



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS E NATURAIS
FACULDADE DE COMPUTAÇÃO

SANDY ANDRADE FARO

**O TRABALHO REMOTO DOS PROFISSIONAIS DE TDIC DURANTE A
PANDEMIA DE COVID-19: MOTIVAÇÃO, VANTAGENS E DESVANTAGENS**

**BELÉM
2022**

SANDY ANDRADE FARO

**O TRABALHO REMOTO DOS PROFISSIONAIS DE TDIC DURANTE A
PANDEMIA DE COVID-19: MOTIVAÇÃO, VANTAGENS E DESVANTAGENS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel em Ciência da Computação pela Universidade Federal do Pará.

Orientador: Cleidson Ronald Botelho de Souza

**BELÉM
2022**

SANDY ANDRADE FARO

**O TRABALHO REMOTO DOS PROFISSIONAIS DE TDIC DURANTE A
PANDEMIA DE COVID-19: : MOTIVAÇÃO, VANTAGENS E DESVANTAGENS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
para obtenção do grau de Bacharel em Ciência
da Computação pela Universidade Federal do
Pará.

Data de aprovação: ___/___/___

Banca Examinadora:

Prof. Dr. CLEIDSON RONALD BOTELHO DE SOUZA
Orientador – UFPA

Prof^ª. Dra. MARCELLE PEREIRA MOTA
Examinadora interna – UFPA

Prof. Dr. VINICIUS AUGUSTO CARVALHO DE ABREU
Examinador interno – UFPA

Dedico esse trabalho aos meus pais por todo incentivo que me deram ao longo dos anos.

AGRADECIMENTOS

Este presente trabalho tem como alicerce o apoio de pessoas muito importantes seja na minha vida pessoal, seja na minha vida acadêmica.

Primeiramente, agradeço a minha família, principalmente os meus pais, que sempre estiveram ao meu lado em todos os momentos me incentivando a seguir os meus sonhos

Também sou grata a todos os professores, colegas e amigos que dedicaram tempo para compartilhar seus conhecimentos comigo, conhecimentos estes que serão levados para toda a vida. Agradeço em especial ao meu amigo e colega José Senna por me ajudar em grande parte desse percurso acadêmico.

Gostaria também de agradecer o apoio do meu namorado e melhor amigo Matheus Oliveira que nunca me deixou desistir.

Por fim, deixo aqui meus agradecimentos ao meu orientador, Professor Cleidson Ronald Botelho de Souza, pela paciência e dedicação como orientador e também como professor, sempre me corrigindo quando necessário. Muito obrigada.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo identificar quais as dificuldades e benefícios podem ser observados por profissionais da área de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) que estão trabalhando remotamente de uma cidade diferente de sua empresa. Isto foi feito através de uma pesquisa quantitativa, do tipo survey. Este survey foi elaborado com perguntas referentes aos motivos que levaram o trabalhador de TDIC a adotar o regime de trabalho remoto e o grau de satisfação do trabalhador com este regime. Após a disponibilização do questionário, 71 respostas válidas foram obtidas e analisadas do ponto de vista quantitativo e qualitativo. Os resultados indicam as motivações, vantagens e desvantagens do trabalho remoto pontuadas pelos profissionais.

Palavras-chave: Trabalho remoto; Pandemia; Pesquisa descritiva.

ABSTRACT

This research aims to identify the difficulties and benefits that can be observed by professionals in the area of Digital Information and Communication Technologies (TDIC) who are working remotely from a different city from their company. This was done through a quantitative research approach: a survey. This survey was designed with questions regarding the reasons that led the TDIC workers to work remotely and the worker's degree of satisfaction with this regime. After the questionnaire was made available, 71 valid responses were obtained and analyzed from a quantitative and qualitative point of view. The results indicate the motivations, advantages and disadvantages of remote work as reported by professionals.

Keywords: Remote work; Pandemic; Descriptive research.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Gráfico de mapeamento de sexo.....	18
GRÁFICO 2 – Gráfico de mapeamento de idade.....	18
GRÁFICO 3 – Gráfico de contagem de estado civil.....	19
GRÁFICO 4 – Gráfico de contagem do nível escolar.....	19
GRÁFICO 5 – Gráfico de contagem das respostas sobre os cursos que a pessoa se formou, ou que está cursando.....	20
GRÁFICO 6 – Gráfico de contagem das respostas sobre a faculdade/universidade que a pessoa se formou, ou que está cursando.....	20
GRÁFICO 7 – Gráfico da contagem de tempo de experiência profissional.....	21
GRÁFICO 8 – Gráfico da contagem de tempo no emprego atual.....	21
GRÁFICO 9 – Gráfico da contagem de tempo no emprego atual.....	22
GRÁFICO 10 – Gráfico de contagem das respostas sobre como é a sua situação atual de emprego.....	22
GRÁFICO 11 – Gráfico da relação entre o local de trabalho e o local de moradia.....	23
GRÁFICO 12 – Gráfico da relação entre o local de origem e o local de destino do trabalho remoto.....	24
GRÁFICO 13 – Gráfico da pretensão dos respondente em relação a mudar para a localização do seu trabalho atual.....	25
GRÁFICO 14 – Gráfico que mostra em quanto tempo os participantes (que pretendem se mudar), pretendem se mudar para a localidade onde trabalham.....	25
GRÁFICO 15 – Gráfico do tamanho aproximado da empresa em termo de número de funcionários.....	26
GRÁFICO 16 – Gráfico sobre a quantidade de pessoas que estão trabalhando remotamente na mesma empresa.....	26
GRÁFICO 17 – Gráfico sobre a área de atuação da empresa.....	27
GRÁFICO 18 – Gráfico sobre o cargo de cada participante na empresa.....	27

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Tabela que mostra os motivos que o entrevistado escolheu a modalidade de trabalho remoto.....	29
TABELA 2 – Tabela que mostra as vantagens que os entrevistados encontraram em trabalhar remotamente.....	31
TABELA 3 – Tabela que mostra as desvantagens que os entrevistados encontraram em trabalhar remotamente.....	33
TABELA 4 –Tabela que mostra qual o motivo que levou o entrevistado a escolher trabalhar em outro país.....	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Objetivos.....	12
1.1.1 Objetivo geral.....	12
1.1.2 Objetivos específicos.....	12
1.2 Trabalhos relacionados.....	12
2 METODOLOGIA.....	16
2.1 Elaboração do Questionário.....	16
2.2 Disponibilização do Questionário.....	17
2.3. Análise dos dados quantitativos e qualitativos.....	17
3 RESULTADOS.....	18
3.1 Resultados demográficos.....	18
3.2 Principais Resultados Quantitativos.....	24
3.3. Principais Resultados Qualitativos.....	29
4 DISCUSSÃO.....	35
4.1 Análise dos dados quantitativos.....	35
4.2 Análise das motivações e vantagens.....	36
4.3 Análise das desvantagens.....	37
4.4 Limitações desta pesquisa.....	39
5 CONCLUSÕES E TRABALHOS FUTUROS.....	39
REFERÊNCIAS.....	41
APÊNDICE A – FORMULÁRIO.....	43

1 INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 mudou a forma como vivemos em muitos aspectos a partir de sua chegada no ano de 2020. Entre eles, está a forma como organizamos o tempo em casa e conciliamos a vida pessoal e profissional com o modelo de trabalho remoto. Tal modelo foi adotado por muitos empregadores dentro e fora do país, sendo uma nova experiência para a grande parte da população brasileira (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2021). Mesmo que por anos tenha sido incentivada, a ideia de se trabalhar em um escritório dentro de casa nunca havia sido tão popular.

Os benefícios do trabalho remoto vêm sendo debatidos desde o início dos anos 1970 com a crise do petróleo, onde a ideia era reduzir o número de viagens e assim produzir menos gases poluentes, como apontado por Baines (1999). Por outro lado, existem diversos trabalhos discorrendo das problemáticas do trabalho remoto: grande parte cita a dessocialização e desorganização do tempo como problemas a serem enfrentados por quem se vê trabalhando remotamente (HADDON, 1998; ALVES, 2008; CECCHINATO, 2014). Estas pesquisas comportamentais acerca do teletrabalho a partir da demonstração das várias noções que envolvem essa modalidade tinham como intuito investigar os prós e contras de se trabalhar de casa. No entanto, existe uma carência de trabalhos que investigam a relação do trabalhador com o trabalho remoto especificamente no setor de tecnologia em território brasileiro.

Visando investigar o impacto que a pandemia causou não apenas nas relações com empresas e colegas de trabalho, mas também dentro do seu próprio ambiente familiar e social, este trabalho tem como objetivo principal investigar as dificuldades e benefícios do trabalho remoto para os profissionais de TDIC.

Para isto, foi elaborado um questionário com perguntas referentes aos motivos que levaram o trabalhador de TDIC a adotar o regime de trabalho remoto e o grau de satisfação do trabalhador com este regime.

Após a elaboração do questionário em questão, a coleta dos dados foi realizada em uma tabela para separação das respostas. Em seguida, analisamos os dados quantitativos utilizando gráficos para aqueles que as perguntas fechadas e conduzimos uma análise qualitativa para as respostas abertas, onde conferimos cada resposta e generalizamos a partir de padrões com um método inspirado no método de codificação indicado por Banks, Louie e Einerson (2000).

Por fim, neste trabalho os resultados obtidos são discutidos e comparados com outras leituras e entendimento de pontos de vista diferentes decorrentes do mesmo assunto.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste trabalho é entender os impactos do trabalho remoto na vida dos profissionais de TDIC em tempos de COVID-19.

1.1.2 Objetivos específicos

São objetivos específicos deste trabalho:

- Entender o que os motivou os respondentes a trabalhar de forma remota;
- Analisar quais pontos do trabalho remoto os trabalhadores consideram como vantagens e quais pontos são desvantagens;
- Discorrer sobre os resultados apresentados comparando os mesmos com a literatura científica sobre trabalho remoto.

1.2 Trabalhos relacionados

Nesta seção iremos abordar alguns trabalhos realizados anteriormente que estão relacionados ao trabalho remoto em tempos de COVID-19.

Bridi et al. (2020) busca verificar as condições em que se encontram os trabalhadores que estão exercendo suas tarefas remotamente em decorrência da pandemia de COVID-19. Para isto, foi realizada uma pesquisa de abrangência nacional através de um formulário feito na plataforma *Google Forms* que contou com 37 perguntas no total, onde haviam perguntas quantitativas e qualitativas, com 906 (novecentas e seis) respostas válidas. As perguntas eram referentes a demografia, relações de trabalho, condições de trabalho, alterações na jornada, carga horária de trabalho e uma pergunta aberta para relato de experiência de trabalho.

