

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

KEVIN ARNDT DA TRINDADE

**A priorização do regime de trabalho remoto em desfavor da remuneração na aceitação de vagas na área de tecnologia no cenário pós Covid-19 no Brasil**

Porto Alegre

2023

KEVIN ARNDT DA TRINDADE

**A priorização do regime de trabalho remoto em desfavor da remuneração na aceitação de vagas na área de tecnologia no cenário pós Covid-19 no Brasil**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Administrador de Empresas da Escola de Administração do Instituto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2023

## KEVIN ARNDT DA TRINDADE

A priorização do regime de trabalho remoto em desfavor da remuneração na aceitação de vagas na área de tecnologia no cenário pós Covid-19 no Brasil

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Administrador de Empresas da Escola de Administração do Instituto da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Elaine Di Diego Antunes

(Orientadora)

Escola de Administração/UFRGS

---

Prof. Dr. Jean Carlo Silva do Santos

FGV EAESP | Escola de Administração de Empresas de São Paulo

## **AGRADECIMENTOS**

À minha esposa, Nathália Rocha, que me apoiou durante todo o curso e por muitas vezes me incentivou a não desistir da graduação. Seu apoio foi fundamental para que eu conseguisse chegar ao fim desta etapa do meu desenvolvimento.

Aos meus amigos, principalmente ao Luis H. Z. Paese, que leram meu trabalho de conclusão e fizeram apontamentos importantes para o desenvolvimento do mesmo.

À minha orientadora, Elaine Antunes, que ajudou a superar minhas dificuldades na produção científica.

Por fim, à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pela oportunidade de ter estudado em uma instituição que é referência de ensino no país.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Evolução do percentual do faturamento investido em TI por setor.....	11
---	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Regime de trabalho atual e benefícios indispensáveis.....	32
Gráfico 2 - Carreira atual e benefícios indispensáveis.....	32
Gráfico 3 - Faixa de renda e benefícios indispensáveis.....	33
Gráfico 4 - Faixa etária e benefícios indispensáveis.....	33
Gráfico 5 - Aumento salarial mínimo para trabalhar presencialmente.....	34
Gráfico 6 - Gênero e aumento mínimo para trabalhar presencialmente.....	35
Gráfico 7 - Faixa de renda e aumento mínimo para trabalhar presencialmente.....	35
Gráfico 8 - Faixa de idade e aumento mínimo para trabalhar presencialmente.....	36
Gráfico 9 - Carreira atual e aumento mínimo para trabalhar presencialmente.....	36
Gráfico 10 - Regime de trabalho atual e aumento mínimo para trabalhar presencialmente.....	37
Gráfico 11 - Benefícios indispensáveis e aumento mínimo para trabalhar presencialmente.....	37
Gráfico 12 - Perda salarial máxima para trabalhar remotamente.....	38
Gráfico 13 - Gênero e perda salarial máxima para trabalhar remotamente.....	39
Gráfico 14 - Faixa de renda e perda salarial máxima para trabalhar remotamente.....	39
Gráfico 15 - Carreira atual e perda salarial máxima para trabalhar remotamente.....	40
Gráfico 16 - Benefício indispensável e perda salarial máxima para trabalhar remotamente.....	40

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso discute o regime de trabalho remoto na área de tecnologia, abordando suas vantagens e tendências, e o coloca em contraponto com a remuneração na hora de escolher uma vaga de emprego. O trabalho remoto é descrito como uma forma de trabalhar longe das instalações físicas da empresa, utilizando ferramentas de tecnologia para facilitar a comunicação. O estudo destaca que o trabalho remoto reduz barreiras estruturais, como a acessibilidade para pessoas com deficiência e para aqueles que têm responsabilidades de cuidado. Além disso, a pesquisa mostra que o trabalho remoto foi impulsionado pela pandemia de COVID-19, que forçou empresas a adotarem essa modalidade como forma de continuar operando durante o isolamento social. O mercado de trabalho de profissionais de tecnologia no Brasil está em crescimento, com uma demanda estimada de 160 mil novas vagas por ano até 2025, no entanto há uma escassez de profissionais qualificados, o que aumenta a competitividade entre empresas nacionais e internacionais na busca por talentos. Este trabalho tem como objetivo investigar se os profissionais de tecnologia estariam dispostos a priorizar o trabalho remoto em desfavor da remuneração, estimando também qual seria o percentual de remuneração que os profissionais estariam dispostos a abrir mão para trabalhar remotamente e se podem existir diferenças nessa priorização dentre diferentes perfis socioeconômicos. Para atingir tais objetivos foi utilizado o método de pesquisa exploratória-descritiva, visto que o problema proposto é novo na academia e necessita de maior elucidação, gerando direcionamento e embasamento para estudos posteriores. Esta pesquisa tem relevância para os recrutadores de empresas, pois proporciona uma compreensão mais aprofundada das preferências dos profissionais de tecnologia em relação ao trabalho remoto. Os resultados encontrados foram de que existe a possibilidade de o fenômeno de priorização do trabalho remoto em desfavor de uma parcela de remuneração ser algo comum no cenário pós pandêmico, e os percentuais salariais mais citados como passíveis de serem abdicados em troca do regime de trabalho remoto foram de 20% a 30%. Além destes achados, foi observado também que grupos específicos podem ter limites sensivelmente maiores ou menores, um exemplo são os trabalhadores de cargos técnicos que possuem mais disposição de perda salarial se comparados aos trabalhadores de cargos de gestão.

**Palavras-chave:** Trabalho remoto. Tecnologia. Remuneração. Pandemia. Mercado de trabalho

## ABSTRACT

This study provides a discussion on the remote work regimen in IT-related jobs, showing its advantages and trends, and balances it with wages when it is time to accept a job offer. Remote work is a work style that occurs outside of the physical dependencies of the company, using technology tools to ease communication between teams. The study highlights that remote work reduces structural difficulties, such as accessibility for people with needs, and helping those that are also "care workers". Beyond that, the research demonstrates that remote work was pushed with the COVID-19 pandemic, which forced companies to employ this work style as a way to continue operating during the lockdown periods. Before the COVID-19 pandemic, only 15.6% of employees adopted remote work, while in 2021, this number went up to 83.6% (Revelo, 2022). Nonetheless, after the lockdown was lifted, there was a downward trend to 73.4%, with most of the companies opting for a hybrid work model. The job market for IT professionals in Brazil is growing, with an estimated demand of 160,000 new job postings by year until 2025, however, there is a lack of qualified professionals, which increases the competitiveness for professionals between Brazilian and worldwide companies. This competitiveness, when considered with the high wages in IT-related jobs, and the growing complexity of the job roles, makes the hiring and retention for IT professionals a challenge. This study aims to investigate if IT professionals are willing to prioritize remote work over wages, and measuring what would be the rate of wage that these professionals would be willing to give up to work remotely, and how these measurements compare in different socioeconomics backgrounds. To achieve these objectives, the method of descriptive-exploratory research was employed, given that the proposed problem is fresh in academia and requires further elucidation, providing direction and foundation for subsequent studies. This research holds relevance for corporate recruiters, as it offers a deeper understanding of technology professionals' preferences regarding remote work. The findings indicated that the phenomenon of prioritizing remote work over a portion of compensation is a possibility in the post-pandemic scenario, with the most commonly cited salary percentage range that could be relinquished in exchange for remote work falling between 20% and 30%. In addition to these findings, it was also observed that specific groups might have significantly higher or lower limits; for instance, technical positions workers are more inclined to accept salary reductions compared to managerial roles.

**Keywords:** Remote work. IT. Wages. Pandemic. Job market

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	13
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
2.1 TRABALHO REMOTO.....	16
2.2 ÁREA DE TECNOLOGIA.....	18
2.3 PANDEMIA DE COVID-19 E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO REMOTO.....	20
2.4 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS.....	21
2.5 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	23
2.6 ASPECTOS CONVERGENTES ENTRE OS ESTUDOS APRESENTADOS.....	24
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>26</b>
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	26
3.2 TÉCNICA DE COLETA DOS DADOS.....	27
3.3 TÉCNICAS DE ORGANIZAÇÃO, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS....	28
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>
4.1 PERFIL DA AMOSTRA.....	30
4.2 ANÁLISE DAS VARIÁVEIS DE INTERESSE DO TRABALHO.....	31
4.2.1 Três benefícios indispensáveis.....	31
4.2.2 Aumento mínimo necessário para trabalhar presencialmente.....	34
4.2.3 Perda salarial máxima para trabalhar remotamente.....	38
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>44</b>
<b>APÊNDICE A - TABELAS DE DISTRIBUIÇÕES DA AMOSTRA.....</b>	<b>47</b>
<b>APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE PESQUISA.....</b>	<b>51</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho remoto (também conhecido como *home office* ou teletrabalho) é um modelo que pode ser descrito como uma forma de trabalhar longe das imediações da empresa, mediado por ferramentas de tecnologia que permitam a comunicação ainda que os trabalhadores estejam fisicamente distantes (Santos; Miranda; Junior, 2020). Decorrente das evoluções da tecnologia, como o desenvolvimento e o aumento do uso da internet, este estilo de trabalho permite maior flexibilidade na forma com a qual o trabalho se desenvolve (Haubrich; Froehlich, 2020 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019).

Segundo Santos, Miranda, Junior (2020), o modelo de trabalho remoto tem sido cada vez mais priorizado entre empregador e empregado. De acordo com os autores, as principais motivações para o fenômeno são: (1) para o empregado, a liberdade dentro do cumprimento de cargas horárias, e (2) para o empregador, as consequências dessa liberdade no aumento da produtividade e da qualidade do trabalho. Além disso, as empresas também não se vêem presas à localidade na hora contratar profissionais qualificados, podendo acessá-los ao redor do mundo. Os pesquisadores ainda apontam como benefício o fato de que o modelo diminui algumas barreiras estruturais como a acessibilidade de pessoas com deficiência, e de profissionais que cumprem também com a função de cuidadores (de idosos, crianças, pessoas com deficiência ou condições clínicas graves).

Em sua pesquisa descritiva, Haubrich e Froehlich (2020) entrevistaram profissionais de Recursos Humanos de 3 empresas do ramo de tecnologia que tem a adoção do regime de trabalho remoto como parte da cultura vigente. O estudo ilustra, através de suas falas, a crença de que o estilo de trabalho é uma tendência, tendo em vista a dificuldade de mobilidade em grandes cidades.

Em 2016, uma pesquisa revelou que 80% das empresas que adotaram o regime de trabalho remoto são da indústria e dos serviços de transformação, sendo que a tecnologia da informação e telecomunicações liderou os setores ocupando 24% desta estimativa (Cio, 2016 *apud* Haubrich; Froehlich, 2020). Após a pandemia do Covid-19, que forçou normas de isolamento para evitação do contágio e obrigou as empresas a se contextualizarem e encontrarem meios remotos de trabalho, estimou-se que 48% dos trabalhadores provavelmente optariam por continuar no *home office*, ou ao menos de forma híbrida, conciliando com parte do trabalho presencial (Davidescu, *at al.*, 2020 *apud* Machado, 2021). Outra pesquisa, realizada em 2020, ainda revela que a tendência pós covid é de um aumento de cerca de 30% no regime de trabalho remoto, ressaltando a importância das lideranças

compreenderem o lugar ocupado pela tecnologia como um ativo humano (Miceli, 2020 *apud* Santos; Miranda; Junior, 2020).

O "Relatório de Trabalho Remoto na Área de Tech em 2022" feito pela Revelo (2022), uma das maiores startups no setor de recursos humanos, mostra que antes da pandemia apenas 15,6% das pessoas da área de tecnologia trabalhavam em um regime de trabalho remoto, o percentual passou para 83,6% em 2021 e 73,4% em 2022. O mesmo relatório também traz uma visão das empresas, mostrando que antes da pandemia apenas 5% delas trabalhavam com o modelo remoto, durante a pandemia este número saltou para 87,5% e em 2022 caiu para 47,5%. O formato híbrido se mostrou como o "preferido" pelas empresas no cenário pós pandemia, com 50% das empresas pesquisadas afirmando adotá-lo. Esta migração de modelo de trabalho causada pela pandemia ajudou a consolidar a cultura do trabalho remoto em diversas empresas da área de tecnologia, introduzindo ganhos para os colaboradores (flexibilidade de horários, qualidade de vida, mais tempo pessoal) e ganhos para as empresas (aumento da eficiência, possibilidade de contratação de talentos de fora da região geográfica da empresa, diminuição de custos operacionais).

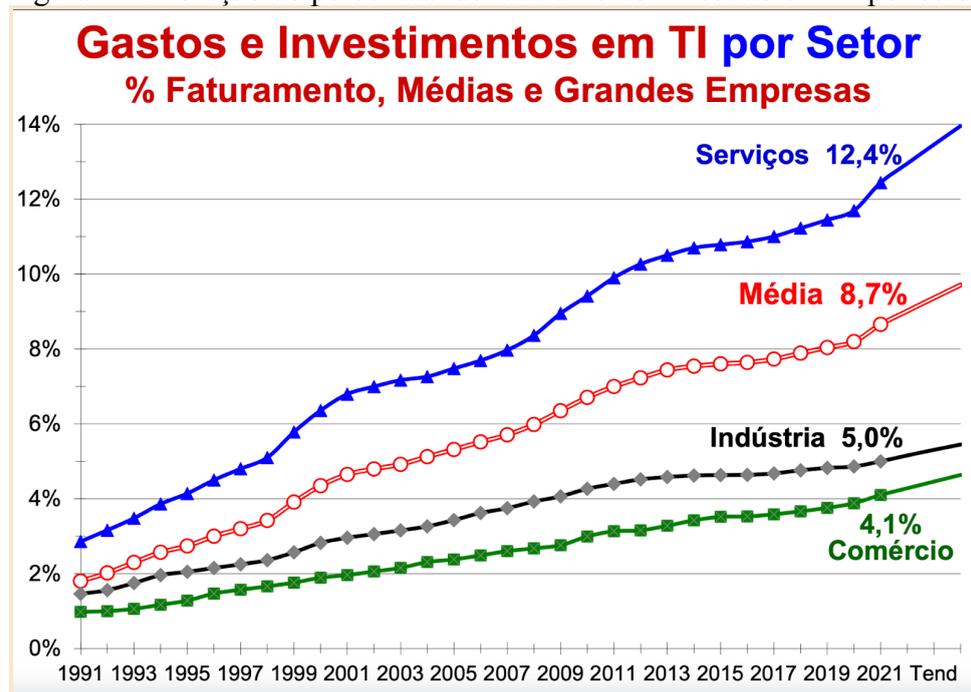
O mercado de trabalho brasileiro não é homogêneo, e justamente por isso os efeitos da pandemia atingiram de maneiras diferentes cada setor de trabalhadores. O mercado de profissionais de tecnologia acabou por ter uma certa vantagem pelo seu objeto de trabalho ser muito mais fácil de ser adaptado em um modelo de trabalho remoto, visto que a maioria do trabalho deste grupo de profissionais é feita de maneira eletrônica.

