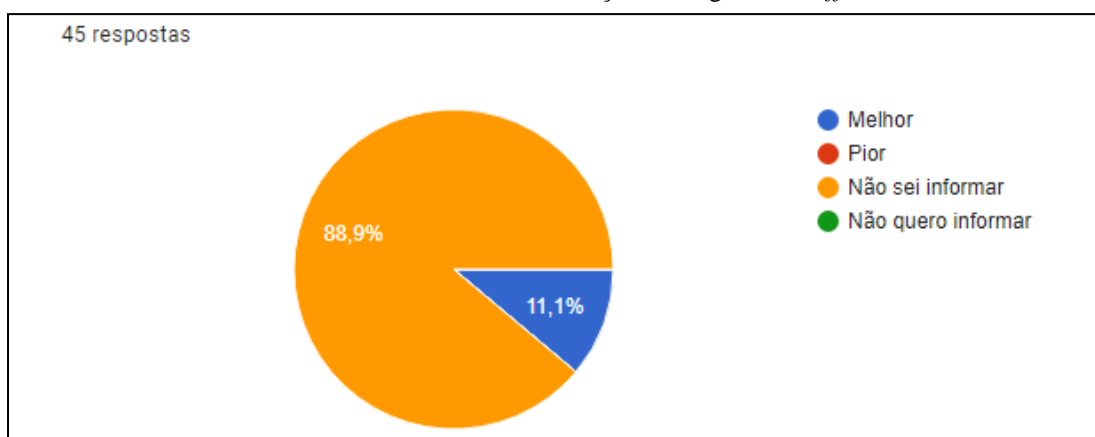


Fonte: Autora

Na penúltima pergunta, o enunciado diz: “A remuneração, em sua opinião, é melhor ou pior em vagas com perfil *home office*?”

Os resultados desse questionamento foram consideravelmente vagos, dado que a grande maioria, composta por 88,9% respondeu Não sei informar, dentre as quatro opções que eram: Melhor, Pior, Não sei informar, Não quero informar. A menor parcela dos entrevistados, 11,1% informaram uma melhor remuneração, como pode ser observado no Gráfico 20.

Gráfico 20 – Estudo de remuneração em vagas *home office*



Fonte: Autora

E por fim a última pergunta do questionário (Figura 5), questionou se o *home office* pode se tornar uma tendência de mercado.

Figura 5 – Questão 17

Você acredita que o perfil home-office vai se tornar permanente e uma tendência entre as empresas ao fim da pandemia?

☐ Sim

☐ Não

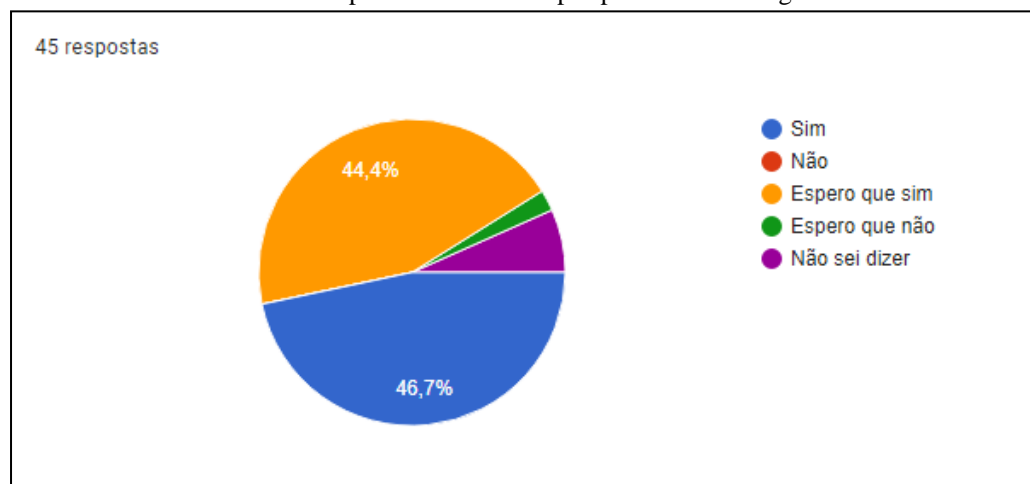
☐ Espero que sim

☐ Espero que não

☐ Não sei dizer

Fonte: Autora

Essa questão visava descobrir não apenas o que o participante previa para o mercado ao final da crise sanitária, quanto como também descobrir o que ele gostaria que ocorresse, dentre todas as questões, essa abrange todo o aspecto pessoal do participante, definindo se ele desejaria que se tornasse uma constante dentro do mercado de tecnologia o modelo de trabalho remoto, ou não. Como resultado no Gráfico 21, tem-se que 44,4% dos entrevistados deseja que sim, se torna permanente, 46,7% acreditam que vai se tornar uma tendência, 6,7% não sabe dizer, e 2,2% espero que não.