A pesquisa de Bridi et al. (2020) envolvia profissionais de qualquer área de atuação, incluindo TDIC. Como destacado no texto original, esta abrangência ocasiona uma maior diversidade de respostas. Dentre os resultados obtidos podemos destacar o principal ponto negativo apontado por cerca de 60% dos respondentes: a ausência de contato com colegas, que causou impactos psicológicos causados pela falta de interação social, além de causar diversos problemas sociológicos. Ao se analisar os resultados da pesquisa, Bridi et al. indica que houve divergência de perspectivas entre os respondentes homens e mulheres, já que os principais tópicos apontados pelas mulheres como motivação para o trabalho remoto envolviam as tarefas do lar e família, enquanto que os homens tinham motivações relacionadas apenas ao trabalho em si.

Um dos pontos fortes para os resultados da pesquisa de BRIDI et al. (2020) foi a diversidade de respostas em decorrência das diferentes áreas de atuação dos profissionais respondentes, visto que isto foi um fator que ajudou a entender de modo geral como diferentes trabalhadores estão lidando com o trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. Para a pesquisa atual, é importante guardar estes resultados e entender quais deles são relevantes especificamente para profissionais de TDIC.

Pinho et al. (2021) descreve as características do trabalho remoto dentro do contexto da pandemia, com viés em entender aspectos relacionados à saúde mental e as condições de trabalho de 1.444 docentes residentes da Bahia, que participaram através de um *survey*. Os colaboradores responderam perguntas relacionadas à escola em que trabalhavam, atividades que estavam realizando de forma online, ferramentas de trabalho, avaliação das condições de trabalho, saúde, entre outras questões. Além disso, existem perguntas e análise sobre como as mulheres foram afetadas pela situação.

Os resultados para diferentes sexos – especificamente perguntas para o sexo feminino – na pesquisa abordada por Pinho et al. (2021) determinou que as mulheres possuem mais dificuldades em relação a conciliar o trabalho remoto com tarefas domésticas. Resultados sobre perguntas relacionadas às ferramentas de trabalho remotas, os docentes, em sua maioria, afirmaram possuir dificuldades na utilização dessas ferramentas, pois exigia destes profissionais novas habilidades e conhecimentos (PINHO et al., 2021 apud SOUSA e COIMBRA, 2020). Também foi observado nos resultados da pesquisa o alto interesse dos docentes em manter o uso dessas ferramentas.

O artigo de Oliveira Jr et al. (2020) busca entender os impactos que o trabalho remoto teve na produtividade de desenvolvedores de software, a partir da adoção “forçada” do trabalho remoto por empresas durante o período de isolamento social em decorrência da pandemia de COVID-19. A pesquisa foi realizada de forma online entre março e abril de 2020 através de um questionário para Web e contou com 413 respondentes. Esse estudo envolveu a colaboração de pesquisadores de universidades brasileiras, sendo elas: PUCRS, UEM, UFMG, UFPA e USP e tinha como principal questão: “Qual é o impacto do isolamento social que ocorreu durante a pandemia da COVID-19 na produtividade dos desenvolvedores de software brasileiros?”.

De acordo com a pesquisa de Oliveira Jr et al. (2020) a maioria dos respondentes (53,27%) afirma que houve um aumento de produtividade alegando “menos estresse e perda de tempo durante o deslocamento para o trabalho” (182 respondentes) com motivações positivas e negativas para esse aumento na produtividade. Quando se trata dos respondentes

que apontam uma diminuição de produtividade, os principais motivos estão relacionados ao foco (distrações), comunicação e problemas de infraestrutura por parte dos recursos oferecidos pela empresa.

Como afirmado no artigo de Oliveira Jr et al. (2020), o estudo foi realizado com o intuito de obter uma análise preliminar dos impactos da pandemia para desenvolvedores de software, não como uma forma de generalizar, mas sim de obter evidências das diferenças entre as respostas obtidas. Esta análise realizada nas fases iniciais de isolamento social se faz necessária não apenas para entender os impactos iniciais da pandemia, mas também para que pesquisas futuras possam acompanhar a evolução dos trabalhadores da área de software na competência de se trabalhar remotamente, o que melhorou nesse tempo e o que piorou, afinal, muitos desses colaboradores tendem a continuar nesse modelo de trabalho em decorrência das vantagens apontadas pelos mesmos, como, por exemplo, o próprio aumento da produtividade.

A pesquisa de Ford et al. (2021) foi encomendada pela *Microsoft Research* com o objetivo de entender como ocorreu a mudança de percepção sobre a produtividade por desenvolvedores de software a partir do momento em que o trabalho realizado em escritório passou a ser trabalho remoto em decorrência da pandemia de COVID-19, além disso, o estudo busca identificar os benefícios e desafios da experiência por parte dos trabalhadores. A pesquisa foi realizada através da divulgação de dois questionários que juntos somaram 3,634 respostas: o primeiro foi direcionado para trabalhadores da Microsoft localizada no estado de Washington e o segundo foi direcionado para trabalhadores da Microsoft dos Estados Unidos.

Alguns resultados importantes obtidos na pesquisa de Ford et al. (2021) é que a maioria dos respondentes da pesquisa relataram que sua produtividade não foi alterada ou melhorou, enquanto que há um minoria significativa que apontou uma baixa na produtividade. A pesquisa indica que as respostas que indicaram a baixa na produtividade na última semana da pesquisa com o segundo questionário, diminuíram em comparação com as respostas da primeira semana do estudo com o primeiro questionário. De acordo com Ford et al. (2021) isso pode significar que alguns respondentes conseguiram restabelecer seus níveis de produtividade com o passar do tempo. Outro ponto a ser destacado é em relação aos benefícios do trabalho remoto do ponto de vista dos respondentes no primeiro questionário: mais da metade indicou que o principal benefício observado é o fato de não precisar se deslocar até o local de trabalho, isto é, os respondentes não precisavam mais se preocupar com trânsito ou passar horas viajando, por exemplo. Ford et al. (2021) explica que essa falta de preocupação com o deslocamento abriu margem para outros benefícios como, passar mais tempo com a família e tentar obter hábitos mais saudáveis, entre outros.

Entre os desafios mais importantes para os respondentes do primeiro questionário de Ford et al. (2021) está a conectividade, isto é, muitos respondentes relataram problemas relacionados à conexão com a internet devido a diferentes fatores como, por exemplo, a quantidade de usuários acessando a internet ao mesmo tempo em uma mesma casa, conexões remotas e outros. Outros desafios incluem: compartilhar o local de trabalho com familiares, comunicação com colegas de equipe, interrupções, etc.

Outra questão importante se diz respeito a quais recomendações os respondentes dariam para empresas que os engenheiros de software desejem trabalhar remotamente. As respostas variam entre garantir equipamentos para os trabalhadores, bem como garantir uma boa conectividade com a internet, melhorar ferramentas de comunicação e até mesmo dar suporte para o trabalho remoto após a pandemia, um indicativo de que há intenção de alguns colaboradores em continuar trabalhando remotamente. De acordo com os benefícios, desafios e sugestões para o trabalho remoto, a empresa pode elaborar soluções para os desafios e amplificar os benefícios do trabalho remoto.

Os dados obtidos por Ford et al. (2021) são de extrema importância para que a empresa em questão baseie suas tomadas de decisão com relação ao trabalho remoto futuramente. A partir desse estudo podemos ter uma noção de como se faz necessário entender localmente – entre empresas e regiões – as necessidades de colaboradores para que o trabalho remoto se torne uma alternativa mais viável em relação ao trabalho em escritório.

2 METODOLOGIA

Nesta seção iremos discorrer sobre o processo de formulação e divulgação do questionário relacionado à pesquisa.

2.1 Elaboração do Questionário

Para a realização desta pesquisa e o levantamento de dados conforme o método de pesquisa descritiva, foi aplicado um questionário online através da plataforma Google Forms com o total de 27 (vinte e sete) perguntas. O público-alvo eram pessoas principalmente das áreas de TDIC que moram em uma cidade e trabalham em outra de forma remota visto que o foco desta pesquisa é em trabalho remoto.

A princípio foi elaborada uma versão piloto do questionário, isto é, o questionário foi avaliado por um profissional, formado na área de TDIC e que trabalha remotamente para uma

empresa. Após essa primeira avaliação foi notada a falta de perguntas pertinentes como a faculdade em que se formou, bem como o curso realizado. Depois que a adição das duas questões foi realizada, o questionário foi reavaliado por 2 (dois) ex-alunos do curso de Ciência da Computação da Universidade Federal do Pará que também estavam trabalhando remotamente.

Durante o piloto do questionário, foi solicitado o envio de uma mensagem no momento em que começassem a responder o questionário e outra no momento do término para que assim fosse estabelecida uma média do tempo necessário para responder ao questionário. Assim, com esse dado foi estimado que cada respondente levaria em média de 5 (cinco) a 10 (dez) minutos para concluir o questionário.

2.2 Disponibilização do Questionário

Esta fase de análise e finalização do piloto ocorreu durante 7 dias, entre os dias 07/05/2021 (sete de maio de dois mil e vinte e um) e 14/05/2021 (quatorze de maio de dois mil e vinte e um).

A versão final do questionário contou com tópicos referentes ao local de trabalho de cada participante para que fosse feito um mapeamento geográfico, a opinião sobre as dificuldades e benefícios que cada um deles tinha sobre essa modalidade de trabalho e outras questões relacionadas a aspectos demográficos do entrevistado, como por exemplo, idade, gênero, formação, tempo de formado, etc. O questionário utilizado encontra-se no Apêndice A.

Com a versão definitiva do questionário passamos para a parte de divulgação do mesmo. A divulgação do questionário, por sua vez, foi realizada de modo a filtrar o perfil dos possíveis respondentes e direcionar o questionário para aqueles que mais se aproximavam do público-alvo da pesquisa.

Para a filtragem contamos com a ajuda de contatos pessoais que se encaixavam no perfil da pesquisa e esses por sua vez responderam e repassaram para seus contatos. Além disso, também foram utilizadas plataformas sociais para a divulgação do questionário, mais especificamente, o LinkedIn.

O questionário ficou disponível para respostas entre os dias 14/05/2021 (quatorze de maio de dois mil e vinte e um) e 11/06/2021 (onze de junho de dois mil e vinte e um).

2.3. Análise dos dados quantitativos e qualitativos

Para melhor análise dos dados quantitativos, extraímos as respostas para um tabela e tratamos os dados recebidos. Por fim, geramos gráficos para fins de comparação entre os resultados.

Os dados qualitativos receberam um tratamento inspirado na teoria fundamentada em dados de acordo com o apresentado em Banks, Louie e Einerson (2000) que consiste em tratar as respostas para perguntas abertas alinhando-as em uma tabela extraíndo códigos. Os códigos extraídos de uma resposta precisam, preferencialmente, estar condizentes com os códigos extraídos de outras respostas, ou seja, precisamos buscar padrões entre as respostas. Para as respostas que não possuem relação com outras anteriormente codificadas, um novo código deve ser gerado. Na apresentação dos resultados, cada um dos códigos é descrito juntamente com exemplos de trechos das respostas do survey que ilustram o referido código.