Outro ponto que diferencia este segmento de profissionais é a relação de oferta e demanda desta especialidade dentro do mercado de trabalho, visto que é uma área onde há mais demanda do que oferta de profissionais qualificados. Segundo relatório publicado em dezembro de 2021 pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (Brasscom, 2021), até 2025 o Brasil terá uma demanda de 160 mil novas vagas por ano no setor de tecnologia, porém, apenas 53 mil pessoas se formam em cursos com perfil tecnológico por ano, o que indica um possível cenário de déficit de profissionais.

Olhando para dados sobre a transformação digital que está acontecendo no país vemos que em 2021, impulsionado pela pandemia, o investimento das empresas em tecnologias da informação aumentou o equivalente ao que era esperado para quatro anos (Meirelles, 2022). O percentual médio da receita investido pelas empresas era da ordem de 8,7% e com tendência de continuar crescendo, e além disso os dados também mostram que quanto mais informatizada a empresa é, este índice tende a aumentar. Um exemplo desta proporção são os

bancos, que dentro do setor de serviços são os maiores responsáveis por gastos dedicados ao setor de tecnologia da informação, com uma média de 17,9% da receita comprometida com o investimento em TI, sendo que o setor de serviços já é o setor com maior média de percentual da receita sendo investido em TI, com 12,4%, conforme a Figura 1. Os bancos hoje estão na vanguarda do investimento em tecnologia no Brasil justamente por todo o processo de digitalização dos seus serviços, isto sem mencionar o fato de que o sistema bancário brasileiro é um dos mais avançados e seguros do mundo.

Figura 1 - Evolução do percentual do faturamento investido em TI por setor.



(Fonte: Meirelles, 2022, p. 51)

O Brasil hoje possui outra característica que reforça muito a importância e a magnitude desta transformação e inclusão digital: os aparelhos eletrônicos (*smartphones*, *notebooks*, computadores e *tablets*) já somam 447 milhões de unidades, superando a média de 2 aparelhos por habitante, sendo que é atribuído aos celulares inteligentes o papel de novo protagonista nas transações bancárias e nas compras feitas pelas pessoas. Apenas os smartphones já ultrapassam a marca de 1 aparelho com habitante, somando cerca de 242 milhões de aparelhos em uso no país (Meirelles, 2022).

O artigo de Bonini e Pozzobon (2016) traz a informação de que a demanda de trabalhos da área de tecnologia vem em um ritmo de crescimento constante, entretanto a oferta de trabalhos destas áreas se manteve constante, causando um desequilíbrio neste balanço de oferta e procura e resultando em um aumento dos salários médios. O artigo mostra que o

salário médio dos postos de tecnologia, no mercado americano em 2010, é 26% maior do que a média salarial dos demais postos.

Com este aumento da demanda por trabalhadores da área de tecnologia e o aumento da remuneração média destas vagas surgem os questionamentos sobre a importância e o impacto da remuneração *versus* outros aspectos da remuneração total, inclusive o trabalho remoto. Após a pandemia o trabalho remoto chegou a mais trabalhadores e benefícios importantes foram citados por eles, e tendo em vista a margem maior de remuneração que foi alcançada pela categoria devido ao desequilíbrio entre oferta e demanda, será que os trabalhadores estariam dispostos a abrir mão de uma parte de suas remunerações para continuarem trabalhando remotamente?

Considerando o contexto descrito, é imprescindível que olhemos para o efeito direto de aumento na quantidade de vagas na área de tecnologia, que concomitantemente proporciona um aumento a ser observado na dificuldade do processo de contratação e retenção de profissionais da tecnologia, conforme cita Meirelles (2022, p. 148):

A Pandemia mudou a estrutura de operação da TI nas empresas, em vários níveis, desde os mais visíveis para o trabalho remoto em qualquer lugar, colaboração e vendas online até a forma da transformação digital. Várias dessas mudanças vão permanecer, só não sabemos ainda com que intensidade. [...] A falta de mão de obra de TI é conhecida. Os números de vagas em aberto são de centenas de milhares, algumas estimativas chegam a 1.000.000 em alguns anos. Assim, atrair e reter talentos em TI está cada vez mais difícil e estratégico.

Além desse aumento na quantidade de vagas referentes ao mercado de Tecnologia, podemos dizer que a complexidade delas também aumentou, considerando a crescente evolução e transformação digital citada anteriormente. Com esta mudança de cenário surgiu uma demanda de maior capacitação, incentivando os candidatos a buscarem treinamentos para atualização e cursos de especialização. O aumento do nível de exigência em termos de competências técnicas restringe ainda mais o *pool* de profissionais disponíveis e aptos para assumirem as funções e vagas disponíveis no mercado de trabalho.

Segundo o relatório americano Dice Tech Job Report (DICE, 2022), as postagens de vagas de tecnologia nos Estados Unidos da América cresceram 45% no primeiro semestre de 2022, um aumento de 52% em relação ao mesmo período do ano anterior. Com o aumento mundial da demanda de mão de obra nesta área e tendo em vista que os países e empresas procurarão pela melhor mão de obra disponível no mercado global (Munzi, 2022), as empresas nacionais acabam tendo que competir com as internacionais no mercado de trabalho e isto dificulta ainda mais a contratação destes profissionais, até por que as empresas

estrangeiras pagam em dólar (ou euro) e a desvalorização do real frente às moedas estrangeiras fortes foi um fator muito relevante no período pandêmico (Thomaz, 2021 *apud* Parente; Lima, 2022).

Problematizando o tema do presente estudo, considera-se que o mercado de trabalho de profissionais da tecnologia esteve muito aquecido nos últimos anos (Silva, 2016) e isto acaba auxiliando na prática de salários acima da média. Este patamar de salários mais elevados, somado aos outros fatores mencionados acima no texto (adaptabilidade da função em relação ao regime de trabalho remoto, a especificidade do conhecimento técnico e a crescente competição no mercado mundial por este tipo de profissionais) oferece uma vantagem de negociação para o trabalhador, o que pode aumentar a importância de benefícios, ou seja, de recompensas não financeiras na hora de escolher entre trabalhar para uma ou outra empresa.

Hoje existem vagas de tecnologia oferecendo três principais tipos de modelo de trabalho: Trabalho Remoto, Trabalho Híbrido e Trabalho Presencial. Visto que esta área de especialidade tem sido uma das grandes dificuldades para os recrutadores. Sendo assim, é oportuno e relevante estudar como os profissionais de TI estão lidando com a possibilidade do regime de trabalho remoto *versus* a remuneração oferecida na hora de aceitar ou não uma oferta de emprego. Desta forma, a pergunta indutora deste Trabalho de Conclusão de Curso é: **os profissionais da área de tecnologia em um cenário de pós-pandemia de Covid-19 no Brasil estariam dispostos a priorizar o regime de trabalho remoto em detrimento da remuneração oferecida na escolha de vagas de emprego?**

## 1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral desta pesquisa é prospectar se os profissionais da área de tecnologia em um cenário de pós-pandemia de Covid-19 no Brasil estariam dispostos a priorizar o regime de trabalho remoto em detrimento da remuneração oferecida na escolha de vagas de emprego.

### Objetivos Específicos

- Identificar e avaliar o percentual médio de remuneração que os profissionais de tecnologia estariam dispostos a abrir mão para trabalhar remotamente.

- Averiguar se existiriam possíveis diferenças na priorização do trabalho remoto em detrimento da remuneração dentre os diferentes perfis socioeconômicos que compõem a amostra de profissionais da área de tecnologia pesquisada.

Durante a elaboração deste estudo foi percebida uma significativa dificuldade para encontrar material bibliográfico que abordasse completamente a temática da pesquisa. Foram encontrados artigos (por exemplo, Silva, 2016; Cebolinho, 2021) que se concentram nos desafios específicos enfrentados no setor de tecnologia em relação ao recrutamento e seleção, analisando as particularidades desse setor, como a escassez de talentos e as habilidades técnicas necessárias para as posições em tecnologia. Outro conjunto de estudos identificados (por exemplo, Francisco; Mpanda, 2023; Silva, 2021; Ygor *et al.*, 2020) trata dos impactos da pandemia no processo de recrutamento e seleção, trazendo apontamentos sobre como as restrições e as mudanças impostas pela pandemia afetaram as práticas do processo, à exemplo da adoção de entrevistas virtuais e a necessidade de se adaptar a um ambiente de trabalho remoto.

Apesar da existência desses estudos, não foram encontrados artigos que abordassem simultaneamente e buscassem entender se há uma possível relação entre os temas de trabalho remoto, remuneração e recrutamento. Portanto, há uma lacuna na literatura que abrange esta intersecção de assuntos, e neste cenário é indispensável que a academia realize estudos a fim de gerar conhecimento científico e literatura de qualidade sobre o tema do trabalho remoto e suas relações com remuneração e aceitação de ofertas de emprego.

Estes estudos são ainda mais importantes e necessários pois, com a desobrigatoriedade sanitária do trabalho remoto e com a regulamentarização dessa modalidade trabalho, houve um grande crescimento da discussão de qual modelo de trabalho é melhor, com grandes empresas argumentando a favor da volta do trabalho presencial ou híbrido, e muitos colaboradores afirmando que o trabalho remoto é muito melhor tanto para a vida pessoal quanto para o seu rendimento profissional (Bridi *et al.*, 2020).

A motivação para este estudo partiu desta necessidade de compreensão do fenômeno do trabalho remoto, mas adotando uma visão específica do colaborador. A escolha de contrapor o benefício do trabalho remoto com o fator de remuneração financeira veio do fato de que o salário é o resultado da negociação entre o trabalhador e a empresa (Souza, 2017), ou seja, o preço pelas horas de vida empenhadas no exercício do trabalho - a troca entre as partes envolvidas. Deste modo, contrapondo o trabalho remoto com o salário teríamos um indicador de quão importante ele seria para o colaborador, visto que objetivamente é muito complexo

gerar um indicador quantitativo de importância, pois se trata de uma valorização pessoal e subjetiva.

O conhecimento gerado neste trabalho pode ajudar os recrutadores das empresas a terem insumos mais qualificados para montar ofertas que consigam englobar de maneira mais assertiva as aspirações dos seus candidatos, gerando assim uma vantagem na hora de competir por estes profissionais no mercado de trabalho de tecnologia. Tendo mais insumos a respeito deste público podem ser criadas estratégias para lidar com os desafios de atração, desenvolvimento e retenção dos talentos da área de tecnologia, principalmente se observarmos o recente movimento de fuga de talentos para países mais desenvolvidos neste segmento profissional. Além deste uso prático também é possível que este estudo indique a necessidade de produção científica a respeito do tema por parte da academia, visto que há muito pouco material divulgado.

No referencial teórico serão abordados os temas importantes que contribuíram para a delimitação do problema deste trabalho, começando com a origem, a definição e a legislação do trabalho remoto. Este assunto será delimitado na área de tecnologia, segundo autores e estudos consultados, além de contextualizar a pandemia de Covid-19 e sua relação com o aumento expressivo de vagas de trabalho remoto no Brasil. Por fim, será feito um levantamento bibliográfico sobre recrutamento e seleção e também sobre as questões de remuneração e benefícios, bem como a percepção de importância desses tópicos por parte dos empregados.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

No referencial teórico são tratados as principais temáticas para contextualizar o problema de pesquisa deste trabalho. Neste capítulo, inicialmente, são abordados os temas de trabalho remoto, buscando explicar a história deste fenômeno e definir seu conceito e legislação, e também a área de tecnologia, com o enfoque de delimitar este grupo. A seguir é apresentada uma pesquisa para buscar entender a pandemia de Covid-19 e sua relação com o aumento do trabalho remoto no Brasil. Por último, são abordados os temas de recrutamento, seleção, remuneração e benefícios, assim entendendo os desafios e práticas deste setor das empresas que podem ser impactadas pelo problema de pesquisa deste trabalho.

### 2.1 TRABALHO REMOTO

Ainda que a academia não adote um padrão para a nomenclatura do modelo de trabalho a ser discutido utilizando termos que variam entre home office, escritório virtual, trabalho à distância, teletrabalho, e trabalho em casa (Bellini *et al.*, 2011 *apud* Haubrich; Froehlich, 2020), é importante salientar que no decorrer deste estudo o termo adotado será “Trabalho Remoto”. A escolha busca facilitar a compreensão do leitor e também manter uma padronização do idioma, evitando termos em línguas estrangeiras.

O trabalho remoto, apesar de gerar uma sensação de contemporaneidade, não é algo que foi concebido nas últimas décadas. Na verdade, existem relatos históricos que remontam ao século XIX, onde uma companhia ligada ao transporte ferroviário já utilizava um sistema de telégrafo para gerenciar as pessoas que estavam distantes do escritório central em Chicago (Goulart, 2009 *apud* Nogueira; Patini, 2012). A história desta empresa deixa evidente que a ideia de trabalhar remotamente não é algo tão recente. Naquela época já foi possível utilizar a tecnologia disponível para realizar a comunicação a distância de forma tão eficiente e organizada que pode ser considerada como um dos primeiros casos de sucesso na coordenação e gerenciamento das equipes espalhadas por diferentes locais.