Gráfico 21 – Expectativa do futuro pós pandemia nas vagas de TI

Fonte: Autora

Com essa pesquisa, realizada em outubro de 2021, é possível observar que os estudantes da atualidade possuem conhecimento e experiências, sejam suas ou de pessoas

próximas, a respeito do *home office*, com uma grande parcela demonstrando interesse por trabalhar remotamente devido a todas as vantagens que foram observadas e apontadas, que para a maioria dos entrevistados ultrapassou as desvantagens.

A longo prazo, pode ser que esses estudantes tenham mais interesse em trabalhar nas empresas que se adaptaram melhor a essa pandemia. Aquelas que redesenharam seus processos organizacionais para se reinventar na crise e sobreviver são as que mais possuem chances competitivas em um modelo de trabalho que pode se tornar tendência de mercado.

4.2 Resultados da Revisão Sistemática

Outro método utilizado para averiguar as oportunidades e desafios do *home office* em tempos de pandemia, mais especificamente na área TIC, foi a elaboração de uma revisão sistemática. Os resultados obtidos estão descritos a seguir.

Com base na estratégia de busca organizada, foi feita a seleção dos estudos que respondam a problemática desta pesquisa. O Quadro 3 apresenta as quantidades dos estudos selecionados, seguindo as etapas de refinamento de busca.

Quadro 3 – Seleção geral de estudos

Seleção geral de estudos e bases de dados				
<i>Strings</i> de busca	Resultados gerais	Refinamento dos resultados	Selecionados	Descartados
Histórico da pandemia de COVID-19	18	5	5	13
Definições do <i>home office</i>	46	22	3	43
Crescimento do <i>home office</i> na pandemia	20	16	5	15
Crescimento do mercado de TI na pandemia	30	10	5	25
Total	114	53	18	96

Fonte: Autora

No Quadro 4 consta o registro de todos os estudos selecionados, sendo que desse conjunto foram extraídos os dados que respondem as questões de pesquisa para a condução deste trabalho.

Quadro 4 – Estudos selecionados na revisão sistemática

ID	Título	Autores	Ano	Bases
1	Estatísticas Experimentais COVID-19	IBGE	2020	IBGE
2	Pesquisa Nacional de amostra de domicílios contínua	IBGE	2020	IBGE
3	Pesquisa <i>home office</i> 2018	SAP Consultoria em recursos humanos	2018	SOBRATT
4	Impactos da crise da COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro	MATTEI, Lauro	2020	Scielo
5	O futuro do trabalho remoto no cenário pós-pandemia	<i>Cushman & Wakefield</i>	2020	Abarje
6	Pedidos de falência avançam 5,7% em janeiro	BOA VISTA SCPC	2020	Boa Vista SCPC
7	Contratação do Setor de TIC crescem 300%, aponta estudo da Brasscom	BRASSCOM	2021	BRASSCOM
8	Falta de profissionais em TI deve provocar “colapso” no setor público, diz associação	BRASSCOM	2021	BRASSCOM
9	Na contramão da economia, setor de TI cresce na crise	BRASSCOM	2021	BRASSCOM
10	Relatório setorial 2020	BRASSCOM	2021	BRASSCOM
11	Ritmo de formação de profissionais não dá conta da demanda	BRASSCOM	2021	BRASSCOM
12	Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020	IBGE	2021	IBGE
13	Novos casos e óbitos	JHU CSSE COVID-19	2021	JHU CSSE COVID-19
14	<i>Lockdown</i> no cenário pandêmico: As consequências para os empregadores e empregados no Brasil	Marques, Aline	2021	Revista científica RSCBSP
15	Coronavirus <i>disease</i> 2019 (COVID-19)	OMS	2021	OMS
16	Histórico da pandemia de COVID-19	OPAS	2021	OPAS
17	Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios	SILVA, P. A. Andréia	2020	www.jus.com.br
18	45% das empresas entrevistadas já adotam o sistema <i>home office</i>	SOBRATT	2019	SOBRATT

Fonte: Autora

A revisão sistemática cujas etapas foram apresentadas nos capítulos anteriores teve como resultados todo o trabalho de pesquisa esmiuçado até aqui, desenvolvendo as questões e seus objetivos a fim de chegar a principal pergunta a ser respondida: Quais as oportunidades e desafios do trabalho remoto na área de Tecnologia da Informação (TI) em tempos de pandemia.