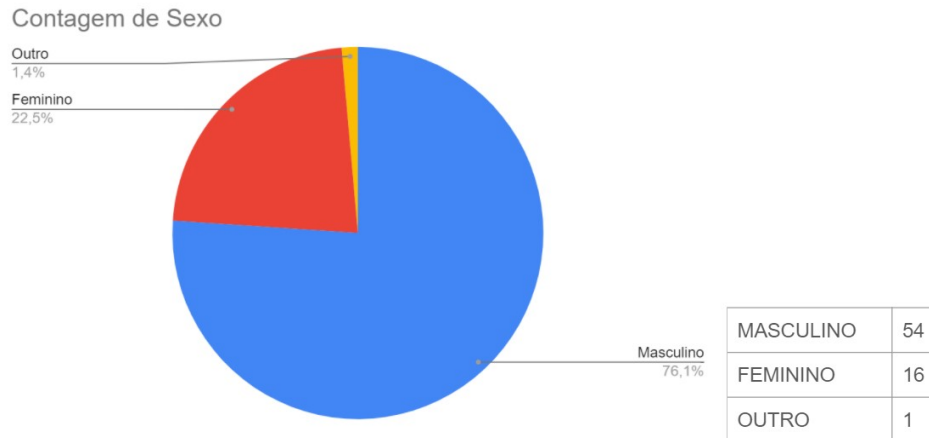
3 RESULTADOS

3.1 Resultados demográficos

Ao todo foram obtidas 104 (cento e quatro) respostas para a pesquisa. No entanto, após a filtragem, 71 (setenta e uma) respostas foram consideradas válidas, pois algumas respostas indicam que o entrevistado não correspondia ao público-alvo da pesquisa.

No que corresponde às respostas válidas a grande maioria dos respondentes eram do sexo masculino, mais especificamente 55 pessoas, isso corresponde a 76,1% dos respondentes totais contra 22,5% do sexo feminino (16 pessoas) e 1,4% (1 pessoa) que responderam outra opção como ilustrado no Gráfico 1.

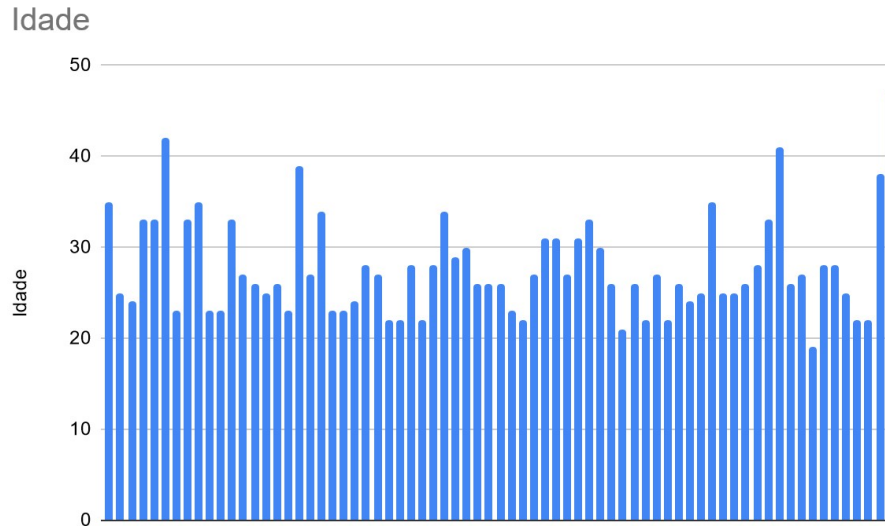
Gráfico 1 – Gráfico de mapeamento de sexo



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

As idades dos respondentes variam principalmente entre 20 (vinte) e 40 (quarenta) anos, como mostra o Gráfico 2.

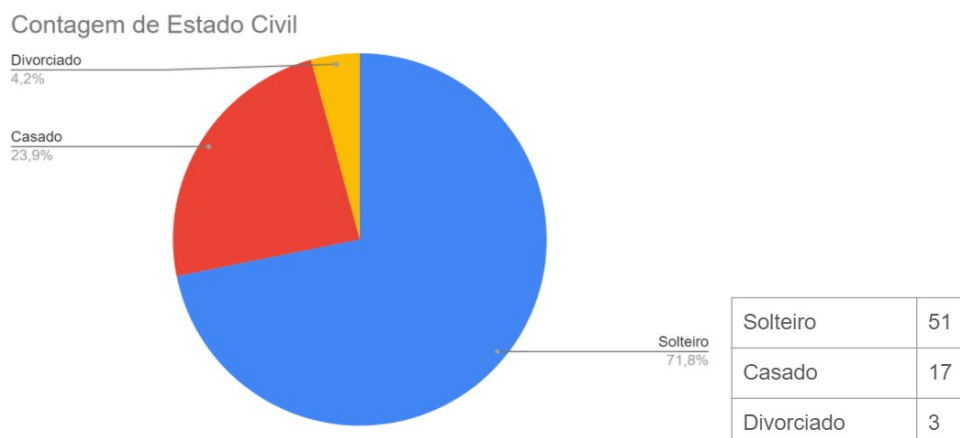
Gráfico 2 – Gráfico de mapeamento de idade



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

A partir do levantamento das respostas relacionadas ao estado civil dos respondentes, pode-se perceber que a maior parte deles é representada por solteiros o que compõe 71,8% das respostas, logo em seguida vem o número de casados com 23,9% dos respondentes e por último vem o número de divorciados com 4,2%. Ver Gráfico 3.

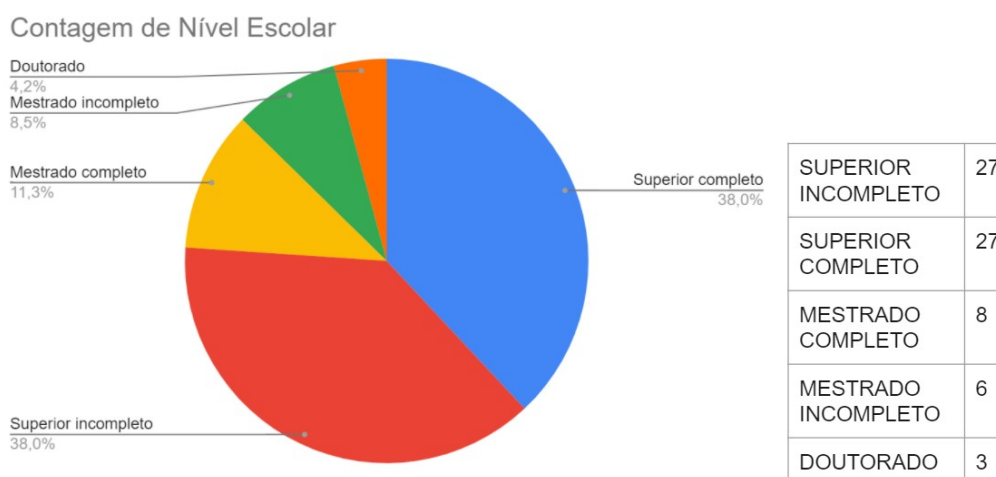
Gráfico 3 – Gráfico de contagem de estado civil



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

No que se refere à formação dos respondentes, mais de 38% responderam que possuem o nível superior incompleto, outros 38% afirmaram que finalizaram a graduação. 24% dos respondentes estão cursando ou já finalizaram o mestrado e doutorado. Ver Gráfico 4.

Gráfico 4 – Gráfico de contagem do nível escolar

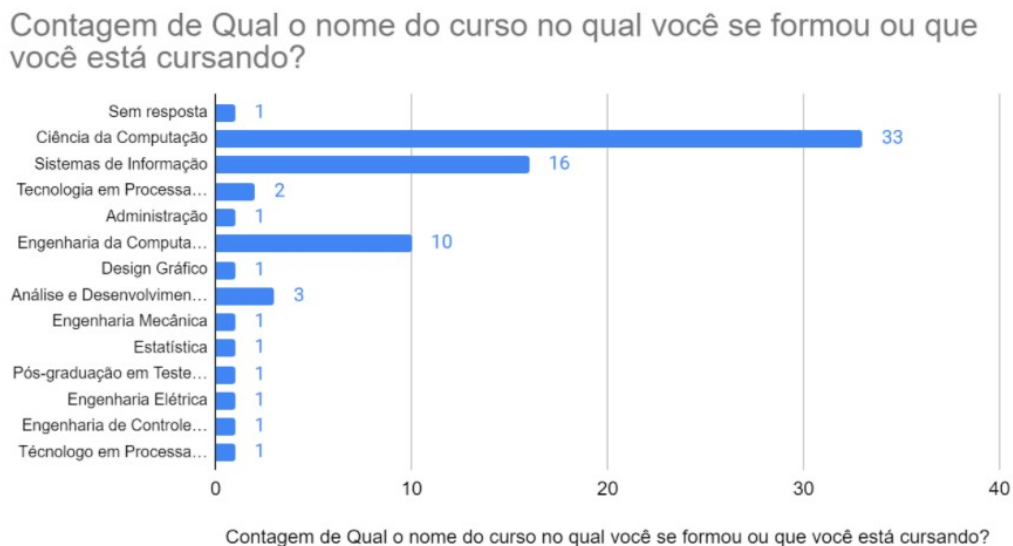


Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Em relação ao curso de cada entrevistado é possível concluir que a maior parte das pessoas que responderam a esse questionário pertencem aos cursos de Ciência da Computação, Sistemas de Informação ou Engenharia da Computação, que juntos somam 49 respostas, com a maior parte dos respondentes (43 pessoas) concentrada nas universidades federais de Pernambuco e do Pará conforme ilustrado pelo Gráfico 5. Outros exemplos de

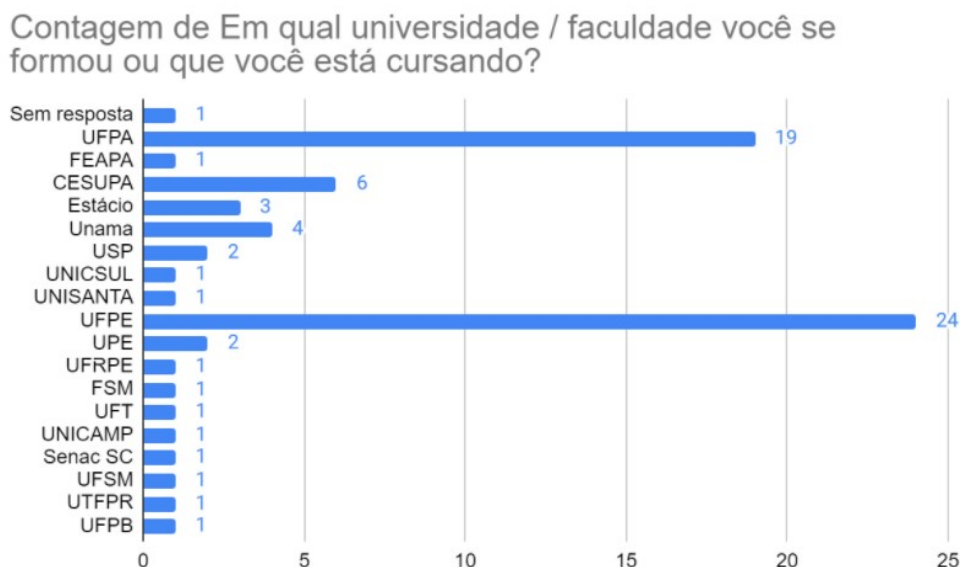
universidades dos respondentes incluem Centro Universitário do Estado do Pará com 6 (seis) respostas, Universidade da Amazônia com 4 (quatro) respostas e Universidade Estácio de Sá com 3 (três) respostas, os exemplos podem ser visualizados no Gráfico 6.