Este relato nos faz refletir sobre como o trabalho remoto tem evoluído ao longo dos anos, acompanhando os ciclos de transformação da tecnologia. Embora os meios de comunicação e a tecnologia tenham se desenvolvido consideravelmente desde então, a essência do trabalho remoto permanece a mesma: a possibilidade de realizar atividades profissionais fora do escritório central.

Mesmo com um histórico mais longo do que é o imaginário comum, o trabalho remoto só se tornou um regime de trabalho mais comum através do avanço da tecnologia das últimas décadas, pois novas ferramentas de comunicação e de realização das atividades foram desenvolvidas e com isso as pessoas agora passaram a poder trabalhar em lugares a qualquer distância do local físico da empresa. Este novo contexto de trabalho ancorado nestes avanços de tecnologias da informação e comunicações permite a flexibilização das relações de trabalho no cenário atual de globalização (Santos; Miranda; Junior, 2020).

Este modelo de trabalho modernizado está sendo mais difundido ao passo que empresas mais jovens e ousadas entram no mercado, mas também cresce à medida que empresas mais tradicionais começam a rever suas estruturas e culturas buscando não ficar para trás neste processo atual de modificações das dinâmicas de trabalho, além de se beneficiar das características muito positivas advindas deste modelo, tais como redução de custos, aumento de agilidade e produtividade, etc. (Machado, 2021).

Uma pesquisa realizada em 2020 (Bridi *et al.*), no meio do cenário de trabalho remoto "forçado" pela pandemia traz dados que são relevantes para o objetivo do presente estudo, visto que quase 48% dos entrevistados alegaram que o trabalho remoto não é uma preferência, mas 40% afirmaram querer permanecer trabalhando remotamente após o período do isolamento demandado pela pandemia. Este grupo também citou como principais benefícios do trabalho remoto questões de flexibilidade dos horários, economia de tempo de deslocamento e a não necessidade de preocupação com a aparência, entretanto 48% dos entrevistados afirmaram que o trabalho remoto também possui aspectos negativos.

Em termos de legislação trabalhista, foi aprovada uma modificação na lei (Brasil, 2017), onde o trabalho remoto ganhou uma atenção especial, sendo criado um capítulo exclusivo (Capítulo II-A) para o tema. Aqui foram incluídos dispositivos que definem o trabalho remoto como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Este capítulo é importante, pois ele diferencia os trabalhadores que realizam funções externas (como motoristas, vendedores e outros sem local fixo de trabalho) dos trabalhadores no regime remoto, padronizando o conceito perante a lei e assegurando que este grupo disponha dos mesmos direitos, proteções e deveres (carteira assinada, férias, FGTS e etc.).

A legislação deixa claro que o comparecimento presencial do colaborador às dependências da empresa para o desempenho de atividades pontuais não descaracteriza o regime de trabalho remoto. É obrigatório que conste no contrato de trabalho que a modalidade

será o trabalho remoto e também que sejam especificadas as atividades que o empregado realizará. É importante pontuar que o parágrafo 2º do artigo 75-C reserva ao empregador o direito de determinar a alteração do regime de trabalho do remoto para o presencial, desde que respeite o prazo mínimo de transição de quinze dias. Também é previsto a responsabilidade do empregador de fornecer os equipamentos e infraestrutura necessários ou reembolsar o empregado caso ele tenha arcado com estes custos, sendo que estas despesas devem estar descritas no contrato escrito e não podem ser consideradas como parte da remuneração do empregado. Também fica definido em lei que o empregador é obrigado a instruir os empregados sobre prevenção de doenças e acidentes de trabalho, já o empregado deve assinar um termo de responsabilidade afirmando que recebeu as instruções e que irá segui-las.

Para que seja possível a realização do trabalho de forma remota é indispensável que a atividade do trabalhador possa ser realizada através de meios tecnológicos disponíveis fora do ambiente de trabalho, e o problema de pesquisa focou exclusivamente no grupo de profissionais das áreas de tecnologia pois eles se encaixam nesta necessidade e também porque foram o grupo que mais aderiu ao remoto nestes últimos anos. O próximo tópico visa contextualizar o que pode ser definido como "área de tecnologia" a fim de auxiliar na delimitação do grupo focal.

## **2.2 ÁREA DE TECNOLOGIA**

É importante para este estudo também a definição do conceito de “Área de tecnologia” (ou tecnologia da informação). Segundo Campos (2010), esta área seria coerentemente descrita como o empreendimento de recursos computacionais e tecnológicos com a finalidade de gerar e usar informações, e para isso ela deve ser analisada através das seguintes frentes complementares: componentes de hardware e dispositivos periféricos, softwares e seus recursos, sistemas de telecomunicações e gestão de dados e informação.

É evidente que esta área de trabalho que é tão disseminada e conhecida através de todo o mundo não esteve sempre assim, visto que seu surgimento foi dependente do desenvolvimento das condições e tecnologias materiais necessárias para sua formação, tal qual o desenvolvimento e popularização dos computadores e sistemas computadorizados. Este movimento se deu fundamentalmente com a era pós-industrial, quando as grandes metrópoles começaram a desenvolver e explorar alternativas novas de trabalho virtual e computadorizado, sempre tendo em vista a otimização de tempo de trabalho, aumento de escala e redução de custos de operação, substituindo processos manuais e locais por processos no novo ambiente

virtual (Mello,1999 *apud* Melo, 2011). Este mesmo autor também aborda o fato de que as organizações que primeiramente adotaram este novo método/meio de trabalho como sua nova realidade foram principalmente aquelas que estão ligadas ao setor de serviços, visto que elas possuem todo o seu negócio e sua geração de valores focadas em conhecimento e informações, não apenas em bens físicos.

A área de tecnologia está em constante crescimento no cenário mundial acompanhando o processo de informatização de todos os processos, e um índice importante que corrobora esta análise é o de que mais de 50% do total de todos os investimentos de capital que as grandes empresas dos países desenvolvidos fazem é direcionado para o setor de TI, sendo que nos Estados Unidos este percentual é 60% e nas grandes empresas brasileiras é de 55% (Meirelles, 2022).

Em termos mais práticos e atuais, o termo "Área de Tecnologia" é comumente utilizado para englobar todas as áreas que desempenham papéis ligados à tecnologia digital, não necessariamente de programação. Dentre as carreiras que entram neste grupo (Revelo, 2022) estão: **Desenvolvimento de Software** (ex.: *Mobile, Back-end, Full stack*), **Dados** (ex.: *Data Science, Data Engineer, Data Analyst*), **Produto** (ex.: *Product Owner, Product Manager*), **Design** (ex.: *UI, UX, Product Design, Web Design*), **DevOps/SRE/Infra** (ex.: *QA, Segurança da Informação*), **Marketing Digital** (ex.: *Growth, Performance, SEO*).

É muito comum que os profissionais que atuam nestas áreas realizem trabalhos mais isolados, com poucas interações interpessoais, ficando restritos muitas vezes apenas a uma relação homem-máquina. Além do fato deste relativo isolamento, muitas situações do cotidiano exigem um grande senso de responsabilidade e eficácia, tornando a rotina de trabalho mentalmente muito demandante e pesada. O dia a dia de profissionais desta área é permeado de situações que envolvem tomadas de decisões, resolução de problemas e necessidade de inovação e desenvolvimentos de soluções originais, e tudo isso em jornadas que podem ir de oito até doze horas de trabalho, por isso é de extrema necessidade que o trabalho proporcione prazer, auxiliando assim na percepção de qualidade de vida por parte do empregado (Goulart, 2009; Vieira, 2007 *apud* Melo, 2011).

O último ponto de delimitação do público trazido pelo problema de pesquisa que não foi abordado é o cenário de pandemia e pós pandemia de Covid-19 e quais foram seus impactos no trabalho remoto. Como já foram abordados os temas de trabalho remoto e área de tecnologia, veremos a seguir a contextualização do tema da pandemia a fim de entendermos a relação deste evento global com o tema pesquisado neste trabalho.

## **2.3 PANDEMIA DE COVID-19 E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO REMOTO**

Outro conceito importante para a pesquisa é o da pandemia de Covid-19 que, de forma direta ou indireta, afetou a vida das pessoas em seus diferentes contextos ao redor do mundo. No dia 11 de março de 2020 a OMS oficializou o "surto" de coronavírus como uma pandemia global, e neste dia já haviam mais de 118 mil casos registrados da doença em mais de 100 países diferentes. Em março de 2023 os dados da OMS já registravam mais de 6,85 milhões de mortes pela doença no mundo todo, com um total de quase 760 milhões de casos acumulados (World Health Organization, s.d.).

Com todas as adaptações necessárias e impactos sofridos com a pandemia, as relações de trabalho preponderantes na época pré-pandemia não passaram ilesas ao novo contexto. Impulsionadas pelas restrições de circulação, de aglomeração e de contato social, as empresas se viram obrigadas a adotar o regime de trabalho remoto, sempre que a atividade de trabalho permitia tal arranjo.

As empresas maiores e mais tradicionais não ficaram de fora deste movimento e também foram afetadas pela necessidade de adaptação, tendo que adotar o regime de trabalho remoto. No entanto, como percebe-se no relatório da Revelo (2022), à medida que a vacinação entrou em vigência e as políticas de distanciamento social se tornaram mais brandas, as empresas começaram a considerar a volta ao escritório. Este retorno foi implementado de diferentes formas, tanto com os modelos híbridos, nos quais os funcionários alternam entre trabalho presencial e remoto, bem como com modelos completamente presenciais. Essas diferentes formas de lidar em esta situação refletem a complexidade e a diversidade de abordagens adotadas pelas empresas para se adaptarem ao novo cenário pós-pandemia.

Para que os objetivos desta pesquisa sejam alcançados com clareza é preciso que tenhamos em mente também, além das características dos grupos de delimitação da amostra, a contextualização dos temas de remuneração e benefícios, visto que para respondermos o problema temos que conseguir contrapor a remuneração monetária com o benefício de trabalhar remotamente, e para isso precisamos entender como o trabalhador se relaciona e percebe estas duas facetas da remuneração.

## 2.4 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Para este trabalho é muito importante que compreendamos os conceitos de remuneração e benefícios, visto que o objeto de estudo engloba a contraposição do trabalho remoto (benefício) com o salário (remuneração). Esta relação só faz sentido se tivermos clareza de que ambos são relevantes para o trabalhador, visto que se algum deles não possuísse significância mínima não haveria necessidade de estabelecer este comparativo.

Vimos anteriormente neste trabalho que o mercado atual de tecnologia da informação está em expansão e com uma considerável demanda de funcionários cada vez mais qualificados, e este movimento de aumento da demanda somado a falta de capital humano para supri-la levou a um aumento da qualidade e quantidade da remuneração. E em um mercado onde as empresas precisam competir pela mão de obra qualificada a remuneração passa a ser considerada um dos principais fatores que definem quais delas são as melhores e com os melhores empregos (Moitinho, 2011).

Em um estudo realizado por Bonini e Pozzobon (2016) a respeito das diferenças salariais dentro da área de tecnologia da informação na região sul do país, foi verificado estatisticamente que existe um prêmio salarial para os profissionais desta área, visto que a média de remuneração deles é maior do que a média salarial do conjunto mais amplo de ocupações. Estes fatos corroboram o fato de que a remuneração acaba sendo a tradução do quanto a empresa avalia que o trabalho fornecido pelo empregado vale, levando em consideração as qualificações do mesmo e as condições do mercado de trabalho daquela posição.

O outro ponto a ser explorado é o conceito de benefícios, que são gratificações, regalias ou vantagens concedidas pela organização como recompensas indiretas ao funcionário, proporcionando uma maior qualidade de vida ao empregado e seus dependentes (Moitinho, 2011). Os benefícios disponibilizados pela empresa não são apenas um ato de boa vontade da organização para com os empregados, pois aumentam a competitividade desta empresa no mercado de trabalho e também aumentam a motivação dos colaboradores, visto que ajudam a gerar um melhor clima organizacional e a aumentar a produtividade (Moitinho, 2011).

A disponibilização de benefícios aos empregados não foi algo que surgiu juntamente com o mercado de trabalho, mas sim, a partir de muita pressão e luta sindical por parte dos trabalhadores. Com a primeira revolução industrial se estabeleceu como regra o trabalho assalariado nas fábricas com um alto nível de exploração e precarização, envolvendo jornadas

de doze até dezesseis horas diárias de trabalho, riscos constantes de acidentes de trabalho e intoxicação por gases e outros produtos químicos, além da exploração do trabalho de mulheres e do trabalho infantil, pois eles trabalhavam mais horas por salários menores (Martins, 2000). Como os donos das fábricas possuíam as máquinas e os meios de produção eles podiam colocar as regras que quisesse, e a partir deste cenário que começaram a surgir os primeiros grupos de empregados organizados reivindicando condições melhores de trabalho, e com estes movimentos o Estado passou a atuar como interventor nas relações de trabalho, buscando oferecer o mínimo de proteção aos trabalhadores que estavam submetidos às mais precárias condições (Martins, 2000).

Outro ponto importante na evolução do tema de salários e benefícios foi a criação da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, no governo de Getúlio Vargas em 1943. Este marco foi um divisor de águas na história laboral do país, pois foi através deste instrumento que os trabalhadores passaram a ser integrados como participantes do desenvolvimento e da construção do futuro do Brasil (Vargas *et al.*, 2013). Antes da CLT o Brasil contava com algumas normas isoladas que tratavam a respeito do trabalho, como a Lei dos Sindicatos, a limitação para o trabalho do menor e da mulher; a Carteira do Trabalho e a fixação do salário-mínimo (1940), e estas normas foram incorporadas na CLT juntamente com os direitos de ter uma jornada de oito horas, repouso semanal remunerado, férias anuais, proteção do trabalho noturno e o direito à aposentadoria para trabalhadores urbanos, direitos estes que já tinham sido estabelecidos na constituição de 1934 (Vargas *et al.*, 2013).