Antes de se iniciar todo o processo de pesquisa, deve-se questionar inicialmente o porquê ela seria relevante, e por meio da justificativa e dos dados coletados foi possível observar que os dois tópicos principais que permeiam o trabalho são relativamente recentes e com poucas fontes de informação que os unam em um único estudo e debate. A pandemia de COVID-19, surgida em meados do segundo semestre de 2019, ainda é um caso recente e não solucionado cujas consequências assolam o mundo, portanto é claro que ainda existe muito material a ser desenvolvido e que é muito necessário para que se possa entender seu impacto na sociedade humana como um todo.

Já o *home office* era, apesar de conhecido popularmente, apenas uma hipótese que muitas empresas e trabalhadores não se atentavam, acomodados ou bem-postos em seus meios de trabalho tradicionais. Com o surgimento da pandemia, no entanto, surgiu a repentina e irrevogável necessidade de aplicar esse método mesmo que muitas organizações não tivessem experiência para isso, o que criou conflitos e dificuldades que precisariam ser analisados a fim de se descobrir se eles ultrapassariam os benefícios do teletrabalho.

Os estudos selecionados foram os cabíveis ao tema e que garantiam informações ricas e confiáveis, e pelo baixo número, é possível observar que ainda se tem muito a estudar e desenvolver a respeito desse tema, para que daqui a alguns anos, ao que a sociedade esteja se recuperando da crise, se tenha material de estudo para entender e aprender com o passado e melhorar a qualidade de trabalho dos colaboradores e empresas.

4.3 Resultados por meio da observação participante

Defronte a experiência da autora como estudante da área de TIC, especificamente do curso de ADS, graduanda do sexto semestre, é afirmável que uma grande parcela, denotada na pesquisa de campo realizada com colegas cujas experiências variavam dentro da faculdade e na área de trabalho, tem conhecimento do sistema *home office* e um claro interesse nesse tipo de atuação dadas todas as vantagens apontadas, além do grande crescimento de organizações adotando esse meio e se adaptando a ele para sobreviver.

Ao que tudo indica, os novos formandos em TIC, muito requisitados pelas empresas devido a escassez de bons profissionais, estarão buscando daqui para o futuro vagas de atuação integral ou parcialmente remota devido a toda a flexibilidade e boas experiências que se tem por falar de profissionais dentro da própria faculdade, acompanhando a tendência de mercado e dando ainda mais força ao movimento, que virá a se tornar uma normalidade em diversas áreas, especialmente a de tecnologia da informação e comunicação.

4.4 Consolidação dos resultados

Resultante de todos os dados demonstrados até aqui, tem-se no Quadro 5 demonstradas, por conseguinte, todas as oportunidades e desafios analisados no decorrer da pesquisa.

Quadro 5 – Oportunidades e desafios do *home office* na TIC

Oportunidades	Flexibilidade de tempo
	Conforto ao trabalhar em casa
	Sentimento de segurança
	Proximidade e maior convivência familiar
	Redução de custos
Desafios	Possibilidade de excesso de carga de trabalho
	Indefinição de horários de trabalho e pessoais
	Dificuldade de disciplina e organização diária
	Isolamento social
	Dificuldade de comunicação entre colegas e superiores

Fonte: Autora

A flexibilidade de tempo é um dos maiores fatores a serem levados em consideração pelos funcionários, o fato de não haver um horário específico e monitorado de início e término das atividades profissionais, facilita no momento de organizar as atividades diárias, assim como permite ao profissional dormir mais, já que evita longos trajetos entre o ambiente de trabalho e a residência, o que está diretamente ligado ao fator de conforto.

O fato de não haver a necessidade de se locomover até a empresa, seja de carro, enfrentando trânsito, a pé, ou de ônibus e trem, enfrentando aglomeração, permite maior conforto ao funcionário, ao que ele pode garantir seu horário de trabalho sem interferências externas, organizar seus momentos de pausa, almoço e descanso, e preparar ao seu modo sua área de serviço dentro de casa, sem as limitações formais de um escritório real.