Gráfico 5 – Gráfico de contagem das respostas sobre os cursos que a pessoa se formou, ou que está cursando



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Gráfico 6 – Gráfico de contagem das respostas sobre a faculdade/universidade que a pessoa se formou, ou que está cursando



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Também através desta pesquisa é possível concluir que grande parte das pessoas formadas que trabalham de forma remota possui em média uma experiência profissional de 1 a 5 anos na sua área de atuação: 52,1%. No entanto, quando perguntamos sobre o tempo de emprego atual, as respostas indicam que a maior parte dos respondentes possui menos de 1 ano de emprego: 76,1%. Ver Gráficos 7 e 8.

Gráfico 7 – Gráfico da contagem de tempo de experiência profissional



Fonte: Elaborado pela autora, (2021). Ilustra o tempo de experiência do respondente.

Gráfico 8 – Gráfico da contagem de tempo no emprego atual



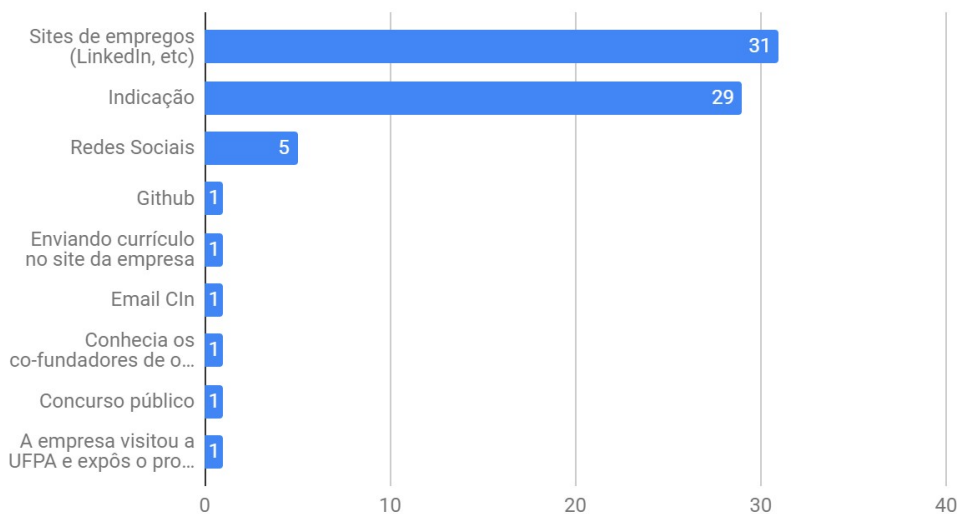
Fonte: Elaborado pela autora, (2021). Ilustra o tempo que o respondente está no emprego atual.

Conforme apontado pelo Gráfico 9, ao serem questionados sobre como conseguiram seus empregos atuais, a maior parte respondeu que encontrou em sites de empregos como o

LinkedIn e outros (31 pessoas) e também, através de indicações (29 pessoas). Alguns encontraram de outras formas como, por exemplo, através de um concurso público (1 pessoa) ou redes sociais (5 pessoas). Destes empregos atuais, conseguimos perceber que 84,4% trabalham em tempo integral contra os 9,1% que trabalham em tempo parcial e 6,5% que são estagiários. Ver Gráfico 10.

Gráfico 9 – Gráfico de contagem das respostas sobre como encontrou esse emprego

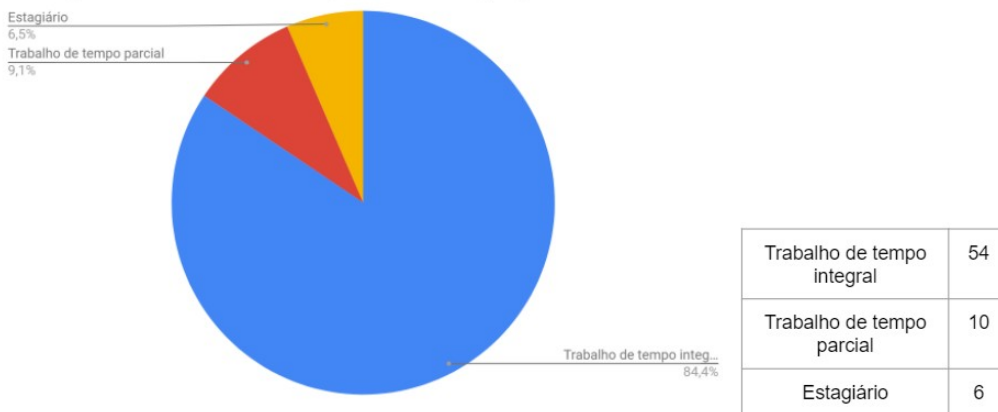
Contagem de Como você encontrou esse emprego?



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Gráfico 10 – Gráfico de contagem das respostas sobre como é a sua situação atual de emprego

Contagem de Qual é a sua situação atual de emprego?



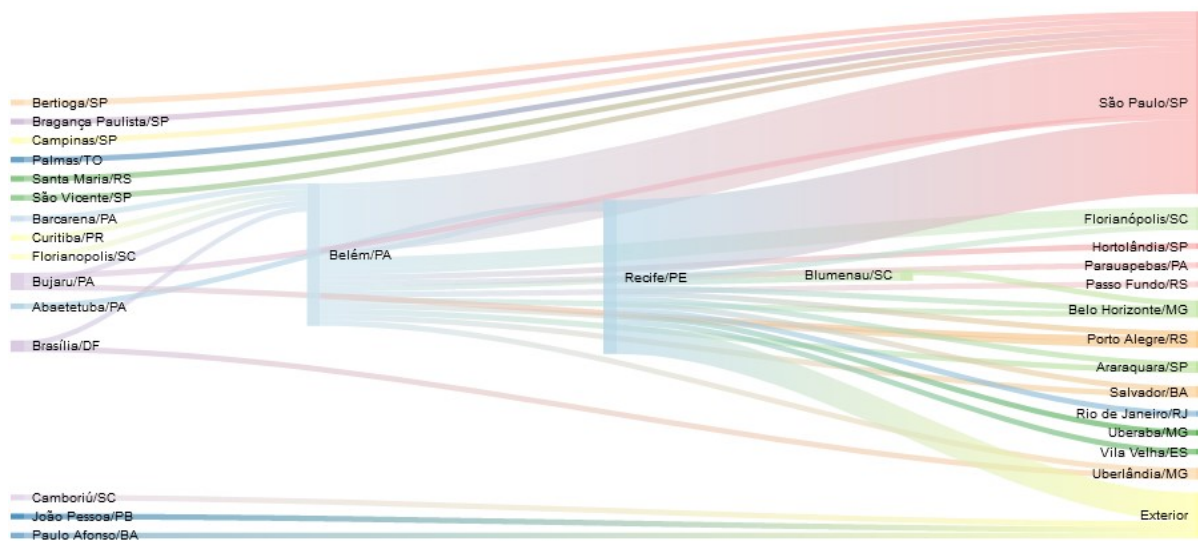
Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

3.2 Principais Resultados Quantitativos

O questionário continha perguntas sobre a residência das pessoas que se encontravam realizando trabalho remoto, bem como a cidade onde sua empresa estava localizada. O gráfico 4 ilustra estes dados: do lado esquerdo estão listadas as cidades onde os respondentes relataram residir e do lado direito para onde os mesmos trabalham. E no centro, onde se encontram Belém, Recife e Blumenau, estão as cidades onde há pessoas que residem nessas cidades e trabalham em outra cidade, ao mesmo tempo em que existem pessoas que residem em outra cidade e trabalham nestas cidades.

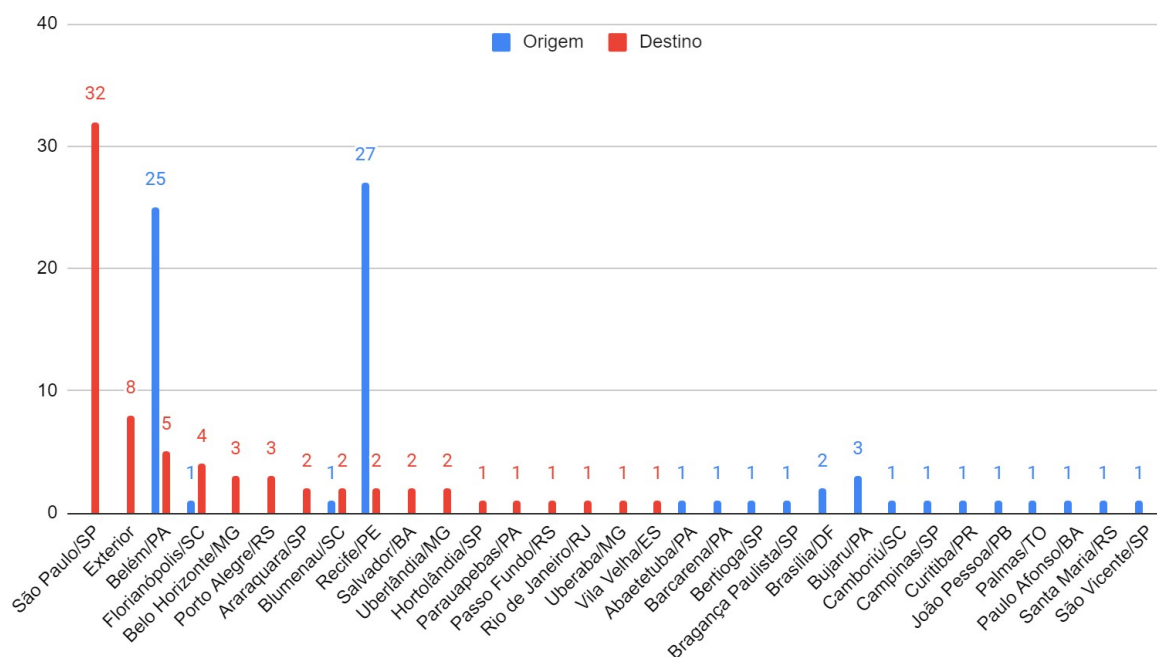
Ao se analisar os dados dos gráficos 11 e 12, percebe-se que grande parte dos respondentes estavam residindo na capital dos seus devidos estados, com a maior porcentagem pertencendo a Recife/PE (27 pessoas) ou Belém/PA (25 pessoas) e que os respondentes estavam trabalhando, em sua maior parte, em empresas situadas na cidade de São Paulo/SP (32 pessoas). Depois de São Paulo/SP, os respondentes trabalham para empresas localizadas no exterior (8 pessoas), em Florianópolis/SC (4 pessoas) e Belém/PA (5 pessoas).