Tendo em mente que a concessão de benefícios é um resultado direto da luta de classes e analisando a história mais recente, nas décadas de 1960 a 1980 também aconteceram pressões dos sindicatos por benefícios aos trabalhadores, englobando pautas como segurança, condições melhores de trabalho, auxílio transporte, participação nos lucros e resultados e outros (Moitinho, 2011).

Os benefícios acabam por ser um grande diferencial competitivo das empresas quando estão disputando colaboradores no mercado de trabalho, pois passam para os empregados um sentimento de valorização, de segurança e de vantagens indiretas que podem fazer a diferença na escolha de uma vaga, visto que sem a oferta dos benefícios a percepção da vaga disponível no mercado de trabalho seria muito diferente (Amaral; Amorim, [s.d]).

Já coberta a contextualização de salário e de benefícios podemos entrar no tópico de remuneração total, e neste conceito vemos claramente que existe uma divisão entre os aspectos financeiros, como o salário e os bônus, e os aspectos não financeiros, como os benefícios de seguro de vida, vale transporte e outros, e o papel destes é fundamental para

prover ao empregado a sensação de satisfação no trabalho, a segurança psicológica e a autoestima (Moitinho, 2011).

Assim como a empresa busca por lucratividade, o empregado busca sentir-se valorizado e justamente remunerado, e para que ele trabalhe motivado e tenha uma performance que leve a empresa a ter o seu lucro é preciso que a remuneração total dele esteja de acordo com o que ele percebe ser justo (Amaral; Amorim, [s.d]). Nesta relação de mútua dependência ambas as partes esperam algo em troca para satisfazer suas necessidades e objetivos, e a moeda de troca que vai pautar a relação é a remuneração total (Marras, 2009).

## **2.5 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O início da jornada de um trabalhador em uma empresa é realizado através do fluxo de recrutamento e seleção. Segundo Câmara (2003 *apud* Baylão; Rocha, 2014, p.03) “o recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa”.

A atividade de recrutamento não deve ser uma responsabilidade exclusiva da área de recursos humanos, mas sim como um trabalho em conjunto com a área requisitante da vaga. Na construção da vaga é preciso que fique claro quais habilidades o profissional precisa ter, qual a experiência desejada, quais funções ele desempenhará e outros aspectos práticos do dia a dia daquela função, e para isso é necessária a atuação da área que possui a vaga em aberto. Tendo consciência desta divisão de funções as partes conseguem dividir coerentemente suas atribuições dentro do processo, cabendo à área de recursos humanos a parte de perfil comportamental e fit cultural, e à área requerente a constatação das qualidades técnicas necessárias para o desempenho da função (Francisco; Mpanda, 2023).

É possível encontrar evidências de que a oferta de benefícios e boas remunerações são estratégias que as empresas precisam levar em consideração na contratação de profissionais da tecnologia, já que por estarem em um mercado com mais demanda do que oferta de profissionais eles acabam recebendo constantes ofertas de diferentes organizações e isto os proporciona a possibilidade de serem mais exigentes (Cebolinho, 2021). Frases como "contratação de candidatos disponíveis a qualquer custo" também podem ser encontradas quando o artigo está tratando a respeito da competitividade no mercado laboral para a contratação de profissionais de tecnologia (Silva, 2016), destacando-se a necessidade de

adaptação das estratégias das empresas para competirem nesse cenário onde os candidatos possuem maiores possibilidade de negociar suas exigências e necessidades.

As dificuldades que englobam o profissional de tecnologia não findam na sua seleção e contratação, mas continuam também na retenção deste funcionário já depois de ele ter sido contratado. Medeiros (2020) trata em seu artigo a respeito deste assunto quando levanta a questão de que o aumento sistemático da compensação neste grupo acabou fazendo com que os profissionais de tecnologia verifiquem constantemente se seu salário atual está de acordo com a média salarial do mercado, e este comportamento foi observado principalmente entre as pessoas com cargos mais elevados. Este comportamento de "marcação a mercado" da remuneração leva as empresas a tentarem aumentar sua oferta salarial e também a desenvolverem diferentes metodologias para tentar garantir que haja uma retenção destes colaboradores.

Quando analisados outros estudos e artigos a respeito de recrutamento e seleção constata-se que a pandemia foi um grande impulsionador de mudanças nos modelos usados para recrutar novos funcionários, abrindo completamente as portas da digitalização nesta área (Santos; Pereira, 2022). Com este novo cenário de processos completamente online foram observados vários benefícios como ganho de agilidade, eficiência, redução de custos e também escalabilidade, além do fato de possibilitar a expansão do espectro de candidatos possíveis em relação ao processo tradicional presencial (Neto; Scatolin, 2020).

O fato de a pandemia ter causado este impulsionamento de mudanças no modelo de contratação não garantiu que o treinamento e a qualificação dos profissionais de recursos humanos acompanhasse esse movimento, sendo ainda um grande desafio para estes profissionais. Mesmo que na teoria os critérios para seleção dos candidatos não tenham mudado, as adaptações necessárias para a aplicação deste fluxo de recrutamento no contexto de trabalho remoto exigem capacitação e treinamentos mais específicos (Francisco; Mpanda, 2023).

## **2.6 ASPECTOS CONVERGENTES ENTRE OS ESTUDOS APRESENTADOS**

A partir dos dados levantados é possível compreender que a pandemia de Covid-19 teve um papel fundamental no processo de implementação e popularização do modelo de trabalho remoto, principalmente dentro das subáreas englobadas no conceito de área de tecnologia da informação. Como os profissionais desta área possuem qualificações muito

específicas e o mercado de trabalho para estas posições está cada vez mais concorrido para as empresas, é natural que melhores estratégias de remuneração e benefícios sejam mais demandadas nos processos de recrutamento e seleção.

A partir das pesquisas feitas com os trabalhadores que passaram a trabalhar no modelo de trabalho remoto vimos que muitos benefícios foram relatados, tais como aumento da qualidade de vida, diminuição do tempo e dos gastos com deslocamento, maior tempo pessoal livre, flexibilidade de horários, menor preocupação com a aparência, etc. Além dos benefícios para o colaborador, foram constatados benefícios para as empresas. Redução de custos e aumento de agilidade e aumento de produtividade foram alguns dos ganhos citados pelas corporações.

Por conta de todos estes fatores apresentados, é plausível afirmar que há uma necessidade de explorarmos a possibilidade de que os benefícios proporcionados pelo modelo de trabalho remoto sejam tão importantes para o trabalhador da área de tecnologia a ponto de que ele considere necessário um aumento de sua remuneração monetária para aceitar ir trabalhar em um local que não ofereça este modelo. Outra hipótese a ser testada é que o trabalhador perceba maior vantagem pessoal receber um salário menor em um regime de trabalho remoto do que ganhar um pouco mais em um regime presencial.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

É fundamental para o êxito do trabalho de pesquisa que o problema seja respondido e os objetivos sejam alcançados, e para isto a escolha dos procedimentos metodológicos mais adequados faz-se muito importante. Neste capítulo abordaremos como foi realizado o delineamento da pesquisa, qual foi a técnica de coleta de dados utilizada e, finalmente, como foram os processos de organização, tratamento e análise dos dados coletados.

#### **3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA**

Como foi observado a partir das informações abordadas na introdução e no referencial teórico, este trabalho está buscando compreender uma possível relação de assuntos até então muito pouco estudada: como o regime de trabalho remoto poderia se relacionar com a remuneração no momento de escolha de uma vaga por parte dos trabalhadores da área de tecnologia no Brasil em um cenário pós pandêmico. Esta investigação, para que fosse definitiva e desse uma resposta definitiva estatisticamente acurada e validada, demandaria muitos mais estudos na área e provavelmente uma equipe multidisciplinar. Por conta disso, este trabalho adotou um desenho de pesquisa exploratória-descritiva, visando encontrar indícios de que nesta intersecção de assuntos há um problema de pesquisa de valor acadêmico e prático que vale a pena ser explorado com maior interesse pela comunidade científica.

Para a construção do presente trabalho foi utilizado o método de pesquisa exploratória-descritiva, a fim de compreender de forma satisfatória o contexto que envolve o problema levantado e a partir disso apontar possíveis recomendações para novos estudos no campo científico. Consideramos que a execução desta pesquisa não dispôs de recursos o suficiente para a realização de um método quantitativo que respeitasse as normas da pesquisa e da estatística.

De acordo com Gil (1999), a pesquisa exploratória tem como principal característica o objetivo de elucidar ideias, formulando hipóteses mais direcionadas ao embasamento de estudos posteriores, enquanto a pesquisa descritiva busca apresentar características de determinados objetos de estudo (população, amostra, etc.) ou estabelecer possíveis relações e comparativos entre variáveis. A união entre os desenhos de investigação permite a visualização de um panorama necessário à obtenção dos objetivos definidos previamente.

Foi utilizada a abordagem quantitativa, através da estratégia de pesquisa do tipo survey, buscando construir um arcabouço de informações que possam ser traduzidas em

números e analisadas com o apoio de técnicas matemáticas e estatísticas (Dalfovo; Lana; Silveira, 2008). Segundo as definições de Survey feitas por Freitas *et al* (2000) ela seria o método de pesquisa mais adequado para este trabalho, visto que as variáveis dependentes e independentes não podem ser controladas, o foco da pesquisa é saber o que está acontecendo, o ambiente de estudo não é controlado (o mercado de trabalho seria um ambiente natural) e o objeto de interesse se passa no presente. Segundo o mesmo autor a Survey exploratória tem como propósito identificar conceitos iniciais, familiarizando-se com o assunto foco da pesquisa, buscando entender quais conceitos devem ser medidos e/ou focados em pesquisas futuras e também procurando encontrar novas dimensões, possibilidades e comportamentos da população do corte de grupo de interesse do trabalho.

Quando focamos a nossa atenção para o tipo de amostra a ser trabalhada nesta pesquisa vemos que o grupo focal de estudo é muito grande e heterogêneo, não havendo estudos e medições corretas e confiáveis a respeito de seu tamanho, tornando assim difícil identificar o tamanho da amostra. Neste caso a bibliografia nos mostra que este tipo de amostra é chamada de "amostra não probabilística" (Freitas *et al.*, 2000), e neste trabalho de pesquisa a amostra final pode ser classificada como "amostra de pesquisa não probabilística por conveniência", visto que dentro do grupo amostral geral foram coletadas as respostas das pessoas que se disponibilizaram para responder o instrumento de pesquisa. O mesmo artigo completa que amostras com 100 observações aumentam consideravelmente a possibilidade da obtenção de resultados alinhados com a realidade, e como este trabalho obteve 143 respostas podemos afirmar que a quantidade de observações foi segura para continuarmos com a análise e com as conclusões.

### **3.2 TÉCNICA DE COLETA DOS DADOS**

A técnica de coleta de dados desta pesquisa foi a do questionário, sendo que o instrumento de pesquisa foi enviado pela internet para grupos de contatos ligados a empresas das quais o pesquisador tem acesso, incluindo diferentes estados da federação. Os dados coletados estão divididos em três grandes grupos, no caso: (1) dados socioeconômicos, (2) dados ligados à experiência profissional e (3) dados focados na resposta ao problema e objetivos específicos da pesquisa. Segue abaixo a lista de informações coletadas em cada um dos grupos de dados:

- Dados socioeconômicos: gênero, faixa etária, estado onde reside, faixa de renda, estado civil, quantidade de filhos, nível de educação, meio de locomoção.

- Experiência profissional: posição técnica ou de gestão, tipo de cargo (desenvolvimento de software, dados, produto, design, devops/sre/infra, marketing digital, outro), regime de trabalho atual (remoto, presencial ou híbrido), tempo de experiência, tamanho da empresa que trabalha atualmente em quantidade de funcionários e mudança de residência por conta do trabalho.

Os dados focados para responder o problema de pesquisa foram coletados através das seguintes abordagens:

- Apresentação de uma lista de benefícios para que sejam selecionados três benefícios indispensáveis;
- Pergunta sobre percentual de remuneração a mais que a pessoa precisaria receber para aceitar uma vaga de trabalho presencial;
- Construção de diferentes cenários de remuneração *versus* trabalho remoto a fim de identificar se a pessoa está disposta a escolher uma vaga com uma remuneração menor mas com regime remoto.

O levantamento de dados foi realizado de maneira anonimizada por meio da plataforma do Google Forms, que permite a coleta de respostas em um formulário online.

### **3.3 TÉCNICAS DE ORGANIZAÇÃO, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS**

As respostas foram registradas em uma planilha de dados, a qual foi armazenada no Google Drive. Essa abordagem oferece uma mitigação de riscos, uma vez que os dados são armazenados em nuvem, com controle e armazenamento de versões para evitar perdas.

Para tratamento e análise dos resultados, utilizou-se de ferramentas como o software RStudio, ferramentas de visualização e manipulação de bases de dados e também ferramentas de construção de análises visuais e de construção de dashboards, a fim de extrair o máximo de informações e insights do conteúdo da amostra pesquisada. O processo de tratamento dos dados colhidos na pesquisa foram feitos através dos seguintes procedimentos:

- Padronização dos nomes dos estados da UF para caixa alta;
- Modificação do formato das respostas da pergunta "Qual é o percentual mínimo de aumento salarial que faria você escolher uma vaga de trabalho

presencial em detrimento de uma vaga de trabalho remoto em empresas de mesmo perfil?" de *varchar* para *numeric*;

- Criação de uma variável que indique quando o respondente selecionou Trabalho Remoto como um dos três benefícios indispensáveis na pergunta "Selecione abaixo 3 benefícios que são indispensáveis para você em uma vaga de emprego:";
- Criação de uma variável no formato de percentual que identifique qual foi a perda máxima de salário que fez com que o entrevistado selecionasse a opção de trabalho presencial na questão final do instrumento de pesquisa;
- Transformação das respostas da pergunta "Quantos filhos você tem?" de caracteres para uma variável numérica;
- Criação de um identificador único de cada resposta baseados na ordem cronológica de fornecimento das mesmas;
- Padronização do campo de meio de transporte, criando a categoria "Outros" para respostas pouco representativas e/ou fora dos padrões necessários.