E esse conforto também está relacionado a segurança do funcionário, sem a necessidade de sair de casa e por vezes voltar tarde da noite ou enfrentar locais pouco ou muito movimentados, passíveis de violência e roubo, cria-se um sentimento maior de segurança, ao que se evita exposição a situações de perigo ou desconforto, pois o sentido de “segurança” envolve tanto a física, quanto a psicológica e emocional.

Algo próximo a esse sentimento de segurança emocional é a proximidade que consequentemente passa a existir entre o trabalhador e seus familiares, à medida que o colaborador passa mais tempo em casa e possui mais flexibilidade para desenvolver suas tarefas cotidianas, torna-se mais fácil para ele equilibrar seu tempo e ter mais participação na vida do cônjuge ou dos filhos.

Todos esses pontos positivos apenas somam entre si e a vantagem de redução de custos, como não existe mais a necessidade de se locomover até o escritório, a empresa transfere os custos do vale transporte e alimentação para os gastos que o colaborador passa a ter exercido suas atividades remotamente, custeando contas de luz, internet, e equipamentos necessários para esse trabalhador, o que equilibra melhor seus gastos com a casa e a família.

Assim como existe a vantagem de se haver uma janela de flexibilidade por parte dos funcionários, também existe a preocupação com a possibilidade de excesso de trabalho por parte da empresa, muitas tendem a exigir mais esforços do colaborador do que o fariam presencialmente, além de requisitar que respondam a chamados e trabalhem mesmo fora dos seus horários comerciais, sendo esse fator parte de uma desvantagem seguinte, a indefinição de horários de trabalho e pessoais.

Com as exigências e demandas do trabalho, mesmo remotamente pode se tornar difícil ao funcionário, principalmente se houver dificuldade de organização, limitar seu horário de trabalho e não responder as exigências fora dele e garantir que tenha tempo para si e outras atividades.

O fator de disciplina é um forte desafio para os trabalhadores, definir seus horários torna-se simples quando se tem em mente a dificuldade que cada indivíduo tem em manter o foco em suas tarefas tendo televisores, celular, *internet* e jogos a vontade, sem alguém para supervisionar suas atividades. É necessária muita concentração e disciplina para garantir que todas as atividades sejam cumpridas dentro do prazo e respeitando os horários de trabalho.

Um ponto importante, que por vezes pode ou não ser uma desvantagem para o funcionário, é a questão do isolamento social, muito observado no contexto da pandemia, onde além de exercer suas atividades *home office* trabalhadores tiveram que se manter isolados do mundo exterior devido ao *lockdown*. Para alguns indivíduos esse problema não é de grande relevância, mas para outros a necessidade de contato humano e uma rotina organizada, vendo colegas e interagindo com pessoas diariamente é uma necessidade e pode afetar seriamente a saúde mental.

E por fim, a dificuldade de comunicação, que também pode estar ligada a necessidade do colaborador em interagir com seus colegas, aponta diretamente para problemas na organização, e não apenas no funcionário, pois se existe dificuldade para que colegas e superiores mantenham contato entre si é porque os processos dessa organização não estão devidamente adaptados ao teletrabalho, e dificultam a passagem de informação.

Atentando as oportunidades e desafios explicitados anteriormente é possível concluir que a questão sobre o *home office* é algo a ser estudado e não uma decisão tomada sem uma

análise desses pontos anteriormente citados. Apesar de ser um método aplicado por muitas empresas na atualidade devido a crise sanitária, a situação de anormalidade não deve ser usada como medida para se tomar impensada qualquer decisão, principalmente com base em um momento atípico que a humanidade está enfrentando.

No momento de analisar o aceite de uma vaga com perfil *home office* deve ter sempre em mente o perfil da empresa e as prioridades de cada indivíduo para que ele possa medir por si mesmo quais oportunidades são mais vantajosas, e quais desafios podem ser enfrentados ou são grandes demais para aquele funcionário, e isso varia muito de pessoa para pessoa, dado que algumas tem mais, por exemplo, necessidades sociais que outras, e verão o isolamento, ao trabalharem dentro de casa, como uma desvantagem grande demais, dada a maior necessidade de convivência.

Dessa forma é correto concluir que cada funcionário irá interpretar e analisar da sua própria perspectiva as oportunidades e desafios na hora de aceitar uma vaga *home office* ou não, e será essa análise que determinará o que para ele são realmente vantagens e desvantagens, e como ele irá se adaptar a essa realidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todas as informações analisadas, abordadas e detalhadas nessa pesquisa é observável que o teletrabalho tem um grande potencial e perante a pandemia tende a se tornar uma constante nas empresas de tecnologia devido a flexibilidade de suas áreas e a evolução dos meios de comunicação, com *softwares* sendo criados, atualizados e preparados para que as empresas tragam suas atividades para o meio remoto, facilitando a adaptação de funcionários e supervisores.