Gráfico 11 – Gráfico da relação entre o local de trabalho e o local de moradia.



Fonte: Sankey Diagram elaborado pela autora, (2021). O gráfico mostra as cidades em que os respondentes residiam e as cidades onde as empresas estavam localizadas.

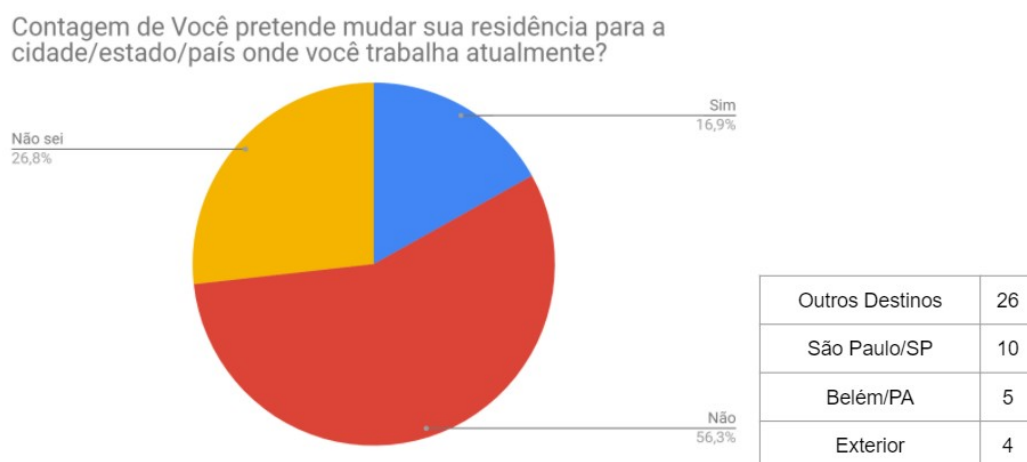
Gráfico 12 – Gráfico da relação entre o local de origem e o local de destino do trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

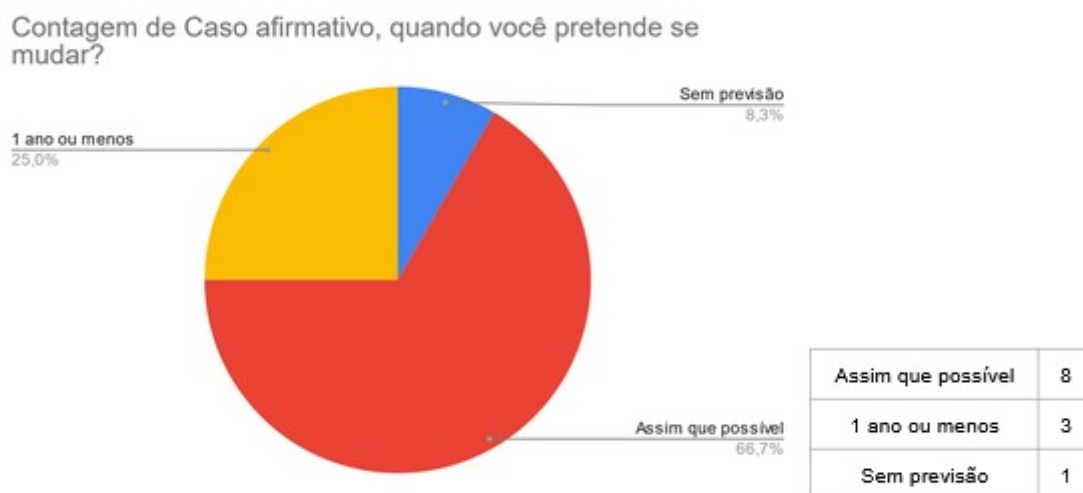
Entre os respondentes, 56,3% responderam que não pretendem mudar de residência para a localidade onde a empresa está situada, com 26,8% dos respondentes ainda indecisos sobre a mudança, enquanto que apenas 16,9% afirmam que pretendem se mudar para a localidade onde a empresa que trabalham está situada. Dos que pretendem se mudar 66,7% responderam que a mudança irá ocorrer assim que possível, enquanto que 25% afirmam que em 1 ano ou menos estarão residindo na cidade em que a empresa para o qual trabalham está situada, e apenas uma pessoa (8,3%) relatou que ainda não tem previsão de quando será realizada sua mudança. Ver gráficos 13 e 14.

Gráfico 13 – Gráfico da pretensão dos respondente em relação a mudar para a localização do seu trabalho atual



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Gráfico 14 – Gráfico que mostra em quanto tempo os participantes (que pretendem se mudar), pretendem se mudar para a localidade onde trabalham

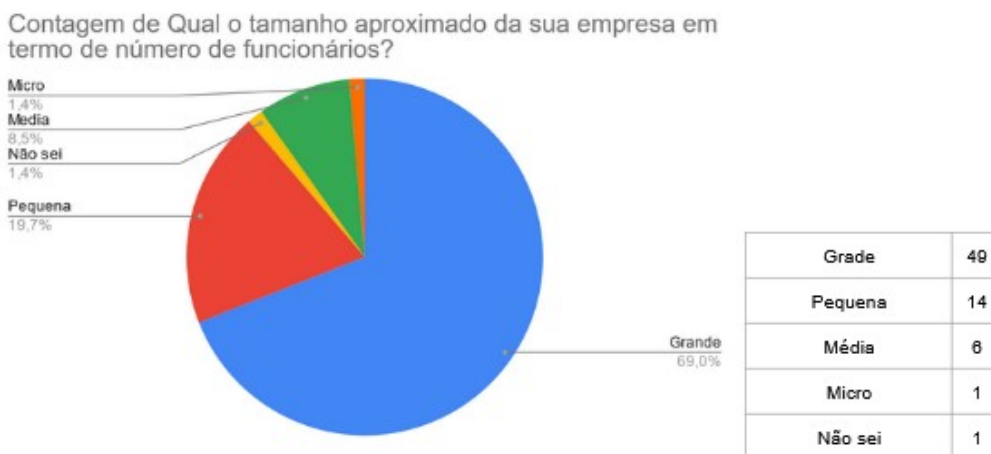


Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Quando perguntados sobre o tamanho das empresas para as quais trabalham, os respondentes indicaram que as empresas variaram de 5 funcionários até 125.000 funcionários, sendo a moda 2.000 funcionários e a média total de 225 funcionários. As empresas de tamanho “grande” (mais de 100 funcionários) correspondem a 69% das respostas, enquanto

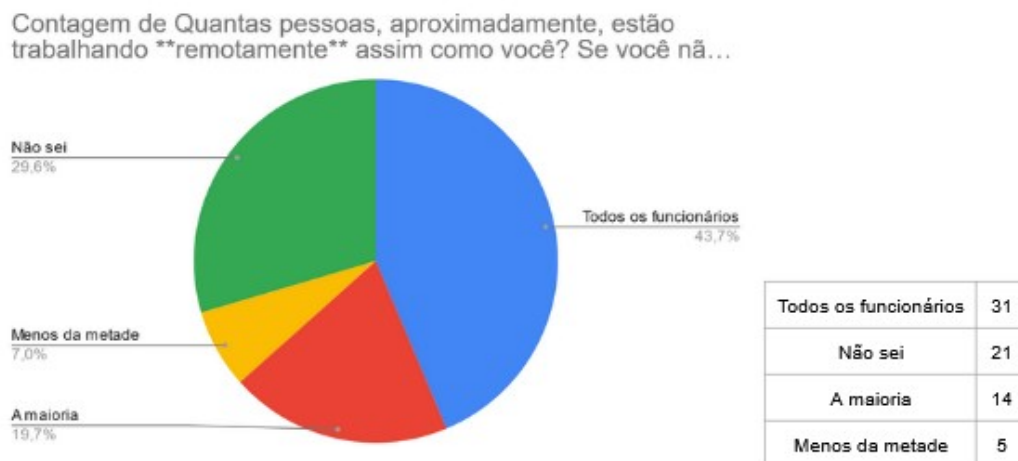
que as empresas “pequenas” (de 10 a 49 funcionários) correspondem a 19,7% das respostas válidas, empresas de tamanho “médio” (50 a 99 funcionários) correspondem a 8,5% das respostas e as de tamanho micro (menos de 10 funcionários) 1,4%. Os respondentes também indicaram a taxa de adesão da empresa para o trabalho remoto, a grande maioria (43,7%) responderam que todos os funcionários da empresa estão trabalhando remotamente, 29,6% não sabem informar a quantidade, 19,7% responderam que a maioria dos funcionários (mais de 50%) estão em regime de trabalho remoto, enquanto que 7% afirmam que menos da metade dos funcionários estão realizando as atividades de forma remota. Os gráficos de dispersão 15 e 16 ilustram esses dados.

Gráfico 15 – Gráfico do tamanho aproximado da empresa em termo de número de funcionários



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

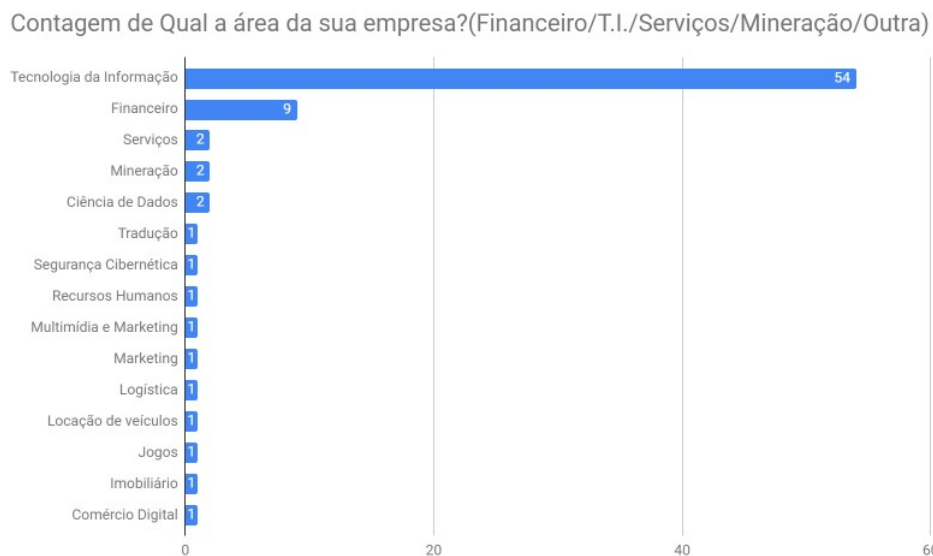
Gráfico 16 – Gráfico sobre a quantidade de pessoas que estão trabalhando remotamente na mesma empresa



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

E por fim, sobre o setor da empresa no qual os respondentes trabalham, foi observado que a maior parte dos mesmos trabalham em empresas do setor de TDIC (54 pessoas) ou financeiro (9 pessoas), ocupando os cargos de Engenheiro de Software (47 pessoas), seguido por cargos de liderança (9 pessoas) e alguns exercendo a função de Trainee (4 pessoas). Juntos, os outros cargos como por exemplo, analista de dados, especialista em experiência de usuário e consultores somam 11 (onze) respostas.