Essa combinação de coleta de dados pelo Google Forms, armazenamento na nuvem e análise exploratória-descritiva juntamente com a construção de gráficos, permitiu obter informações relevantes e fundamentadas para responder aos objetivos da pesquisa.

Ademais, foram utilizadas as técnicas simples de análise estatísticas, tais como: distribuição de números absolutos, percentuais, análises uni e bivariadas.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Neste capítulo serão apresentadas as distribuições de cada uma das variáveis independentes coletadas, identificando assim qual foi perfil do público alcançado nesta amostra. Após esta planificação do perfil da amostra será feita uma análise do comportamento das variáveis de interesse para o resultado do trabalho, demonstrando se houve algum indicativo considerável de que pode haver uma priorização do modelo de trabalho remoto em detrimento da remuneração salarial. Além disso, as variáveis independentes serão cruzadas com as variáveis dependentes para identificação de possíveis padrões de comportamento específicos dentre os grupos pesquisados.

### **4.1 PERFIL DA AMOSTRA**

Iniciaremos a análise identificando o perfil da amostra através da abertura dos dados de todas as variáveis independentes coletadas através do instrumento de pesquisa. A amostra total contou com 143 respostas anônimas e as tabelas de distribuição por todas variáveis descritivas estão no ANEXO A.

É possível identificar que a amostra coletada se concentra em alguns perfis específicos, principalmente quando observamos as tabelas 10 e 11, onde vemos que mais de 70% da amostra trabalha hoje no regime de trabalho remoto e aproximadamente 68% da amostra trabalha hoje em carreiras técnicas. Observando as tabelas 2, 3 e 4 vemos que 93% do público respondente é cisgênero, 73.5% tem entre 26 e 40 anos e 62% possuem uma renda de 3 até 10 salários mínimos. A maioria dos respondentes (108 pessoas, 75.5%) declarou não possuir nenhum filho, conforme a Tabela 6.

Em termos de escolaridade percebeu-se uma concentração de respostas (72%) de pessoas que declararam possuir formações variadas entre ensino superior incompleto, ensino superior completo e pós graduação completa (informações detalhadas na Tabela 7). É visível também, através da Tabela 9, a concentração de respostas nos estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul, somando mais de 70% das respostas nestes dois estados.

Se tratando de experiência na área de tecnologia, a amostra é muito bem distribuída entre todas as categorias apresentadas na Tabela 12, excluindo unicamente a categoria de pessoas com menos de um ano de experiência. Na Tabela 13 vemos que as áreas com maiores percentuais dentro da amostra são Dados (26%), Produtos (24.5%) e Desenvolvimento de

Software (18%). A vasta maioria dos respondentes (109, 76%) afirmaram que nunca mudaram seu local de moradia por conta do trabalho (vide Tabela 14).

## 4.2 ANÁLISE DAS VARIÁVEIS DE INTERESSE DO TRABALHO

No instrumento de pesquisa foram incluídas três variáveis com a intenção de serem diretamente usadas para a quantificação do problema de pesquisa. Cada uma destas perguntas será abordada individualmente a seguir em seus respectivos subtópicos, cruzando-as com as variáveis independentes para identificação de possíveis padrões e também cruzando-as entre si para aferir se houve coerência nas respostas das variáveis dependentes.

### 4.2.1 Três benefícios indispensáveis

Os respondentes foram convidados a selecionar, dentre uma lista de doze opções, quais eram os três benefícios que eles consideravam indispensáveis, e o resultado geral desta seleção foi o seguinte (Tabela 1):

Tabela 1 - distribuição da quantidade de citações de cada benefício como indispensável

benefício indispensável	Qtd de citações	% dos respondentes
Trabalho remoto	108	75,5%
Assistência médica	107	74,8%
Planos de carreira	79	55,2%
Bônus por desempenho	45	31,5%
Vale flexível	23	16,1%
Treinamentos e cursos	23	16,1%
Programas de bem estar	17	11,9%
Stock Options	11	7,7%
Assistência odontológica	8	5,6%
Auxílio Creche	4	2,8%
Seguro de vida	2	1,4%
Confraternizações	2	1,4%

Este resultado foi muito interessante, visto que o trabalho remoto foi o benefício mais citado junto com a assistência médica. Isso levanta alguns questionamentos que nos levam a pensar que ter a possibilidade de trabalhar remotamente pode ser tão importante quanto ter uma segurança em termos de saúde, e este indicativo conversa com os dados levantados nesta pesquisa de que o trabalho remoto trazia consigo um aumento da qualidade de vida, e consequentemente um aumento na saúde.

A seguir serão colocados gráficos relacionando algumas variáveis independentes com a citação ou não do trabalho remoto como um benefício indispensável. Variáveis independentes que não demonstraram impacto significativo ficaram de fora desta seleção, sendo incluídos apenas os gráficos das variáveis que demonstraram algum impacto nos resultados, tanto negativa quanto positivamente. Dentre os gráficos apresentados algumas categorias foram ocultadas para facilitar a visualização e o entendimento dos dados, e isto só foi feito com aquelas que não possuíam quantidade relevante de respostas.

Gráfico 1 - Regime de trabalho atual e benefícios indispensáveis

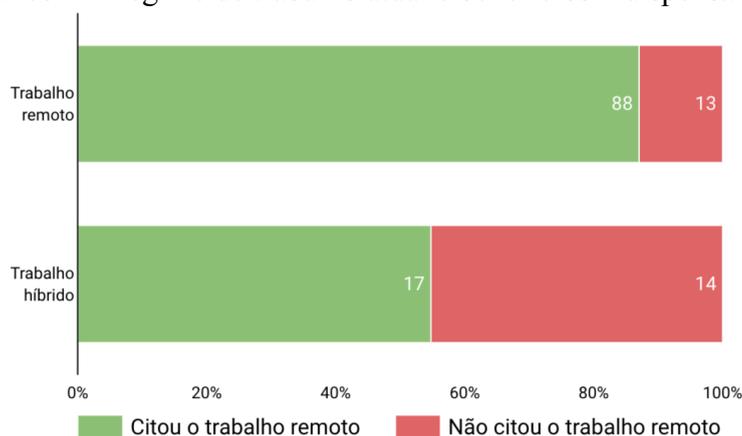
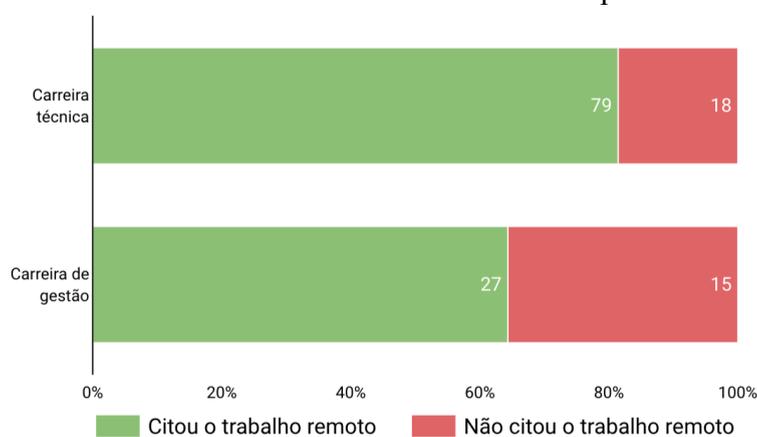


Gráfico 2 - Carreira atual e benefícios indispensáveis



O Gráfico 1 demonstra um comportamento interessante dentro da amostra visto que as pessoas que já trabalham remotamente citaram ele como indispensável em uma proporção muito maior do que as pessoas que hoje trabalham no modelo híbrido, alcançando o percentual de 87% das respostas e demonstrando que é provável que este grupo priorize as vagas de trabalho que oferecem este benefício. O grupo de respondentes que trabalha no formato híbrido atualmente citou o trabalho remoto como sendo indispensável em 55% das

respostas, o que também é digno de nota, pois demonstra que mesmo hoje não participando do modelo remoto metade da população pesquisada enxerga este benefício como indispensável.

No Gráfico 2 vemos que os trabalhadores que seguem uma carreira técnica citam mais o trabalho remoto como indispensável do que os que estão em uma carreira de gestão, já que o primeiro grupo citou em 81% das respostas e o grupo de gestores citou em 64% das vezes. Esta distribuição faz sentido se pensarmos que os trabalhadores da área de gestão tendem a precisar de muito mais contato interpessoal para realização de suas atividades, e alguns podem sentir mais dificuldades para isto quando o contato é completamente virtual. Já a carreira técnica dentro da área de tecnologia possui muito mais opções de trabalhos que exigem muito mais da concentração e do esforço individual do que da interação humana, e o trabalho remoto é um grande aliado para a realização destas tarefas.

Gráfico 3 - Faixa de renda e benefícios indispensáveis

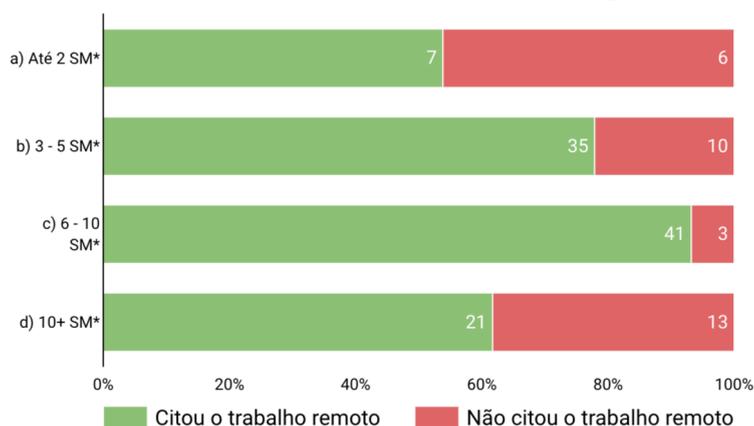
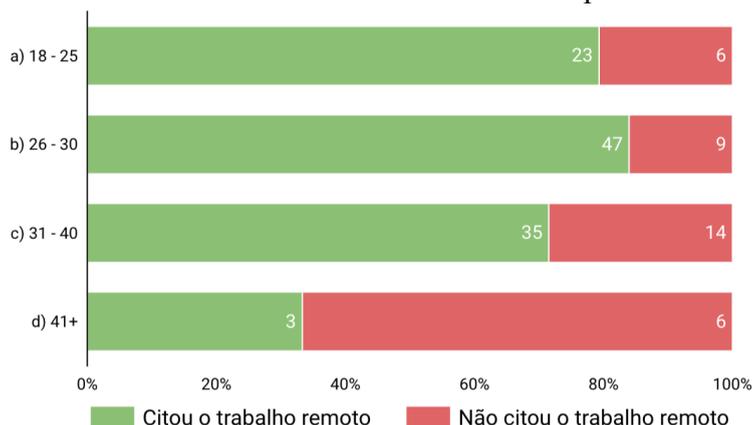


Gráfico 4 - Faixa etária e benefícios indispensáveis



Quando analisadas as quebras de faixa de renda (Gráfico 3) vemos que os dois grupos extremos da distribuição citam menos vezes o trabalho remoto como indispensável do que os dois grupos do miolo da distribuição. Olhando para as quebras de faixas etárias (Gráfico 4) percebemos um comportamento parecido, porém com uma diferença mais relevante apenas no grupo de pessoas com mais de 30 anos. É importante ressaltar que por ser uma pesquisa

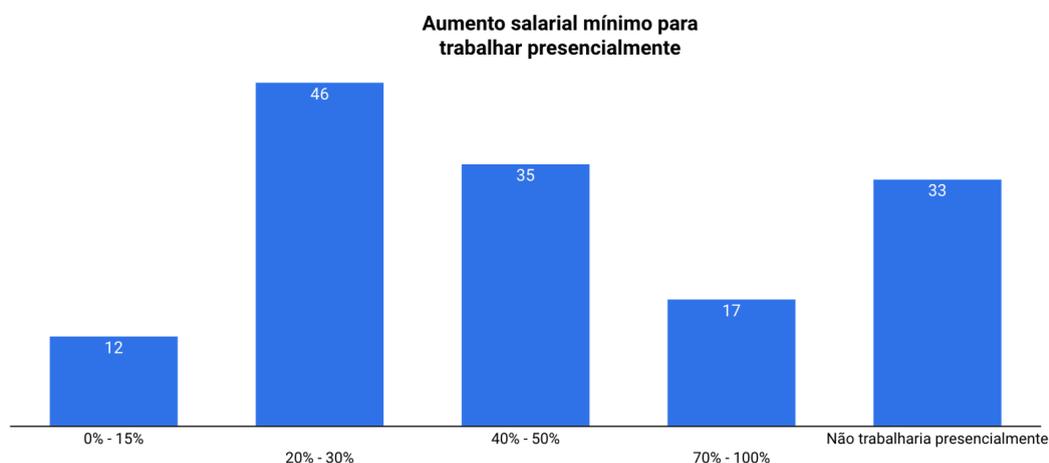
exploratória não podemos afirmar que estes comportamentos são a realidade da população, entretanto podemos entendê-los como indicações para que futuros estudos mais aprofundados e robustos sejam feitos.

#### 4.2.2 Aumento mínimo necessário para trabalhar presencialmente

A segunda pergunta que tinha como objetivo ajudar a entender o comportamento dos respondentes em relação ao tema de pesquisa foi: "Qual é o percentual mínimo de aumento salarial que faria você escolher uma vaga de trabalho presencial em detrimento de uma vaga de trabalho remoto em empresas de mesmo perfil?". Para respostas foram apresentadas opções pré-definidas de aumento, assim como a opção "Não trabalharia presencialmente" e uma opção "0% - Eu gosto de trabalhar presencialmente e não precisaria de incentivo financeiro". Todas as perguntas e opções de respostas podem ser encontradas no instrumento de pesquisa anexado no Apêndice B.