Foi através de uma pesquisa elaborada sistematicamente, conjuntamente com bases extras, experiências da autora e uma pesquisa de campo que todos os dados puderam ser coletados a fim de enriquecer essa pesquisa e alcançar seu objetivo principal, responder quais as oportunidades e desafios do trabalho remoto em um momento atípico em que muitos funcionários de inúmeras áreas do mercado brasileiro tem tido que se adaptar ao *home office*.

Graças a isso a pesquisa resultou nas respostas das questões propostas inicialmente, e explicitou quais as oportunidades e desafios do teletrabalho em um momento em que ele não é uma escolha, mas que tende a se tornar uma constante em grandes empresas. Essa pesquisa contribui para que seja analisado como o trabalho remoto surgiu, evoluiu e cresceu dentro do contexto da pandemia de COVID-19, como isso veio a mudar a perspectiva da área de TIC em dois anos, seus crescimentos, dificuldades e permitiu que se salientasse a perspectiva de permanência do *home office* no mercado.

A sociedade como um todo, ao enfrentar uma crise, tende a se adaptar para sobreviver ao intempere, gerando assim evoluções involuntárias, porém vantajosas a maioria, como é o caso do teletrabalho. Sua criação e desenvolvimento foi sendo aprimorado e estudado até os dias atuais, quando se tornou a necessidade que salvou inúmeras empresas da falência, e garantiu que o setor de tecnologia obtivesse crescimento, algo que não pode ser observado em outras áreas, que sofreram muito mais com a crise.

A tendência, portanto, é de que com o passar dos anos, mesmo ao fim da pandemia, o trabalho remoto continue sendo aplicado nas empresas, em especial nas de tecnologia, que possuem meios e flexibilidade para mantê-lo, e diante as pesquisas e entrevistados, isso é vantajoso para os trabalhadores, sendo que a nova geração de analistas e desenvolvedores demonstra ter, em sua maioria, um grande interesse no método.

Isso não diminui os desafios que terão de ser passados para essa adaptação, tanto das empresas quanto dos seus funcionários, sendo que existe uma parcela que não possui interesse

no *home office*, mas que diante as tendências de mercado estudadas, terão de se adaptar junto as empresas para ultrapassar essas barreiras.

Esse tema é amplo e passível de grandes mudanças e evoluções, pois a área de TIC é volátil e altamente adaptável a mudanças, existem inúmeras variáveis a serem analisadas, oportunidades não observadas, que existem no contexto de cada especialização da tecnologia até desafios que surgiram e serão enfrentados por empregadores, empregados e estudiosos. A uma gama de possibilidades a serem estudadas, salientadas e levantadas a fim de enriquecer ainda mais os conceitos de *home office*, o embate e adaptação de funcionários e empresas ao sistema e como eles se enxergaram na pós pandemia.

REFERÊNCIAS

ALTER, Steven. *Information Systems: A management perspective*. Addison-Wesley Publishing Co. Massachusetts. 1992.

BOA VISTA SCPC. **Pedidos de falência avançam 5,7% em janeiro**. 2020. Disponível em: <https://www.boavistaservicos.com.br/blog/releases/pedidos-de-falencia-avancam-57-em-janeiro/> Acesso em: 09/11/2021.

BOGDAN, Robert; TAYLOR, J. Steven. *Introduction to qualitative research methods: a phenomenological approach to the social sciences*. New York. J. Wiley. 1975.

BRASSCOM. **Contratações do Macrosetor de TIC crescem 300%, aponta estudo da Brasscom**. 2021a. Disponível em: <https://brasscom.org.br/contratacoes-do-macrosetor-de-tic-crescem-300-aponta-estudo-da-brasscom/> . Acesso em: 16/11/2021.

BRASSCOM. **Falta de profissionais em TI deve provocar “colapso” no setor público, diz associação**. 2021b. Disponível em: <https://brasscom.org.br/falta-de-profissionais-em-ti-deve-provocar-colapso-no-setor-publico-diz-associacao/> Acesso em: 16/11/2021.

BRASSCOM. **Na contramão da economia, setor de TI cresce na crise**. 2021c. Disponível em: <https://brasscom.org.br/na-contramao-da-economia-setor-de-ti-cresce-na-crise/> Acesso em: 16/11/2021.