Gráfico 17 – Gráfico sobre a área de atuação da empresa



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Gráfico 18 – Gráfico sobre o cargo de cada participante na empresa



Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

3.3. Principais Resultados Qualitativos

A estrutura de representação dos dados qualitativos consiste em descrever a pergunta, exibir a tabela com todos os códigos das respostas apontadas pelos respondentes, seguida por uma breve contextualização sobre as respostas e por fim, alguns exemplos.

Pergunta: Por qual(is) motivo(s) você escolheu essa modalidade de trabalho (remota)?

Tabela 1 – Tabela que mostra os motivos que o entrevistado escolheu a modalidade de trabalho remoto

Comodidade	26
Remuneração	21
Pandemia	19
Oportunidade	18
Família	8
Qualidade de Vida	8
Restrição de Mobilidade	5
Economia	2
Diversidade cultural	2
Aprendizado	1
Amigos	1

Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

A partir das perguntas abertas no questionário foi possível identificar vários fatores que influenciaram na motivação dos informantes para trabalhar de maneira remota. A maior quantidade de citações quando buscamos pela motivação dos respondentes refere-se à comodidade do trabalho remoto, isto é, as respostas estão relacionadas ao fato de não precisar enfrentar trânsito, flexibilidade e a preferência em trabalhar em sua própria residência:

“Possibilidade de trabalhar de qualquer lugar.” (Respondente 8)

“Flexibilidade de trabalhar em qualquer localização.” (Respondente 47)

“Economia de tempo, conforto e flexibilidade.” (Respondente 64)

Além da comodidade, alguns respondentes possuem restrições de mobilidade, por exemplo, essas pessoas estudavam em uma cidade e, portanto, não poderiam se deslocar para a cidade em que estavam trabalhando:

“Estou estudando em um outro estado do local de trabalho.” (Respondente 65)

Outras pessoas estavam interessadas na qualidade de vida, como o respondente 59 esclareceu:

“O trabalho remoto me proporciona melhor qualidade de vida e uma melhor remuneração. A melhor qualidade de vida não está relacionada apenas aos vencimentos e sim ao fato de não precisar sair de casa, não precisar enfrentar trânsito, etc.” (Respondente 59)

Conforme mencionado pelo respondente 59 acima, além da qualidade de vida, as pessoas também buscaram por remunerações mais altas:

“Comodidade (trabalho 100% home office) e salário mais atrativo.” (Respondente 48)

Alguns respondentes estavam em busca de gastar menos com transporte público e outros preferem não arcar com um custo de vida muito alto em outra cidade:

“Redução de custos de transporte.” (Respondente 14)

“Custo de vida em Sao Paulo é muito caro.” (Respondente 57)

A família também foi um fator muito importante: vários respondentes informaram que gostariam de poder estar perto da família, tendo filhos em casa:

“Principalmente devido a pandemia, no estado em que resido as oportunidades para a área em que trabalho são muito escassas, infelizmente... Na pandemia as empresas de tecnologia passaram a adotar o regime híbrido e assim consegui uma oportunidade de trabalhar em uma agência. Outra coisa também é a flexibilidade de horário, como tenho filhos em casa e a esposa precisa de ajuda, em horário comercial quando não há reuniões consigo ajudar em casa nos afazeres.” (Respondente 62)

A falta de boas oportunidades em sua terra natal impulsionou grande parte dos respondentes, um deles foi o respondente 2, que também menciona que os amigos influenciaram em sua decisão:

1. Não conhecia empresas na minha região para contrato remoto;
2. Por orientação de alguns amigos;
3. O período de pandemia também foi importante na decisão.” (Respondente 2)

O próprio aprendizado que o ensino remoto pode dar, incluindo o fato de se poder trabalhar com pessoas de diferentes culturas motivaram os respondentes 12 e 15 a escolherem essa modalidade de trabalho:

“Adquirir mais experiência na modalidade remota e pela remuneração ser bem mais justa. Pela possibilidade de trabalhar com outras culturas e remuneração maior que nossa região.” (Respondente 12)

“Pela possibilidade de trabalhar com outras culturas e remuneração maior que nossa região.” (Respondente 15)

E, finalmente, a própria pandemia exigiu que as pessoas trabalhassem dessa forma. A exemplos temos o respondente 25 e o respondente 26:

“A empresa que eu trabalho decidi ser home office. Antes da pandemia eu já trabalhava presencialmente nesta empresa.” (Respondente 25)

“A empresa impôs esse regime provisoriamente após a contratação para preservar a saúde de seus funcionários durante a pandemia.” (Respondente 26)

Pergunta: Você encontrou vantagens em trabalhar remotamente? Se sim, quais?

Tabela 2 – Tabela que mostra as vantagens que os entrevistados encontraram em trabalhar remotamente

Comodidade	32
Liberdade	26
Produtividade	19
Família	15
Qualidade de Vida	13
Economia	12
Remuneração	11
Saúde	10
Oportunidade	2
Comunicação	1
Privacidade	1

S/V	1
Segurança	1

Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Algumas das vantagens de trabalhar remotamente já foram identificadas pelos informantes quando comentaram sobre a motivação como, por exemplo, a remuneração mais alta, a possibilidade de passar mais tempo com a família, qualidade de vida, comodidade por trabalhar em sua própria residência, economia com transporte e melhores oportunidades. No entanto, existem vantagens que não são encontradas na motivação e como exemplo temos a produtividade:

“Organizo melhor meu tempo. Sinto que sou mais produtivo.” (Respondente 44)

“Sim. Produtividade maior, horários flexíveis.” (Respondente 66)

Dentre os assuntos abordados, a liberdade, quando relacionada a autonomia, tem sido comentada por muitos respondentes, o respondente 63 informou que esta é uma das vantagens que encontrou:

“Quase 100% mais vantajoso.

Uma das vantagens são: Construir um quarto/escritório na própria casa, ter a comodidade que você mesmo pode proporcionar, e liberdade para utilizar horas às horas de trabalho diária como você achar melhor, como por exemplo: cochilar, se distrair com outras coisas, se alimentar e etc, desde que não comprometa sua responsabilidade para com a empresa ou instituição de trabalho.” (Respondente 63)

A saúde dos respondentes foi pauta de algumas respostas, como a do Respondente 52 que cita os dois fatores como vantagens:

“Mais tempo para mim e minhas atividades de casa, economia de passagem/combustível, poder trabalhar de onde quiser seja no interior, no litoral ou na capital. Ficar mais próxima da família, ter uma rotina mais saudável com tempo para atividades físicas.” (Respondente 52)

Alguns respondentes afirmam que o trabalho remoto possui uma maior sensação de privacidade e segurança:

“Sim. Maior Conforto, Maior aproveitamento de horas livres, Sem trânsito, Maior produtividade, Mais tempo perto da família, Maior segurança.” (Respondente 20)

“Sim. Possibilidade de acordar mais tarde, pois não perco tempo me deslocando até o local de trabalho, mais conforto e privacidade.” (Respondente 32)

O respondente 26 acredita que a comunicação remota é melhor, pois permite que pessoas de setores diferentes colaborem sem limitações físicas:

“Sim, é possível dormir mais já que não há tempo gasto com deslocamento e há menos estresse em especial com o processo de mudança que seria necessário para assumir a posição em uma outra localidade. Além disso, profissionalmente é vantajoso, pois é mais constante o contato com pessoas de outros setores com os quais teríamos uma barreira física (distância) dificultando a colaboração.” (Respondente 26)

Pergunta: Você encontrou desvantagens em trabalhar remotamente? Se sim, quais?

Tabela 3 – Tabela que mostra as desvantagens que os entrevistados encontraram em trabalhar remotamente

Socialização	32
Gestão do Tempo	26
Comunicação	13
Produtividade	8
Ambiente	8
S/D	6
Concentração	4
Aprendizado	3
Cobrança	2
Infraestrutura	2
Economia	1
Saúde	1
Pandemia	1

Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Entre as desvantagens mais apontadas pelos respondentes está a gestão do tempo, isso quer dizer que muitos respondentes estão enfrentando problemas referentes ao cronograma e até mesmo acabam trabalhando mais do que as horas previstas, como podemos verificar na resposta a seguir:

“A principal desvantagem é conseguir separar a vida pessoal da vida profissional. É bem mais fácil acabar fazendo "horas extras" para cumprir uma expectativa trabalhando remotamente.” (Respondente 3)

Algumas pessoas citaram que a autocobrança é outro fator recorrente no trabalho remoto, afinal, sem uma boa gestão de tempo acabam sentindo que precisam trabalhar a todo momento. Essa condição é informada pelo Respondente 22:

“É desgastante precisar cumprir as metas de produção, por você não estar em um escritório físico, não precisar bater ponto, precisamos justificar o tempo trabalhando, as vezes, exaustivamente, pois precisamos realmente produzir algo naquele tempo.” (Respondente 22)

O fato do ambiente de trabalho estar no mesmo ambiente que o ambiente de descanso é, para alguns, uma desvantagem. Por exemplo, o respondente 64 fala que o ambiente relaxado acaba gerando falta de concentração:

“Sim, distração por conta do ambiente ser muito mais relaxado.” (Respondente 64)

Problemas de infraestrutura que envolvem, por exemplo, questões de conexão estável com a rede, foram citados pelos respondentes. O respondente 2 citou outros problemas relatados acima e o respondente 18 que vê isso como sua única desvantagem:

“Apenas a de internet instável.” (Respondente 18)

“Trabalhar remotamente exige boa conexão com internet, afinal temos vídeo chamadas e afins, assim ter o serviço interrompido já me prejudicou algumas vezes. Outra desvantagem é que nem todos se adaptam bem ao trabalho remoto e as atividades, como reuniões de equipes, podem parecer melhores se forem presenciais. Inicialmente pode ser complicado gerenciar o seu tempo de trabalho, afinal estar em casa e trabalhando pode parecer que sempre estamos disponíveis pro trabalho.” (Respondente 2)

A falta de Socialização também é um fator que muitos respondentes veem como uma desvantagem, como o respondente 53 afirmou:

“Sim, não ter relação com meus colegas (que não tenha a ver com trabalho), aprender menos pois não estou próxima dos colegas e problemas domésticos interrompendo durante horário de trabalho. Além disso, o fato de passar 100% do tempo num mesmo lugar, trabalho/lazer tudo no mesmo canto.” (Respondente 53)

Além disso, a comunicação, ou melhor dizendo, o difícil acesso à comunicação com os colegas de equipe e seus superiores se tornou uma clara desvantagem quando falamos de trabalho remoto, por vezes impactando diretamente no aprendizado e na produtividade segundo o relato do Respondente 26:

“Sim, a relação com o time se desenvolve mais devagar e quando o trabalho requer uma apresentação do campo pessoalmente como conhecer uma máquina que faz parte do processo, se perde muito no quesito de Aprendizado.” (Respondente 26)

Pergunta: Caso a resposta anterior (localização da empresa) seja em um país diferente da sua residência, por qual(is) motivo(s) você escolheu trabalhar em outro país?