Foram criadas faixas de "aumento mínimo necessário para que o entrevistado aceitasse trabalhar presencialmente", visando que os dados pudessem ser visualizados e entendidos com maior facilidade. O Gráfico 6 (abaixo) mostra como foi a distribuição geral das respostas desta pergunta já com as faixas aplicadas.

Gráfico 5 - Aumento salarial mínimo para trabalhar presencialmente



Analisando as distribuições gerais do Gráfico 5, percebemos que houve uma grande concentração nas categorias "20% - 30%", "40% - 50%" e "Não trabalharia presencialmente". Entretanto, se juntarmos a categoria "70% - 100%" ao grupo de pessoas que respondeu que não trabalharia presencialmente temos 50 respostas, se tornando o maior agrupamento, e esta junção faria sentido se pensarmos que a 70% ou mais de aumento acaba sendo uma faixa de valores muitas vezes proibitiva para as empresas, tornando este cenário não realista.

Gráfico 6 - Gênero e aumento mínimo para trabalhar presencialmente

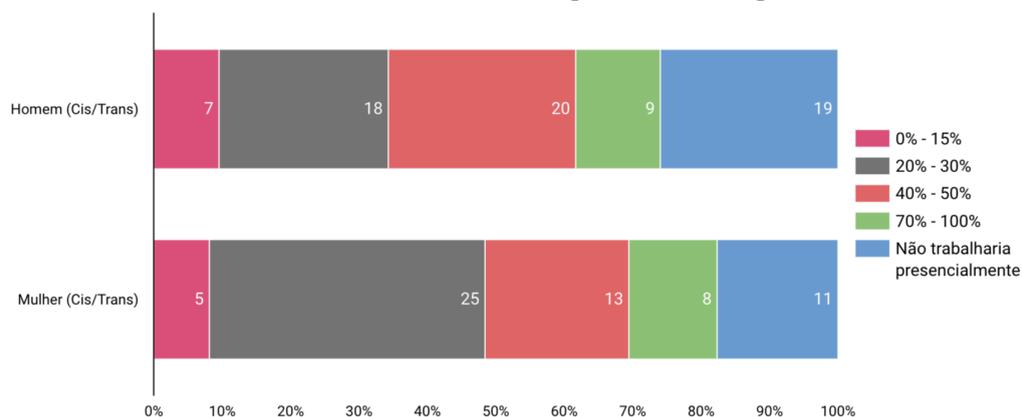
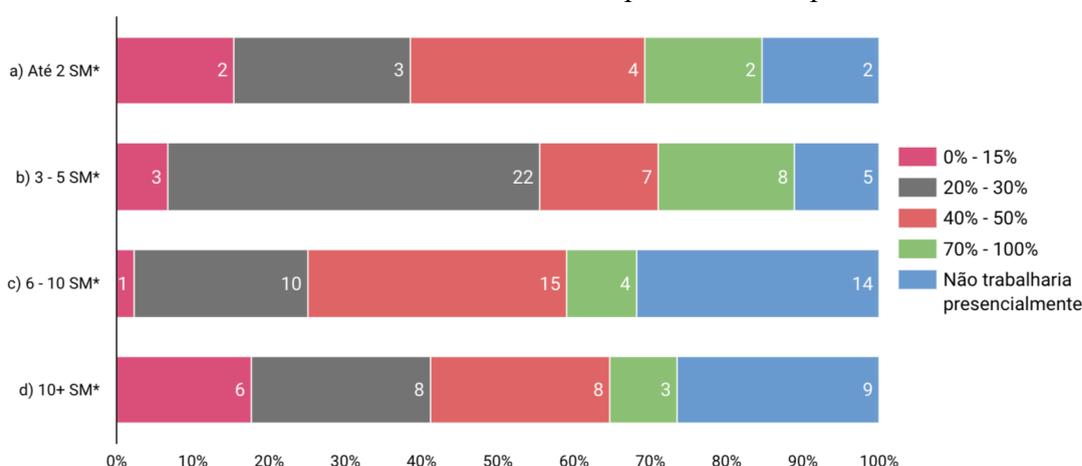


Gráfico 7 - Faixa de renda e aumento mínimo para trabalhar presencialmente



O Gráfico 6 nos mostra que apenas 34% das pessoas que se identificam com o gênero masculino aceitariam trabalhar presencialmente por um aumento de 30% ou menos, sendo que quase 50% das pessoas do gênero feminino aceitariam trabalhar presencialmente em troca de um aumento nesta faixa. O gênero masculino também se mostrou muito mais incisivo quanto a dizer que não trabalharia presencialmente, visto que 19 deles (25% do grupo) marcaram esta opção e no grupo do gênero feminino esta opção foi marcada por 18% das pessoas. Quando as faixas de renda são analisadas (Gráfico 7), o comportamento do grupo de respondentes que recebe entre seis e dez salários mínimos se destaca, visto que ele é o único em que a quantidade de pessoas que responderam que não trabalhariam presencialmente é maior do que a de pessoas que afirmaram que trabalhariam presencialmente por um aumento de 30% ou menos.

Gráfico 8 - Faixa de idade e aumento mínimo para trabalhar presencialmente



A quebra por faixas de idade (Gráfico 8) nos mostrou que o grupo de pessoas com idades entre 26 e 30 anos é o que, proporcionalmente, menos pessoas estariam dispostas a trabalhar presencialmente por um aumento de 30% ou menos. Além deste ponto, outro destaque é para a faixa de pessoas com mais de 40 anos que repete o comportamento mostrado na questão de benefícios indispensáveis, visto que 56% dos respondentes afirmaram trabalhar presencialmente por um aumento de 30% ou menos.

Gráfico 9 - Carreira atual e aumento mínimo para trabalhar presencialmente

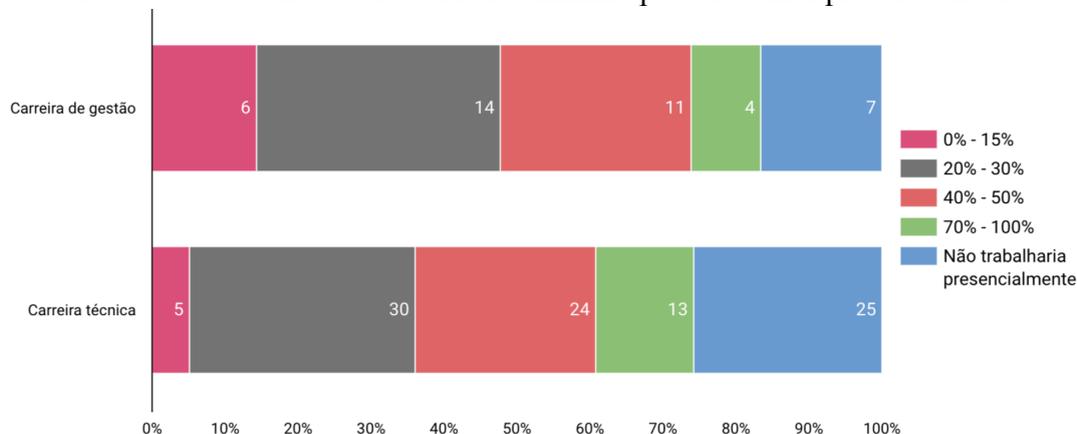
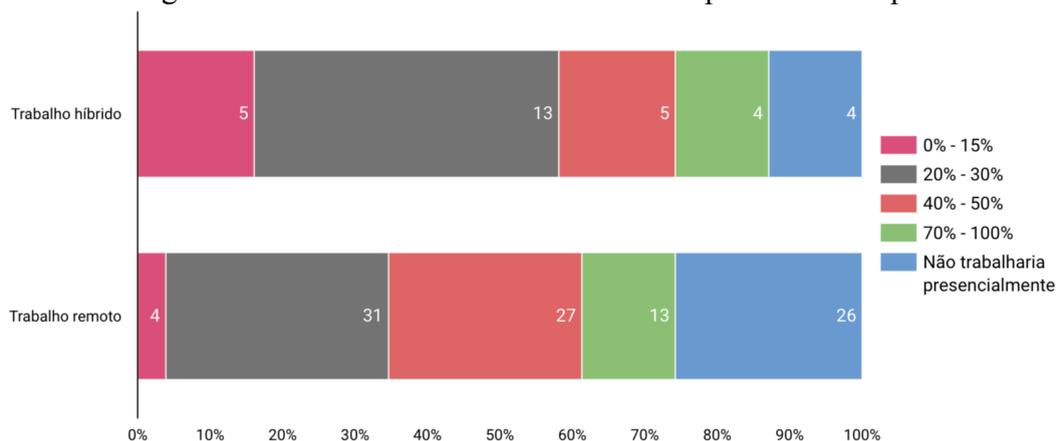


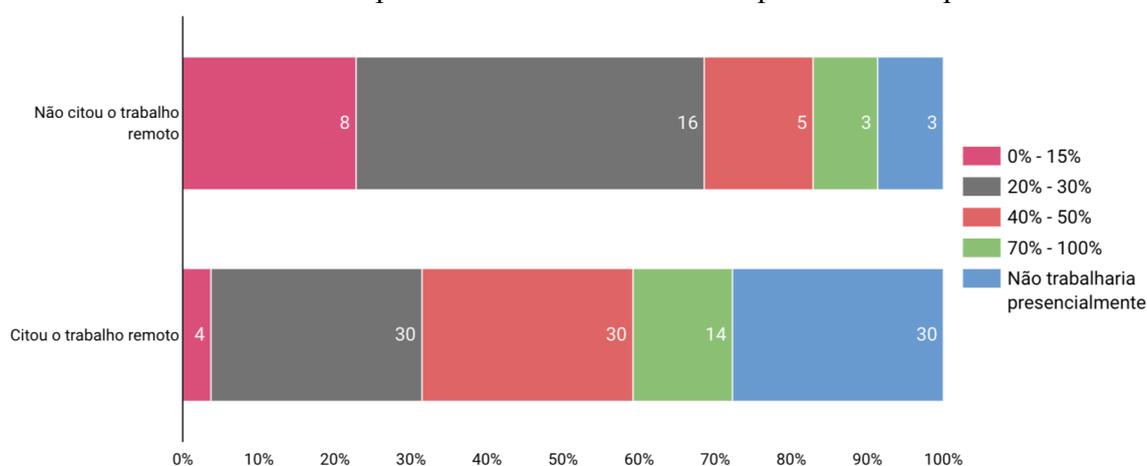
Gráfico 10 - Regime de trabalho atual e aumento mínimo para trabalhar presencialmente



Os Gráficos 9 e 10 mostram que tanto o grupo que já trabalha remotamente hoje quanto o grupo de trabalhadores que exercem carreiras técnicas demandam, em média, um aumento salarial maior para trabalhar presencialmente. Este comportamento está em concordância com o que foi observado na questão em que eles deveriam citar três benefícios indispensáveis, visto que estes dois grupos citaram o trabalho remoto mais vezes do que os grupos de trabalhadores híbridos e trabalhadores da área de gestão.

No Gráfico 11 percebemos que houve uma coerência nas respostas de benefícios indispensáveis e aumento mínimo necessário para trabalhar presencialmente, em virtude de que quase 70% dos entrevistados que não citaram o trabalho remoto como essencial informaram que trabalhariam presencialmente por 30% ou menos de aumento salarial, sendo que no grupo das pessoas que citaram o trabalho remoto esta proporção é de em torno de um terço apenas.

Gráfico 11 - Benefícios indispensáveis e aumento mínimo para trabalhar presencialmente



### 4.2.3 Perda salarial máxima para trabalhar remotamente

A terceira e última pergunta do instrumento de pesquisa é uma combinação da seleção de alguns cenários, onde cada cenário simula uma oferta de salário para trabalho presencial e uma oferta de salário para trabalho remoto. O entrevistado deve avaliar os dois salários e escolher qual regime de trabalho ele escolheria. Os cenários evoluem desde o trabalho presencial pagando 10% a menos do que o trabalho remoto até o trabalho remoto pagando 50% a menos do que o trabalho presencial. A forma exata desta questão pode ser encontrada no instrumento de pesquisa anexado no Apêndice B.

O intuito deste modelo de questão foi montar uma sequência crescente de "penalidades monetárias" em detrimento da escolha por trabalhar remotamente, encontrando assim o ponto de virada em que o respondente deixaria de escolher o trabalho remoto pois percebeu que a perda de salário não valia mais a pena. Através da linguagem R de programação foi construída a lógica que juntou todas as seleções de cada entrevistado e identificou qual foi o percentual que o fez parar de escolher o trabalho remoto. Foram encontrados casos em que o respondente selecionou trabalhar remotamente em todas as alternativas, enquadrando-se assim na categoria "Não trabalharia presencialmente", porém existiram casos em que o respondente selecionou trabalho presencial em todas as ofertas em que o salário do trabalho remoto era menor, sendo classificado na categoria "0%".

Analisando o Gráfico 12 vemos que as pontas do espectro são aproximadamente iguais, com tantas pessoas afirmando que não trabalhariam presencialmente quantas pessoas afirmando que não escolheriam uma vaga de trabalho remoto caso fosse necessário perder 10% ou mais do seu salário. As categorias de 20% e 30% também estão igualmente representadas, sendo as duas categorias mais populadas.