BRASSCOM. **Relatório Setorial 2020**. 2021d. Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-2020-macrosetor-de-tic/> Acesso em: 16/11/2021.

BRASSCOM. **Ritmo de formação de profissionais não dá conta da demanda**. 2021e. Disponível em: <https://brasscom.org.br/ritmo-de-formacao-de-profissionais-nao-da-conta-da-demanda/> Acesso em: 16/11/2021.

BUEHLER, A. Maria. **Diretrizes metodológicas, elaboração de revisão sistemática e metanálise de ensaios clínicos randomizados**. Brasília – DF. 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_metodologicas_elaboracao_sistemica.pdf Acesso em: 15/09/2021.

CORREIA, B. C. Maria. **A observação participante enquanto técnica de investigação.** Artigo: Unidade de Investigação e desenvolvimento em enfermagem. 2009.

CUSHMAN & WAKEFIELD. **O futuro do trabalho remoto no cenário pós-pandemia.** Disponível em: <https://www.aberje.com.br/pesquisa-da-cushman-wakefield-aponta-que-trabalho-remoto-sera-definitivo/> 2020. Acesso em: 07/10/2021.

FALAVIGNA, Maicon. **O que são revisões sistemáticas.** HTAnalyze – Economia e Gestão em Saúde. 2018. Disponível em: <https://www.htanalyze.com/blog/o-que-sao-revisoes-sistematicas/> Acesso em: 15/09/2021.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir:** Nascimento da prisão. Gallimard, Ad Marginem – França. 1975.

HANDERSON, C. John. *Strategic Alignment: Leveraging information techonology for transforming organizations.* IBM Systems Journal. 1993.

IBGE. **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020.** 2021..Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020> Acesso em: 11/11/2021.

IBGE. **PNADC | Pesquisa Nacional por amostra de domicílios continua.** 2020a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=resultados> Acesso em: 30/11/2021.

IBGE. **PULSO EMPRESAS | Estatísticas Experimentais COVID-19.** 2020b. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/> Acesso em: 21/09/2021.

JHU CSSE COVID-19 Data. **Novos casos e óbitos.** 2021. Disponível em: <https://github.com/CSSEGISandData/COVID-19> Acesso em: 30/11/2021

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução de Paulo Quintela – Lisboa. 2007.

KEEN, G. W. Peter. *Information Technology and The Management Theory: The Fusion Map.* IBM System Journal. 1993.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: Novas Oportunidades para o Trabalho Flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação.** São Paulo: Atlas, 1996.

LAURINDO, B, J, Fernando. **O papel da tecnologia da informação (TI) na estratégia das organizações.** 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/vt5SZnMwqNVyxFnkvJnLXCH/?lang=pt>. Acesso em: 12/11/2021.

MARQUES, Aline. **Lockdown no cenário pandêmico:** As consequências para os empregadores e empregados no Brasil. Revista científica RCBSSP. 2021. Disponível em: <https://revistacientificabssp.com.br/article/611c1154a953953aae0ba873> Acesso em: 09/11/2021.

MATTEI, Lauro. **Impactos da crise da COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro.** 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/?lang=pt> Acesso em: 09/11/2021.

OMS. **Coronavirus disease 2019 (COVID-19).** 2021. Disponível em: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_2 Acesso em: 28/10/2021.

OPAS. **Histórico da pandemia de COVID-19.** 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> Acesso em: 28/10/2021.

RAMALHO, S. Rogério. **HOME OFFICER:** um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf> Acesso em: 21/09/2021.

SAP. **Pesquisa home office 2018.** Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf> Acesso em: 07/10/2021.

SILVA, P. A. Andréia. **Teletrabalho:** Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios-2020> Acesso em: 26/10/2021.

SILVA, R. Rogério. **HOME OFFICER:** um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. URBE. Revista Brasileira de Gestão Urbana 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf> Acesso em: 21/09/2021.

SOBRATT. **45% das empresas entrevistadas já adotam o Sistema home office.** 2019. Disponível em: https://www.sobratt.org.br/04082019-tendencia-home_office-conta-com-a-tecnologia-para-viabilizar-o-trabalho-remoto/ Acesso em: 17/10/2021.

SPINK. K. Peter. **Pesquisa de campo em psicologia social:** uma perspectiva pós-construcionista. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2003.. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/nSkXqD7jKvgdrTFYGmTF8gP/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 26/11/2021.

SPRADLEY, P. James. *Participant observation.* Orlando – Florida. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers. 1980.