Tabela 4 – Tabela que mostra qual o motivo que levou o entrevistado a escolher trabalhar em outro país

Remuneração	8
Oportunidade	4
Aprendizado de Língua Estrangeira	2
Amigos	1

Fonte: Elaborado pela autora, (2021).

Quando perguntamos aos respondentes que trabalham no exterior sobre o motivo da escolha em trabalhar em um país diferente, tivemos pouca variação de respostas. A maioria destas estavam relacionadas à remuneração, pois os respondentes poderão receber em dólar ou uma moeda mais valorizada, e oportunidades, como podemos observar nos exemplos a seguir:

“Oportunidade, salário.” (Respondente 49)

“Foi a oportunidade que apareceu na época. Hoje em dia continuo pois o salário é melhor que o praticado no Brasil, mas não pretendo continuar assim que pudermos voltar ao presencial.” (Respondente 51)

Mesmo que a maior parte da motivação para se trabalhar em um país diferente seja relacionada à carreira, alguns respondentes possuem razões mais pessoais para trabalhar no exterior, por exemplo, aprender uma nova linguagem:

“Praticar o inglês e receber em dolar.” (Respondente 44)

4 DISCUSSÃO

Nessa sessão iremos apresentar as análises realizadas considerando os resultados obtidos na sessão anterior.

4.1 Análise dos dados quantitativos

Após análise dos dados quantitativos podemos perceber que a grande maioria dos respondentes reside em um estado e trabalha para outro estado, com raras exceções. Podemos deduzir que as condições e/ou oportunidades de trabalho dentro dos principais estados dos respondentes não foram tão satisfatórias para os participantes da pesquisa. Uma hipótese alternativa para este resultado é que talvez exista uma baixa adesão do trabalho remoto por parte das empresas desses estados. Outro ponto notável é a grande abertura que empresas tiveram para que trabalhadores de diferentes estados pudessem desempenhar diferentes papéis em sua organização, a abertura está diretamente relacionada com a pouca quantidade de profissionais de TDIC em relação à demanda por esses profissionais (FERRO, 2021). Poucos respondentes trabalhavam para empresas de outro país, mesmo que muitas empresas internacionais estejam abertas à contratação de pessoas da América Latina (ELLIOT, 2022).

Também podemos ver que a maioria das empresas adotaram o horário de trabalho em tempo integral para os serviços remotos realizados em casa. Ainda nessa seção iremos apresentar algumas características desse regime de trabalho, bem como, seus prós e contras.

Outro fator a ser constatado nos resultados quantitativos da pesquisa é que mesmo aqueles que possuíam mais anos de experiência estão em seu emprego atual trabalhando de forma remota há menos de um ano, isso parece confirmar que a pandemia de Covid-19 foi o fator chave para que mais empresas contratassem pessoas de outros lugares para trabalhar remotamente para continuarem ativas (DA SILVA, 2021).

4.2 Análise das motivações e vantagens

Quando perguntados sobre as suas motivações para se trabalhar remotamente, além da pandemia, as respostas apontam que mesmo que um salário mais agradável tenha importância para muitos, o maior motivo para a maioria dos respondentes estava relacionado a comodidade e a qualidade de vida, isto é, não pegar trânsito, morar perto da família, poder ter liberdade na escolha do horário de trabalho, etc. Em outras palavras, pode-se perceber uma tendência em enxergar o trabalho remoto como um facilitador para se atingir melhor qualidade de vida. Sendo assim, de acordo com as motivações e vantagens pontuadas, percebe-se que muitos respondentes parecem estar confortáveis com o novo modo de trabalho. De acordo com Ciolfi, Gray e Carvalho (2020) a pandemia mudou os padrões de

trabalho e em decorrência disso pode haver uma relutância em voltar ao escritório quando a situação melhorar.

As motivações de se trabalhar em casa por motivos familiares foram recorrentes nos artigos estudados, citado como um motivo muito relevante para o público feminino (HADDON, 1999; BRIDI et al., 2020; PINHO et al., 2021), o que entra em conflito com a pesquisa realizada neste trabalho em que o público feminino tem uma motivação sem muita distinção com o público masculino. As causas da divergência dos resultados desta pesquisa com trabalhos anteriores em relação ao gênero podem ser explicadas por vários motivos: (i) a pequena porcentagem de respondentes femininos nesta pesquisa, (ii) o público alvo da pesquisa (profissionais de TDIC), (iii) a falta de perguntas diretas mais relacionadas ao assunto, ou (iv) a passagem de tempo entre essa pesquisa e as pesquisas anteriores.

Vale ressaltar que é esperada uma certa facilidade de lidar com a tecnologia por parte de trabalhadores da área, portanto problemas relacionados à dificuldade de entender as ferramentas ou de lidar com problemas tecnológicos não foram tão relevantes para os respondentes da pesquisa.

Houve discordância em relação à produtividade, alguns respondentes afirmam que houve um aumento em sua produtividade em decorrência do trabalho remoto, outros pontuam que a produtividade diminuiu. Em todo caso, percebemos que a produtividade é algo individual que envolve vários fatores diferentes, incluindo espaço, tempo e recursos disponíveis. Esta diferença de opinião é consistente com trabalhos recentes da área que também enxergaram esta dicotomia em seus resultados (FORD, 2022)(SILVEIRA, 2022).

As oportunidades e o aprendizado assim como a diversidade cultural não tiveram uma relevância digamos que esperada de acordo com os artigos estudados.

4.3 Análise das desvantagens

Outro ponto abordado foram as desvantagens de se trabalhar remotamente, entre os pontos mais abordados podemos perceber a dificuldade que os respondentes estavam encontrando para organizar os horários de trabalho para que os mesmos não se confundam com seus horários de lazer e vida pessoal. Isso acaba confirmando que o tempo de trabalho acaba sendo 'baseado em tarefas' e não 'baseado em tempo' (HALFORD, 2005) como grande parte dos trabalhos realizados em escritório. Ciolfi, Gray e Carvalho (2020) acreditam que trabalhar remotamente em equipe requer tanto 'gerenciamento de relacionamento' quanto

'autogestão', afinal, em um ambiente familiar vários conflitos externos relacionados à convivência podem ocorrer.

Existem autores que buscam melhorar esse cenário como, por exemplo, Cecchinato (2014) que planeja um framework organizacional para gestão do tempo de trabalho através de um gerenciador de e-mails. Em outro artigo, uma das respondentes da pesquisa em questão impõe limites de espaço e uma conta alternativa para tentar organizar sua vida profissional:

[...] Angela (dona de uma empresa de desenvolvimento de software) designou um cômodo em sua casa apenas para o trabalho. A sala é separada do resto da casa, para que o trabalho não se espalhe para o espaço familiar. [...] Quando ela abre aquela porta à noite, Angela usa a solução alternativa de uma conta separada para evitar ser arrastada para o trabalho.² (Ciolfi; Gray e Carvalho, 2020)¹

No caso acima, vale ressaltar que nem todos os respondentes têm a possibilidade de fazer esta separação entre os espaços físicos em suas residências. Além disso, como a pandemia ocorreu de maneira inesperada, mesmo os respondentes que têm esta possibilidade, talvez não tenham tido tempo adequado para se planejar para isto.

A relevância dos problemas enfrentados em relação à socialização e comunicação com os colegas de trabalho não pode ser ignorada, afinal, muitas ideias e negócios surgem a partir de conversas informais. “A ‘sala de bate-papo’ eletrônica é uma forma empobrecida de interação humana, e o e-mail é uma forma empobrecida de comunicação humana em comparação com os relacionamentos pessoais.” (HARDILL E GREEN, 2003, tradução nossa)².

Algumas desvantagens apontadas em outros trabalhos não se fizeram presentes em nossa pesquisa. Por exemplo, uma desvantagem que pode ser visualizada apenas a longo prazo apontada por Greengard (1995, p. 104-108, apud CIOLFI, GRAY E CARVALHO, 2020) descreve que trabalhadores remotos têm menos chance de progredir em suas carreiras do que trabalhadores presenciais. Muito por causa da falta de socialização que torna a barreira entre o trabalhador e seus superiores ainda maior. Existem duas possíveis explicações para isto. Primeiro, neste caso todos, ou a maior parte, dos membros de uma equipe estão trabalhando de maneira remota. Segundo, não havia passado tempo suficiente desde o início

¹ [...] Angela (a software development company owner) has designated one room in her home as only for work. The room is set apart from the rest of the house, so that work does not spill out into family space. [...] When she opens that door in the evening Angela uses the workaround of a separate account to avoid being drawn into work.

² The electronic ‘chat room’ is an impoverished form of human interaction, and email is an impoverished form of human communication compared with personal relationships.

do trabalho remoto até o momento da coleta de dados para que esta e outras desvantagens pudessem ser percebidas pelos respondentes.

Uma conclusão óbvia ao se deparar com as desvantagens citadas é que alguns problemas acabam levando a outros problemas. Por exemplo, a falta de comunicação gera pouca socialização e isso pode interferir na produtividade das pessoas, isso também é algo que precisa ser observado a longo prazo, considerando uma possível questão de adaptação.

Desta forma, quando comparamos os resultados observamos que um mesmo motivo para se trabalhar de forma remota, no caso em questão, a comodidade de estar em um ambiente mais pessoal, perto da família e confortável, também pode ser um problema na hora de balancear a vida profissional com a vida pessoal. Pode-se imaginar que isto ocorre pois as pessoas ainda estão aprendendo a trabalhar de maneira remota, visto que muitos parecem ter se deparado com esse fenômeno recentemente.

4.4 Limitações desta pesquisa

Algumas limitações podem ser notadas a partir do alcance da pesquisa. Uma das limitações observadas é que a pesquisa contou com 75 respostas válidas, e as respostas e divulgação da pesquisa foram feitas por contatos pessoais. Desta forma, houve poucas variações de cidades, sendo a maior parte dos respondentes dos estados do Pará e Pernambuco. Outra limitação é que grande parte dos respondentes estão alocados na área de Engenharia de Software e outras áreas com tarefas que podem ser realizadas em uma máquina pessoal, sendo assim, não temos muitos dados referentes a outros cargos que talvez poderiam ter mais pontos a abordar dependendo do grau de necessidade de estar presente em um escritório. Por exemplo, profissionais de manutenção.

5 CONCLUSÕES E TRABALHOS FUTUROS

O objetivo do trabalho apresentado está em entender o trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19, sua motivação, vantagens e desvantagens. Para isto foi necessária a elaboração, divulgação, coleta e análise dos dados obtidos com um questionário desenvolvido sobre o trabalho remoto que contou com a colaboração de 75 trabalhadores de TDIC de diversos estados do país.