Gráfico 12 - Perda salarial máxima para trabalhar remotamente

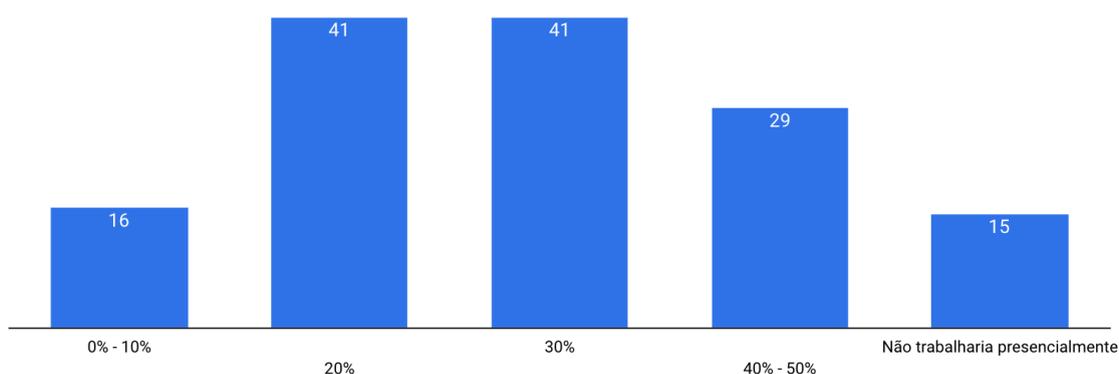


Gráfico 13 - Gênero e perda salarial máxima para trabalhar remotamente

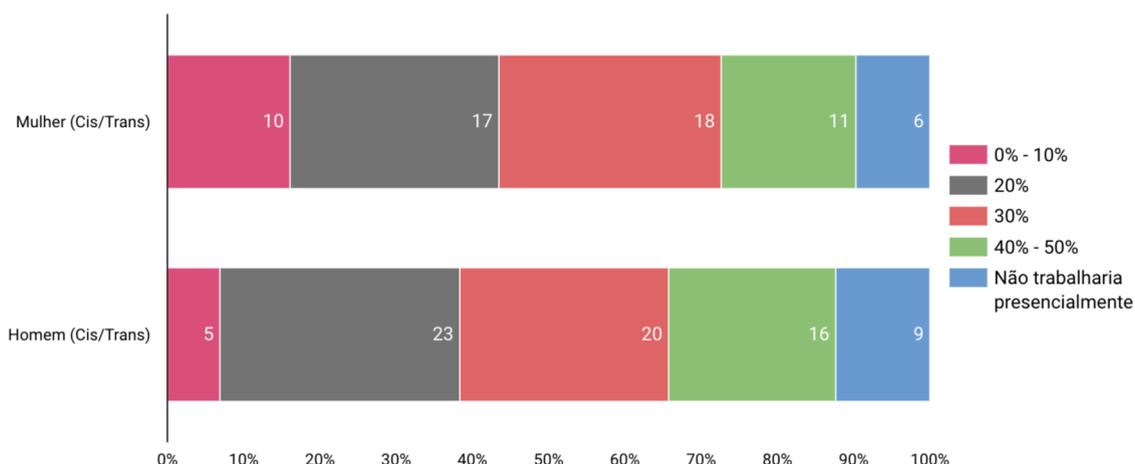
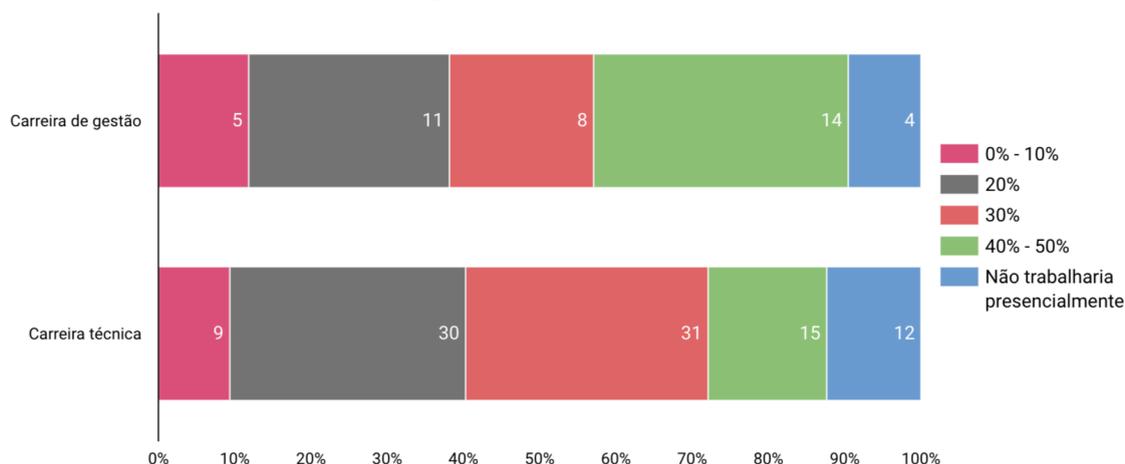


Gráfico 14 - Faixa de renda e perda salarial máxima para trabalhar remotamente



Nos Gráficos 13 e 14 vemos que as pessoas que se identificam com o gênero masculino estão levemente mais propensas a perderem porções um pouco maiores dos seus salários quando comparado ao que as pessoas do gênero feminino estão dispostas a abrir mão. Já quando as quebras são de idade vemos que existe uma diferença considerável entre as faixas acima de 6 salários mínimos e as faixas abaixo de seis salários mínimos. É muito importante termos esta visão, pois quando a análise trata da diferença de valores como uma redução de salário, ao contrário da pergunta anterior deste questionário em que falava de um aumento menor ou maior, as faixas com rendas menores acabam se diferenciando mais pois a margem real de perda de remuneração acaba sendo menor, haja vista que o custo de vida serve como um limitador inferior. Quando a questão fala em aumento de salário o custo de vida atual permanece intocado, dando uma sensação maior de segurança.

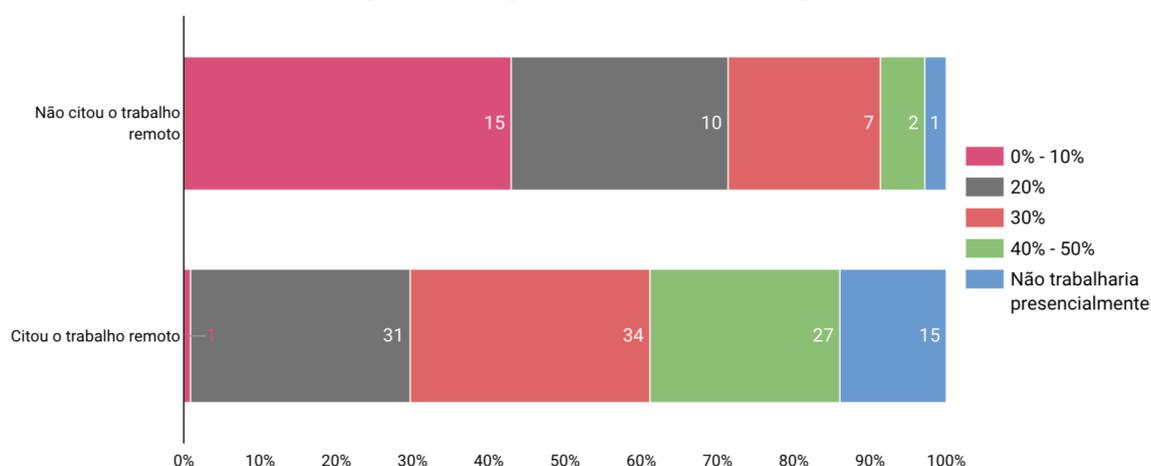
Gráfico 15 - Carreira atual e perda salarial máxima para trabalhar remotamente



Na análise da variável de carreira atual vemos que a grande diferença entre as duas categorias está na proporção de pessoas que responderam que o máximo de perda salarial aceitável para trabalhar remotamente era 30%. Observamos claramente no Gráfico 15 que mais respondentes que possuem carreiras técnicas pararam de escolher o trabalho remoto na casa dos 30% de perda salarial, e já na carreira de gestão o limite de 40% de perda de receita foi o maior impeditivo.

Este limite um pouco maior para perdas de remuneração pode ser explicado pelo fato de que o grupo de pessoas gestores tende a receber salários um pouco maiores, e por conta disso a perda percentual acaba sendo mais suportável, pois o que lhes restaria ainda seria suficiente para manter um padrão de vida aceitável. Para que tenhamos certeza da validade estatística desse número e da acuracidade desta explicação é necessário que seja feita uma pesquisa mais robusta.

Gráfico 16 - Benefício indispensável e perda salarial máxima para trabalhar remotamente



No Gráfico 16 percebemos que houve uma coerência nas respostas de benefícios indispensáveis e perda salarial máxima para trabalhar remotamente, visto que os limites de perda salarial dos respondentes que citaram o trabalho remoto como um benefício indispensável são proporcionalmente maiores do que os limites do grupo que não citou o trabalho remoto como indispensável.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados levantados neste trabalho demonstraram a plausibilidade da hipótese de que os trabalhadores da área de tecnologia no cenário de pós pandemia de Covid-19 no Brasil priorizariam a possibilidade de trabalhar remotamente em detrimento de um percentual de perda salarial. É importante ressaltar que os resultados obtidos neste trabalho não podem ser encarados como um retrato completamente fidedigno da realidade da população total deste grupo, e isto se deve ao fato de que a amostra levantada pelo instrumento de pesquisa não ter os pré requisitos necessários para ser representativa estatisticamente.

Além do resultado geral da amostra apontar para a veracidade da hipótese, também foi possível observar que alguns grupos específicos dentro da amostra possuíam comportamentos destoantes e, por conta disso, merecem atenção especial na realização de futuros estudos mais aprofundados sobre o tema. Profissionais de carreiras técnicas, que já trabalham remotamente, com renda acima de 6 salários mínimos ou em uma faixa etária entre 26 e 40 anos são exemplos de alguns grupos que demonstraram um comportamento mais inclinado a priorizar o trabalho remoto em situações de escolha entre ofertas de emprego.

Pontos importantes da bibliografia abordada neste trabalho acabaram sendo visualizados na análise dos dados. Observando o conceito de benefícios trazido no referencial teórico percebemos que, por ser citado pela maioria dos respondentes como indispensável, o trabalho remoto poderia ser considerado como parte prioritária do pacote total de remuneração, que é dividido entre remuneração básica, incentivos salariais e benefícios. Segundo a teoria (Amaral; Amorim, [s.d]) os benefícios oferecidos pela empresa possuem o papel de proporcionar o sentimento de valorização, de segurança e de vantagens indiretas que podem fazer a diferença na escolha de uma vaga. O trabalho remoto acabou por abranger muitos destes aspectos, pois proporciona liberdade para o empregado cumprir sua carga horária sem o ônus do tempo e dinheiro que era despendido no deslocamento, além de superar barreiras de acessibilidade ou barreiras geográficas (Santos; Miranda; Junior, 2020). Estes aumentos da qualidade de vida, do tempo pessoal e para a família que foram apontados pela pesquisa da Revelo (2022) parecem ser a possível explicação dos resultados visualizados a partir da pergunta que solicitava que os respondentes citassem três benefícios indispensáveis, visto que nesta resposta o trabalho remoto acabou ficando no mesmo patamar da assistência médica.

Estudos mais robustos são necessários para conseguirmos ter uma dimensão precisa do possível fenômeno da priorização do trabalho remoto em detrimento do salário por parte dos

profissionais de tecnologia no Brasil. Os resultados deste trabalho apontam para a possibilidade deste fenômeno ser real e em um nível relevante, e por conta disso é recomendado que pesquisadores e empresas que atuem e se interessem pelo cenário de recursos humanos e/ou de tecnologia no Brasil continuem os trabalhos de pesquisa em direção deste assunto, visto que noções realistas do tamanho deste fenômeno podem ser muito úteis no desenvolvimento de políticas de atração e retenção de talentos, visto que este mercado está sempre em movimento e demanda a adaptação das estratégias das empresas para se manterem competitivas nesse cenário onde os candidatos possuem maiores possibilidades de negociar suas exigências e necessidades (Silva, 2016).

## REFERÊNCIAS

- AMARAL, C.P; AMORIM, J.A. **Remuneração E Benefícios Como Fator Motivacional**. Faculdade Atenas. [s.l]. [s.d].
- BAYLÃO, A. L. S; ROCHA, A. P. S. **A Importância Do Processo De Recrutamento E Seleção De Pessoal Na Organização Empresarial**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – Gestão do Conhecimento para a Sociedade 22, 23 e 24 de Out., 2014.
- BONINI, P.; POZZOBON, F. **Discriminação Salarial Feminina e o Prêmio Salarial de TI na Indústria de Tecnologia da Região Sul**. *Análise Econômica*, Porto Alegre, ano 34, n. 66, p. 193-223, set. 2016.
- BRASSCOM. **Demanda de Talentos em TIC e Estratégia ΣTCEM**. [s.l, 2021]. Disponível em: <https://brasscom.org.br/pdfs/demanda-de-talentos-em-tic-e-estrategia-tcem/>. Acesso em: 18 jan. 2023.
- BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 de julho de 2017.
- BRIDI, M.A. *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. [s.l]. 2020. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 15 abr. 2023.
- CAMPOS, R.L.B.L. **Qual o Perfil do Profissional da Área de Tecnologia da Informação? O Mercado e o Perfil do Profissional de TI**. SBC Horizontes. Vol. 3, Número 3. pp 31-34. dez. de 2010.
- CEBOLINHO, M.S.S. **Recrutamento e seleção de Profissionais da Área de Tecnologia da Informação**. Relatório de Dissertação de investigação do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos - Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, Portugal. 2021.
- DALFOVO, M.S.; LANA, R.A.; SILVEIRA, A. **Métodos Quantitativos E Qualitativos: Um Resgate Teórico**. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, V.2, Nº4, p.01-12, sem. II de 2008.
- DICE. **Dice Tech Job Report**. [s.l, 2022]. Disponível em: <https://dice.viewer.foleon.com/ebooks/dice-tech-job-report-explore/>. Acesso em: 28 jan. 2023.
- FRANCISCO, D.M.M; MPANDA, V.J. **Processo de recrutamento em home office para o trabalho remoto**. Njinga & Sepé: *Revista Internacional de Culturas, Línguas Africanas e Brasileiras*. São Francisco do Conde (BA), vol.3, no 2, p.476-490, jul./dez. 2023.
- FREITAS, H., *et al.* **O Método de Pesquisa Survey**. *Revista de Administração*, São Paulo, v.35, n.3, p.105-112, Jul/set 2000.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo. Atlas, 1999.

HAUBRICH, D.B.; FROEHLICH, C. **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação**. Revista Gestão & Conexões. Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan./abr. 2020.

MACHADO, P.R.S. **Framework De Trabalho Remoto Em Empresas Inovadoras Com Base Nas Startups Unicórnios**. 2021. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2021.

MARTINS, S.P. **Breve Histórico A Respeito Do Trabalho**. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2000.

MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MEDEIROS, S.R.S. **Recrutamento e Seleção em IT: Evidências de Validade Preditiva dos Métodos Utilizados**. Dissertação de mestrado - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal. 2020.

MEIRELLES, F.S. **Pesquisa do Uso da TI - Tecnologia de Informação nas Empresas, FGVcia**. Centro de TI Aplicada, 33a edição, 2022. Disponível em: [www.fgv.br/cia/pesquisa](http://www.fgv.br/cia/pesquisa). Acesso em: 04 mar. 2023.

MELO, E.R. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação**. 2011. Mestrado Integrado em Psicologia. Faculdade de Psicologia. Universidade de Lisboa. Portugal.

MOITINHO, G.C. **Remuneração, Benefícios E A Retenção De Talentos Nas Organizações**. Revista Digital de Administração, [s.l], V.1, n.1, 2011.

MUNZI, J.V.M. **Inovação, mão de obra qualificada e inserção internacional em alta tecnologia: uma comparação internacional entre 75 países no período de 2007 até 2020**. Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Economia e Relações Internacionais, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/242705/TCC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 abr. 2023.

NETO, A.Q.M.; SCATOLIN, H.G. **Recrutamento e seleção: Um contraste entre o novo e o tradicional**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 12, pp. 33-48. mar. de 2020.

NOGUEIRA, A.M; PATINI, A.C. **Trabalho Remoto e Desafio dos Gestores**. Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v. 9, n.4, p.121-152, out/dez de 2012.

PARENTE, M.A.S; LIMA, M.S.M.C. **No Pódio da Inflação: Covid-19 e o caminho para a pior crise desde o plano real no Brasil**. Implicações Socioeconômicas da Covid-19 no Brasil

e no Mundo: Editora Científica Digital, p.24, 2022. Disponível em: <https://www.editoracientifica.com.br/articles/code/220107515>. Acesso em: 09 abr. 2023.

REVELO. **Relatório de Trabalho Remoto na área Tech em 2022**. [s.l, 2022]. Disponível em: [https://blog.revelo.com.br/wp-content/uploads/2022/11/RELATORIO\\_Trabalho-Remoto-na-area-Tech-em-2022.pdf](https://blog.revelo.com.br/wp-content/uploads/2022/11/RELATORIO_Trabalho-Remoto-na-area-Tech-em-2022.pdf). Acesso em: 12 jan. 2023.

SANTOS, F.H.S.; MIRANDA, M.S.; JUNIOR, B.M. **A Importância Do Contrato De Teletrabalho Durante A Pandemia Do Covid-19**. Revista Interciência – IMES Catanduva - V.1, N°4, jul de 2020.

SANTOS, M.L.S; PEREIRA, W.N. **As Estratégias de Recrutamento e Seleção em um Cenário Pós Pandemia**. Rumos da inFormação -Revista Científica dos Cursos de Graduação do Centro Universitário Vale do Cricaré, v. 3, n.2, p.117, dez. de 2022.

SILVA, R.J.J. **O Recrutamento e Seleção de Pessoas na Área das Tecnologias de Informação**. 2016. Projeto de Mestrado em Gestão Empresarial - Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, Portugal.

SILVA, B.R.R. **Implicações Do Trabalho Remoto Na Função De Rh: Um Estudo Exploratório Em Empresas Portuguesas**. 2021. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Porto, Portugal.

SOUZA, M.C. **Política Monetária e Mercado de Trabalho no Brasil**. Revista de Economia Contemporânea, v. 21, n.1, p.1-24, dez. de 2017.

VARGAS, L.A. *et al.* **Setenta Anos da Clt: A Atualidade do Direito Social no Século XXI**. Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 2, p. 232-239 ,abr/jun 2013.

VIEIRA, V.A. **As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing**. Revista FAE, Curitiba, V.5, N°1, p.63-70, jan/abr de 2002.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Overview of public health and social measures in the context of COVID-19**. [s.l, 2020]. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1278127/retrieve>. Acesso em: 21 jan. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard**. [s.l, s.d.]. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 05 mar. 2023.

YGOR, G.S.L, *et al.* **Processo de Recrutamento para Trabalho em Home Office: Um Estudo de Caso na Empresa ARGO**. 2020. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Paraná, Brasil.

## APÊNDICE A - TABELAS DE DISTRIBUIÇÕES DA AMOSTRA

### Dados socioeconômicos

Tabela 2 - distribuição de gênero

<b>Gênero</b>	<b># ▼</b>	<b>%</b>
Homem Cis	72	50,3%
Mulher Cis	61	42,7%
Não-Binário	5	3,5%
Prefiro não Informar	2	1,4%
Gênero Neutro	1	0,7%
Mulher Trans	1	0,7%
Homem Trans	1	0,7%

Tabela 3 - distribuição de faixa etária

<b>Faixa Etária</b>	<b># ▼</b>	<b>%</b>
26 - 30	56	39,2%
31 - 40	49	34,3%
18 - 25	29	20,3%
41 - 50	6	4,2%
51+	3	2,1%

Tabela 4 - distribuição de faixa de renda

<b>Renda</b>	<b># ▼</b>	<b>%</b>
De 3 a 5 salários mínimos	45	31,5%
De 6 a 10 salários mínimos	44	30,8%
Acima de 10 salários mínimos	34	23,8%
Até 2 salários mínimos	13	9,1%
Prefiro não Informar	7	4,9%

Tabela 5 - distribuição de estado civil

<b>Estado Civil</b>	<b># ▼</b>	<b>%</b>
Solteiro(a)	72	50,3%
Casado(a)	39	27,3%
União Estável	22	15,4%
Divorciado(a)	9	6,3%
Outro	1	0,7%

Tabela 6 - distribuição de quantidade de filhos

Qtd de Filhos	# ▼	%
0	108	75,5%
1	18	12,6%
2	14	9,8%
3	2	1,4%
4	1	0,7%

Tabela 7 - distribuição de escolaridade

Escolaridade	# ▼	%
Ensino superior completo	47	32,9%
Pós graduação completa	34	23,8%
Ensino superior incompleto	22	15,4%
Mestrado completo	12	8,4%
Ensino médio completo	10	7,0%
Pós graduação incompleta	9	6,3%
Ensino técnico completo	3	2,1%
Mestrado incompleto	3	2,1%
Doutorado completo	1	0,7%
Ensino fundamental completo	1	0,7%
Doutorado incompleto	1	0,7%

Tabela 8 - distribuição de tipo de deslocamento para trabalho presencial

Deslocamento para o Trabalho	# ▼	%
Transporte público	67	46,9%
Veículo próprio	48	33,6%
Aplicativo de viagens (Uber, 99, etc.)	14	9,8%
Outros	9	6,3%
Bicicleta / Patinete	3	2,1%
A pé	2	1,4%

Tabela 9 - distribuição de estado federativo

<b>Estado</b>	<b># ▼</b>	<b>%</b>
SP	71	49,7%
RS	32	22,4%
SC	9	6,3%
RJ	8	5,6%
PR	6	4,2%
MG	6	4,2%
RN	2	1,4%
PE	2	1,4%
PA	1	0,7%
ES	1	0,7%
DF	1	0,7%
BA	1	0,7%
AM	1	0,7%
MT	1	0,7%
BH	1	0,7%

## Dados de experiência profissional

Tabela 10 - distribuição de regime atual de trabalho

<b>Regime de Trabalho</b>	<b># ▼</b>	<b>%</b>
Trabalho remoto	101	70,6%
Trabalho híbrido	31	21,7%
Trabalho presencial	8	5,6%
Não estou trabalhando no momento	3	2,1%

Tabela 11- distribuição de carreira atual

<b>Carreira Atual</b>	<b># ▼</b>	<b>%</b>
Carreira técnica	97	67,8%
Carreira de gestão	42	29,4%
Não estou trabalhando no momento	4	2,8%

Tabela 12- distribuição de experiência na área de tecnologia

Experiência	# ▼	%
De 1 a 3 anos	35	24,5%
De 5 a 10 anos	34	23,8%
De 3 a 5 anos	34	23,8%
Mais de 10 anos	30	21,0%
Menos de 1 ano	10	7,0%

Tabela 13 - distribuição de área de trabalho

Área de trabalho	# ▼	%
Dados	37	25,9%
Produtos	35	24,5%
Desenvolvimento de software	26	18,2%
Marketing digital	10	7,0%
Design	10	7,0%
Devops/sre/infra	8	5,6%
Financeiro	3	2,1%
Comercial	3	2,1%
Operação	3	2,1%
Analista	2	1,4%
Consultoria	2	1,4%
Projetos	1	0,7%
Suporte	1	0,7%
Laboratório	1	0,7%
Comunicação	1	0,7%

Tabela 14 - distribuição de realização de mudança de local de moradia por conta do trabalho

Já se mudou por conta de trabalho?	# ▼	%
Não	109	76,2%
Sim	34	23,8%

Tabela 15- distribuição de quantidade de funcionários a atual empresa

Qtd de Funcionários onde Trabalha	# ▼	%
3000 ou mais	73	51,0%
De 100 a 999	33	23,1%
De 1000 a 2999	19	13,3%
De 10 a 49	9	6,3%
Não estou trabalhando atualmente	3	2,1%
Até 9	2	1,4%
Não sei responder	2	1,4%
De 50 a 99	2	1,4%

## APÊNDICE B - INSTRUMENTO DE PESQUISA

### **A relação entre o regime de trabalho remoto e a remuneração na escolha de vagas na área de tecnologia no cenário pós Covid-19**

Este formulário é completamente anônimo e todas as informações coletadas através dele serão usadas exclusivamente para a construção de um trabalho de conclusão de curso.

Peço que, se possível, compartilhe este formulário para que mais profissionais da área de tecnologia possam dar suas respostas a cerca de um assunto tão importante e tão em voga como é o trabalho remoto.

Desde já, muito obrigado pela sua resposta!

\* Indica uma pergunta obrigatória

1. Com qual gênero você se identifica? \*

Homem Cis

Mulher Cis

Homem Trans

Mulher Trans

Gênero Neutro

Não-Binário

Prefiro Não Informar

Outro: \_\_\_\_\_

2. Qual a sua faixa etária? \*

18 - 25

26 - 30

31 - 40

41 - 50

51+

3. Qual seu estado civil? \*

Solteiro(a)

- Casado(a)
- Divorciado(a)
- União Estável
- Viúvo(a)
- Outro: \_\_\_\_\_

4. Qual sua faixa de renda? (Salário mínimo: R\$ 1.320,00) \*

- Até 2 salários mínimos
- De 3 a 5 salários mínimos
- De 6 a 10 salários mínimos
- Acima de 10 salários mínimos
- Preiro não Informar

5. Quantos filhos você tem? \*

- Não tenho lhos
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

6. Em qual estado você reside? (responda com a abreviação, ex.: SP) \*

\_\_\_\_\_

7. Qual é a sua escolaridade? \*

- Ensino fundamental completo

- Ensino médio completo
- Ensino técnico completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós graduação incompleta
- Pós graduação completa
- Mestrado incompleto
- Mestrado completo
- Doutorado incompleto
- Doutorado completo
- Outro: \_\_\_\_\_

8. Como você vai (ou iria) para o trabalho presencial atualmente? \*

- Transporte público
- Veículo próprio
- Aplicativo de viagens (Uber, 99, etc.)
- A pé
- Bicicleta / Patinete
- Outro:  
\_\_\_\_\_

9. Hoje você segue uma carreira técnica ou de gestão? \*

- Carreira técnica
- Carreira de gestão
- Não estou trabalhando no momento

10. Em qual destas áreas de atuação você melhor se encaixa? \*

- Desenvolvimento de software
- Dados
- Produtos
- Design
- Devops/sre/infra
- Marketing digital
- Outro: \_\_\_\_\_

11. Qual seu regime de trabalho atual? \*

- Trabalho remoto
- Trabalho híbrido
- Trabalho presencial
- Não estou trabalhando no momento

12. Quanto tempo de experiência você tem na área de tecnologia? \*

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

13. Quantos funcionários a empresa que você trabalha atualmente possui? \*

- Até 9
- De 10 a 49
- De 50 a 99
- De 100 a 999
- De 1000 a 2999
- 3000 ou mais
- Não sei responder

Não estou trabalhando atualmente

14. Selecione abaixo 3 benefícios que são indispensáveis para você em uma vaga \*  
de emprego:

- Treinamentos e cursos
- Programas de bem estar
- Trabalho remoto
- Assistência médica
- Assistência odontológica
- Stock Options
- Vale exível
- Bônus por desempenho
- Planos de carreira
- Seguro de vida
- Auxílio Creche
- Confraternizações

15. Você já mudou de residência por conta de uma vaga de emprego? \*

- Sim
- Não

16. Qual é o percentual mínimo de aumento salarial que faria você escolher uma vaga de trabalho presencial em detrimento de uma vaga de trabalho remoto em empresas de mesmo perfil? \*

- 0% - Eu gosto de trabalhar presencialmente e não precisaria de incentivo financeiro.
- 5%
- 10%
- 15%
- 20%
- 25%
- 30%
- 40%
- 50%
- 70%

100%

Eu não gostaria de trabalhar presencialmente.

17. Escolha qual oferta você aceitaria em cada um dos cenários abaixo: \*

	PRESENCIAL	REMOTO
Presencial 9.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remoto 10.000		
Presencial 10.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remoto 10.000		
Presencial 10.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remoto 9.500		
Presencial 10.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remoto 9.000		
Presencial 10.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remoto 8.000		
Presencial 10.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remoto 7.000		
Presencial 10.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remoto 6.000		
Presencial 10.000	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remoto 5.000		