Para a elaboração das perguntas foram realizados testes e avaliações sobre o que perguntar e até mesmo filtrar para quem o questionário deveria ser enviado. Com isso,

coletamos dados quantitativos e qualitativos para tornar mais precisa a opinião dos respondentes, levando em consideração que as perguntas quantitativas como, por exemplo, a localização, buscaram entender o perfil do entrevistado para que as motivações, vantagens e desvantagens e outras perguntas qualitativas tenham algum significado para além dos códigos obtidos (BANKS; LOUIE; EINERSON, 2000). Como resultado, não encontramos quaisquer discordâncias entre grupos nas respostas obtidas.

Durante a análise observamos os pontos positivos e negativos de se trabalhar remotamente em alguns estados brasileiros e se tornou evidente que a comodidade, remuneração, a própria pandemia e maiores oportunidades de emprego foram os principais motivos pelo qual esse modelo foi escolhido, ou imposto, aos trabalhadores de TDIC que participaram da pesquisa.

É importante perceber que em tempos atuais, até mesmo antes do isolamento social, as pessoas estão buscando cada vez mais por praticidade. Sendo assim, as pessoas planejam manter seu ambiente pessoal sob controle, ao mesmo tempo em que realizam tarefas profissionais remuneradas.

Outro fator notável é a diversidade de lugares que estão aceitando trabalhar com pessoas de outra localidade, isso pode indicar uma possível adesão a longo prazo do trabalho remoto por parte de empresas.

A baixa quantidade de tempo em que os trabalhadores de TDIC iniciaram em seus trabalhos atuais pode confirmar a hipótese de que a pandemia foi o fator chave para que a maioria dos respondentes tenham iniciado seus trabalhos remotos, mas também pode ser explicada por outros fatores, como, por exemplo, a alta taxa de rotatividade no setor privado de empresas de TDIC que vem sido assunto de gigantes da tecnologia como Amazon (INSIDE AMAZON'S, 2021) e Meta, antiga Facebook (LEVITSKY, 2020).

A principal contribuição da presente pesquisa é entender o impacto que a mudança no modelo de trabalho causou na vida profissional dos profissionais de TDIC. Isto é importante para que em trabalhos futuros possamos acompanhar a evolução e adaptação do trabalho remoto na área de TDIC e, além disso, servir de fonte de conhecimento para que possíveis contratantes da área entendam as necessidades dos seus colaboradores a partir das (i) expectativas dos colaboradores, (ii) as vantagens que os colaboradores encontraram e que os motiva a continuar trabalhando de forma remota e (iii) de aspectos que poderiam ser modificados para que o ambiente de trabalho remoto se torne mais atrativo e inclusivo.

Como proposta de trabalho futuro, temos a possibilidade de acompanhar a evolução do trabalho remoto e as diferenças entre as motivações, vantagens e desvantagens que foram

obtidas no início da pandemia com a evolução do trabalho remoto, afinal, muitas empresas planejam continuar nesse modelo por tempo indefinido (AGUIAR, 2021), assim como muitos funcionários parecem ter interesse em continuar trabalhando remotamente. De acordo com as respostas obtidas, podemos elaborar perguntas novas e mais específicas e ampliar os locais de divulgação para os respondentes, e desta forma, buscar aumentar a diversidade de respostas.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR Estela. **Após começo turbulento, empresas se adaptam ao home-office e planejam mantê-lo.** CNN Brasil, p. 1, 16 ago. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/apos-comeco-turbulento-empresas-se-adaptam-ao-home-office-e-planejam-mante-lo/>. Acesso em: 09/02/2022.
- ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho.** 2008.
- BAINES, Susan. **Servicing the media: freelancing, teleworking and ‘enterprising’ careers.** New Technology, Work and Employment, v. 14, n. 1, p. 18-31, 1999.
- BANKS, Stephen P.; LOUIE, Esther; EINERSON, Martha. **Constructing personal identities in holiday letters.** Journal of Social and Personal Relationships, v. 17, n. 3, p. 299-327, 2000.
- BRIDI, Maria Aparecida et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 09/02/2022
- CECCHINATO, Marta E. **Email management and work-home boundaries.** In: Proceedings of the 16th international conference on Human-computer interaction with mobile devices & services. 2014. p. 403-404.
- CIOLFI, Luigina; GRAY, Breda; PINATTI DE CARVALHO, Aparecido Fabiano. **Making home work places.** 2020.
- DA SILVA, Guilherme Elias. **Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental.** Revista Espaço Acadêmico, v. 20, p. 28-38, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57083>. Acesso em: 09/02/2022.
- ELLIOT, Vitória. **“It’s a bloodbath”:** U.S. companies are pillaging Latin America’s tech talent, rest of world, p. 1, 20 jan. 2022. Disponível em: <https://restofworld.org/2022/latin-america-startup-developer-scarcity/>. Acesso em: 09/02/2022.
- FERRO Pedro. **Falta de profissionais de TI só tende a aumentar, dizem especialistas.** Jornal da USP, p. 1, 11 nov. 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/falta-de-profissionais-de-ti-so-tende-a-aumentar-dizem-especialistas/>. Acesso em: 16/02/2022.
- FORD, Denae et al. **A tale of two cities:** Software developers working from home during the covid-19 pandemic. ACM Transactions on Software Engineering and Methodology (TOSEM), v. 31, n. 2, p. 1-37, 2021.
- GÓES, Geraldo Sandoval, MARTINS, Felipe dos Santos, NASCIMENTO, José Antônio Sena. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?. **Carta de Conjuntura (IPEA)**, p. 1-10, 2021. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 09/02/2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena. **O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD covid-19 nos mostrou.** Carta Conjunt.(Inst. Pesqui. Econ. Apl.), p. 1-16, 2021.

HADDON, Leslie. **Approaches to understanding teleworking.** Teletronikk, v. 95, n. 4, p. 29-38, 1999.

HADDON, Leslie. **Locating the Virtual Community in the Households of Europe: The International Report.** 1998.

HALFORD, Susan. **Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management.** New Technology, Work and Employment, v. 20, n. 1, p. 19-33, 2005.

HARDILL, Irene; GREEN, Anne. **Remote working—altering the spatial contours of work and home in the new economy.** New Technology, Work and Employment, v. 18, n. 3, p. 212-222, 2003.

KANTOR, Jodi; WEISE, Karen; ASHFORD, Grace. **Inside Amazon's: Employment Machine.** The New York Times, p. 1, 2021. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2021/06/15/us/amazon-workers.html>. Acesso em: 09/02/2022.

LEVITSKY, Allison. **Facebook no longer has Silicon Valley's highest employee turnover, LinkedIn user data shows.** Silicon Valley Business Journal, p. 1, 2020. Disponível em: <https://www.bizjournals.com/sanjose/news/2020/12/30/employee-turnover-linkedin-data-2020.html>. Acesso em: 09/02/2022.

PINHO, Paloma de Sousa et al. **Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19.** Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, 2021.

OLIVEIRA JR, Edson et al. **Surveying the impacts of COVID-19 on the perceived productivity of Brazilian software developers.** In: Proceedings of the 34th Brazilian Symposium on Software Engineering. 2020. p. 586-595.

SILVEIRA, Paulo et al. **A deep dive into the impact of covid-19 on software development.** IEEE Transactions on Software Engineering, 2021.

APÊNDICE A – FORMULÁRIO

Pesquisa sobre Morar e Trabalhar em cidades diferentes

Este questionário é referente a uma pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso da Faculdade de Computação da Universidade Federal do Pará (UFPA) que envolve temas relacionados ao trabalho remoto em tempos de COVID-19.

O público alvo deste questionário é caracterizado por trabalhadores em atividade remota que moram em cidades diferentes das de sua empresa.

Este questionário tem preenchimento aproximado de 5-10 minutos. Sua participação é voluntária, podendo assim recusar ou interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento.

Você será perguntado sobre tópicos referentes ao seu local de trabalho, as ferramentas utilizadas e a sua opinião sobre a modalidade de trabalho remota, bem como aspectos demográficos sobre você.

Sua participação será de fundamental importância para o desenvolvimento dessa pesquisa. Os resultados da pesquisa serão utilizados como dados para um Trabalho de Conclusão de Curso e sua identificação não será divulgada.

Agradecemos a sua contribuição!

*Obrigatório

1. Você concorda em participar desta pesquisa de forma voluntária e anônima?
Nenhuma informação pessoal que possa identificá-lo(a) será divulgada. * *Marcar*

apenas uma oval.

Sim

Não

2. Você está morando em uma cidade/estado diferente da cidade/estado de sua empresa? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Pesquisa sobre trabalho remoto

3. Por qual(is) motivo(s) você escolheu essa modalidade de trabalho (remota)? *

4. Você encontrou vantagens em trabalhar remotamente? Se sim, quais? *

5. Você encontrou desvantagens em trabalhar remotamente? Se sim, quais? *

6. Onde está localizada a empresa/órgão onde trabalha? (Responda como Cidade/Estado) *

7. Caso a resposta anterior seja em um país diferente da sua residência, por qual(is) motivo(s) você escolheu trabalhar em outro país?

8. Como e com que frequência você se comunica com seus colegas de trabalho? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Várias vezes	Sempre
Telefone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E-mail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slack / MS Teams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
WhatsApp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discord	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google meet/Zoom ou similar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Qual a área da sua empresa? (Financeiro/T.I./Serviços/Mineração/Outra) *

10. Qual o tamanho aproximado da sua empresa em termo de número de funcionários? *

11. Quantas pessoas, aproximadamente, estão trabalhando ****remotamente**** assim como você? Se você não souber a resposta, tudo bem, apenas coloque "Não sei." *

12. Qual o seu cargo na empresa? *

13. Há quanto tempo você está no seu emprego atual? (Em meses/anos) *

14. Como você encontrou esse emprego? *

Marcar apenas uma oval.

- Redes Sociais
- Indicação
- Sites de empregos (LinkedIn, etc)
- Outro:

15. Você pretende mudar sua residência para a cidade/estado/país onde você trabalha atualmente? *

Marcar apenas uma oval.

-
- Sim
-
-

Não

Não sei

16. Caso afirmativo, quando você pretende se mudar?

Perguntas demográficas

Pesquisa sobre trabalho remoto

17. Idade *

18. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Outro

19. Raça *

Marcar apenas uma oval.

- Preto
- Pardo
- Indígena
- Branco
- Outro:

20. Nível Escolar *

Marcar apenas uma oval.

- Superior incompleto
- Superior completo
- Mestrado incompleto
- Mestrado completo
- Doutorado

21. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Casado
- Solteiro
- Divorciado
- Viúvo

22. Qual o nome do curso no qual você se formou ou que você está cursando? *

23. Em qual universidade / faculdade você se formou ou que você está cursando? *

24. Quantos meses/anos de experiência profissional você possui depois de formado na área em que está trabalhando? *

25. Qual é a sua situação atual de emprego? *

Marcar apenas uma oval.

- Trabalho de tempo parcial
- Trabalho de tempo integral
- Autônomo
- Estagiário

26. Cidade e estado onde você reside *

27. Você toparia participar de uma conversa sobre esse Survey? Em caso afirmativo, deixe seu E-mail abaixo:

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários