



Universidade Federal do Pampa

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SANT'ANA DO LIVRAMENTO
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

TAYONARA DA SILVA CAMPOS

**TRABALHO REMOTO EM EQUIPES VIRTUAIS:
Uma netnografia em empresa brasileira de tecnologia de dados**

TRABALHO DE CURSO

**Sant'Ana do Livramento
2025**

TAYONARA DA SILVA CAMPOS

**TRABALHO REMOTO EM EQUIPES VIRTUAIS:
Uma netnografia em empresa brasileira de tecnologia de dados**

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Administração, da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA, RS) como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em ___ de ___ de 2025:

Prof. Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros
(Presidente/Orientador)

Profa. Dra. Kathiane Benedetti Corso
(Membro da banca)

Profa. Dra. Katiuscia Schiemer Vargas
(Membro da banca)

**Sant'Ana do Livramento
2025**

TRABALHO REMOTO EM EQUIPES VIRTUAIS: Uma netnografia em empresa brasileira de tecnologia de dados

RESUMO

Esse estudo buscou compreender como os funcionários em equipes virtuais de uma empresa de tecnologia de dados percebem a experiência com o trabalho remoto. Para tanto, realizamos uma pesquisa netnográfica, tendo como comunidade virtual em foco os *Biggers*, funcionários da empresa BigDataCorp. A netnografia contou com observação participante, pesquisa documental e entrevistas com 17 *Biggers*. O período em campo ocorreu entre julho e outubro de 2025, totalizando aproximadamente 30 diários de campo produzidos em dois dias semanais de observação, o equivalente a 180 horas de trabalho de campo. Os resultados apontam que o trabalho remoto é visto como vantajoso por proporcionar qualidade de vida e flexibilidade. Contudo, exige autodisciplina, organização e gestão de limites entre vida pessoal e profissional. A rotina dos *Biggers* é estruturada por planejamento, autonomia e priorização de tarefas, utilizando tanto ferramentas digitais, como o *Google Agenda*, quanto métodos tradicionais, como cadernos de anotações. Essa dinâmica reflete uma cultura *Remote First*, na qual a ausência de deslocamento amplia produtividade e bem-estar.

Palavras-chave: Trabalho remoto, equipes virtuais, Netnografia, Empresa de tecnologia de dados.

REMOTE WORK IN VIRTUAL TEAMS: A netnography in a Brazilian data technology company

ABSTRACT

This study sought to understand how employees in virtual teams of a data technology company perceive their experience with remote work. To achieve this, we conducted a netnographic investigation focused on the virtual community of “Biggers,” employees of BigDataCorp. The netnography involved participant observation, document analysis, and interviews with 17 Biggers. Fieldwork took place between July and October 2025, resulting in approximately 30 field diaries produced over two weekly observation days, totaling around 180 hours of field immersion. The findings indicate that remote work is viewed as advantageous for offering quality of life and flexibility. However, it also requires self-discipline, organization, and clear management of boundaries between personal and professional spheres. The Biggers’ routine is structured by planning, autonomy, and task prioritization, using both digital tools such as Google Calendar and traditional methods such as handwritten notes. This dynamic reflects a Remote First culture in which the absence of commuting enhances productivity and overall well-being.

Keywords: Remote work, virtual teams, netnography, data technology company.

TRABAJO REMOTO EN EQUIPOS VIRTUALES: Una netnografía en una empresa brasileña de tecnología de datos

RESUMEN

Este estudio buscó comprender cómo los empleados en equipos virtuales de una empresa de tecnología de datos perciben la experiencia del trabajo remoto. Para ello, realizamos una investigación netnográfica, centrada en la comunidad virtual de los Biggers, empleados de la empresa BigDataCorp. La netnografía incluyó observación participante, análisis documental y entrevistas con 17 Biggers. El trabajo de campo se llevó a cabo entre julio y octubre de 2025, resultando en aproximadamente 30 diarios de campo producidos durante dos días semanales de observación, lo que equivale a 180 horas de inmersión. Los resultados indican que el trabajo

remoto es visto como ventajoso por ofrecer calidad de vida y flexibilidad. Sin embargo, también exige autodisciplina, organización y gestión de los límites entre la vida personal y profesional. La rutina de los Biggers se estructura mediante planificación, autonomía y priorización de tareas, utilizando tanto herramientas digitales, como Google Agenda, como métodos tradicionales, como cuadernos de notas. Esta dinámica refleja una cultura Remote First, en la cual la ausencia de desplazamiento favorece la productividad y el bienestar.

Palabras clave: Trabajo remoto; Equipos virtuales; Netnografía; Empresa de tecnología de datos.

1 INTRODUÇÃO

Em uma empresa de tecnologia de dados, o colaborador José, um analista altamente qualificado, acordou em sua casa, no interior de Minas Gerais, pronto para mais um dia de trabalho. Ele abriu seu *notebook*, conectou-se à equipe remota e começou a trabalhar em um projeto que envolvia a análise de grandes volumes de dados para um cliente internacional. Apesar da flexibilidade e das oportunidades que o trabalho remoto oferecia, José logo percebeu um desafio: a sensação de desconexão com seus colegas de trabalho. A comunicação digital, apesar de eficiente, não conseguia substituir a interação pessoal. A cada dia, ele se via mais sobrecarregado, com dificuldades para estabelecer limites claros entre o trabalho e o descanso. Essa realidade de José ilustra como, apesar das vantagens do trabalho remoto, ele traz desafios significativos, especialmente em empresas de tecnologia de dados.

O trabalho remoto, embora visto como um modelo eficiente e prático, apresenta uma série de obstáculos, como a falta de interação direta e o esgotamento emocional. Isso demonstra que, apesar de ser uma solução moderna, o trabalho remoto ainda não está completamente ajustado às necessidades dos colaboradores (Silva *et al.*, 2022). O equilíbrio entre flexibilidade e produtividade se torna cada vez mais difícil, especialmente em um ambiente de trabalho dinâmico e altamente tecnológico como o das empresas de tecnologia de dados voltada para Big Data. Silveira, Marcolin e Freitas (2015) definem o Big Data como uma tecnologia que permite processar grandes quantidades de dados. Além disso, o Big Data tem se destacado por oferecer novas oportunidades e desafios para ajudar as empresas a tomar melhores decisões.

Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs), aliado às transformações sociais, novas formas de flexibilização das relações de trabalho têm ganhado espaço, entre elas o trabalho remoto. Esta modalidade ocorre quando o profissional realiza suas atividades fora da organização, mantendo, entretanto, o vínculo empregatício formal com ela (Barros; Silva, 2010). Trata-se de uma prática que vem ganhando espaço no mercado laboral, principalmente, após a pandemia de coronavírus (COVID-19). De fato, Gonçalves, Vasconcellos e Silva (2023) destacam que essa pandemia atuou como um fator determinante para a adoção do trabalho remoto. As medidas de distanciamento social recomendadas pelas autoridades governamentais para conter a disseminação do vírus, impulsionaram inúmeras empresas a implementarem o trabalho remoto de forma rápida e generalizada.

Não obstante, os autores Taschetto e Froehlich (2019) complementam que o trabalho remoto ainda é um conceito que precisa ser mais pesquisado, pois, de modo geral, traz tanto benefícios quanto entraves para as pessoas e as empresas que o utilizam. Além disso, ele surge em um cenário no qual organizações de todos os tamanhos e lugares precisam competir em um mercado global. Nesse contexto, o trabalho remoto permite modos de trabalhar diferentes dos tradicionais, oferecendo mais autonomia, flexibilidade e oportunidades para quem trabalha nessa modalidade.

Por conseguinte, o trabalho remoto contribui para fortalecer a percepção de profissionais como responsáveis, comprometidos e autônomos. Para os trabalhadores mais jovens, essa modalidade pode representar uma oportunidade de desenvolvimento e amadurecimento

profissional. A redução da supervisão direta e do apoio da organização é interpretada como um aumento da autonomia e das responsabilidades, possibilitando demonstrar competências e a capacidade de atuação de forma independente (Costa, 2007).

O trabalho remoto foi regulamentado no Brasil com a reforma trabalhista de 2017. Desde então, a legislação permite que essa modalidade seja acordada entre empregador e empregado a qualquer momento. Para isso, o trabalhador precisa assinar um termo de responsabilidade sobre a ergonomia e o conforto do seu ambiente de trabalho (Haubrich e Froehlich, 2020).

Os principais desafios enfrentados nessa modalidade incluem: o isolamento, o acúmulo de tarefas domésticas, a sobrecarga de trabalho e a dificuldade para se desconectar, o que pode afetar a saúde no trabalho. No entanto, também existem benefícios importantes, como a maior convivência familiar, especialmente no caso de pais, permitindo maior presença na vida dos filhos pequenos e no apoio e cuidado dos pais idosos, além de maior autonomia na gestão do tempo e a ausência de deslocamentos, especialmente nas grandes cidades (Aguiar *et al.*, 2022). Complementando essa visão, Moreira, Fleck e Peres (2024) destacam que os trabalhadores também enfrentam dificuldades para adaptar um espaço adequado em casa, organizar uma rotina eficiente e aprender a lidar com novas ferramentas tecnológicas. Por outro lado, reforçam as vantagens do trabalho remoto, como a proximidade com a família e a flexibilidade de horários. Isso nos leva à seguinte questão de pesquisa: **“Como os funcionários de uma empresa de tecnologia de dados percebem a experiência de trabalhar de forma remota?”**

A partir da problemática e pergunta de pesquisa expostas foram definidos os objetivos deste estudo voltado para uma empresa de tecnologia de dados com equipes que atuam totalmente virtuais. O objetivo geral é compreender como os funcionários de uma empresa de tecnologia de dados percebem a experiência com o trabalho remoto. Para tanto, os objetivos específicos são: a) descrever como ocorre a rotina de trabalho destes profissionais dentro da jornada laboral; b) analisar como as tecnologias e as ferramentas digitais de trabalho interferem na rotina laboral; e c) identificar os benefícios e desafios enfrentados pelos funcionários para trabalhar no formato remoto.

Esse estudo se torna relevante, pois houve um aumento significativo de pesquisas e práticas organizacionais voltadas para o trabalho remoto, principalmente após a pandemia de COVID-19. Dos estudos recentes sobre essa temática, Corrêa e Ribeiro (2022) analisaram como a gestão organizacional de uma instituição de ensino se reinventou durante a pandemia, adotando novos paradigmas e o trabalho remoto. Já Ferreira *et al.* (2021) investigaram a percepção dos profissionais sobre o *home office* antes, durante e após a pandemia, destacando seus desafios, vantagens e perspectivas futuras. Ademais, Gonçalves, Vasconcellos e Silva (2023) exploraram a visão de jovens sobre o teletrabalho, evidenciando benefícios como a flexibilidade, mas também dificuldades como a falta de infraestrutura e os conflitos familiares.

Todavia, ainda carecem estudos que analisem a configuração do trabalho remoto em equipes virtuais, muito frequente, em empresas de tecnologia de dados atualmente. Dos estudos recentes que abordam essa temática específica de trabalho remoto, destaca-se Haubrich e Froehlich (2020), que analisaram a visão de profissionais de RH sobre o *home office* em empresas de tecnologia da informação. Os autores identificaram benefícios como flexibilidade, produtividade e qualidade de vida, além de desafios relacionados à cultura organizacional, modelo contratual e infraestrutura tecnológica. Santos *et al.* (2022) também contribuíram para o tema ao investigar os desafios da gestão de equipes virtuais globais em duas multinacionais de tecnologia, com base em entrevistas com gestores brasileiros. O estudo apontou barreiras interculturais, linguísticas e de fuso horário, bem como dificuldades na coordenação e no engajamento das equipes. Como boas práticas, destacam-se a gestão personalizada e o foco nas pessoas e nos processos.

Complementando essa discussão, Leite, Silveira e Lemos (2020) analisaram as implicações do trabalho remoto em uma equipe de desenvolvedores de *software* de uma empresa de base tecnológica em Florianópolis. A pesquisa evidenciou vantagens como flexibilidade e autonomia, além de desafios ligados à comunicação, controle de resultados e adaptação dos colaboradores ao modelo remoto. Por fim, Franqueira *et al.* (2024) analisaram o trabalho remoto e a gestão de equipes à distância, destacando desafios e oportunidades, e ressaltaram que liderança, tecnologia, comunicação, cultura organizacional e inclusão são essenciais para produtividade e bem-estar. Nesse contexto, Barbosa (2021) complementa a discussão ao analisar, do ponto de vista da neurociência, os impactos do trabalho virtual na saúde mental, reforçando a importância da gestão e da tecnologia para reduzir o isolamento e seus efeitos na cultura organizacional e no bem-estar.

O trabalho está organizado em cinco tópicos. No primeiro, foi apresentada a introdução. No segundo, está a revisão da literatura. No terceiro, apresenta a metodologia da pesquisa. No quarto, a análise e discussão dos resultados. No quinto as considerações finais. Por fim, constam as referências utilizadas no decorrer do trabalho e os apêndices.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Trabalho remoto e suas modalidades: contexto atual, características e definições

O mundo contemporâneo tem sido marcado por grandes transformações nas relações de trabalho. Há algumas décadas, quase todos os trabalhadores eram contratados com carteira assinada, em jornada integral e realizando suas atividades dentro da empresa. Hoje, muitas dessas condições foram flexibilizadas, incluindo o local de trabalho, com a crescente adoção do trabalho remoto, também conhecido como *home office*, quando realizado na casa do empregado (Certo *et al.*, 2023; Cabral; Alperstedt, 2020).

O *home office* é caracterizado pelo trabalho realizado exclusivamente em casa, com todas as interações ocorrendo de forma virtual. Já o trabalho remoto permite que as atividades sejam desempenhadas tanto de casa quanto de outros locais, como coworkings, escritórios ou bibliotecas, conforme a escolha do profissional. A principal diferença é que, no trabalho remoto, podem ocorrer interações presenciais, combinando atividades a distância e encontros entre colegas de trabalho em espaços físicos fora da organização (Corrêa e Ribeiro 2022).

Outra modalidade é o trabalho móvel, caracterizado pela execução de atividades em diferentes locais e horários, destacando os desafios de mobilidade espacial enfrentados pelos trabalhadores em shopping centers (Corso; Cavedon; Freitas, 2015). Ou seja, profissionais que não permanecem fixos em um único espaço físico e precisam se adaptar a diferentes ambientes e contextos de trabalho. Santos (2011) complementa que, apesar da ideia de trabalho “a qualquer hora e em qualquer lugar”, o trabalho móvel depende do espaço, tempo e contexto em que é realizado, sendo cada desempenho único e influenciado pelas interações entre lugar, tecnologia e ações do trabalhador.

O trabalho digital, por sua vez, refere-se a todas as atividades profissionais conectadas à economia digital, englobando tanto trabalhos precarizados, como os de plataformas digitais, quanto trabalhadores profissionais de tecnologia (*tech workers*). Essas atividades são desempenhadas por meio de tecnologias digitais e não exigem presença física (Dorschel, 2022). O trabalho digital está diretamente ligado ao capitalismo digital, no qual os cientistas de dados e outros profissionais de tecnologia assumem papel estratégico. Eles são vistos como híbridos, ao mesmo tempo técnicos e comunicadores, exploradores e éticos, e são responsáveis por descobrir novas necessidades no mercado a partir da análise de grandes volumes de dados, impulsionando crescimento e inovação (Dorschel, 2021). Esses trabalhadores estão inseridos em uma dinâmica de poder e privilégio, na qual seu ativismo e autonomia podem ser limitados

pelas estruturas corporativas e pelo controle das empresas digitais. É necessário que eles reconheçam como a tecnologia os mantém em posição de precariedade e desenvolvam estratégias alternativas, como redes de comunicação e plataformas digitais independentes, para resistir à vigilância e à lógica do capitalismo digital (Roy, 2023).

Ainda, temos outra denominação, a mais usual, que se chama teletrabalho. Diferente dos demais, este é aquele realizado a distância exclusivamente com o uso de tecnologias da informação e comunicação, dependendo de aparelhos e acessos a dados pela internet. Essa modalidade ficou mais usual quando o acesso a dados por aparelhos digitais via 4G e 5G, bem como a popularização do acesso a *wi-fis* em redes públicas tornaram-se frequentes e houve o crescimento de espaços de *coworking* (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023; Rocha; Amador, 2018; Dias, Lopes; Peixoto, 2022). No quadro 1, apresentamos a diferença entre as modalidades.

Quadro 1 – Comparação entre as diferentes modalidades de trabalho

Modalidade	Definição / Características	Autores
<i>Home office</i>	- Trabalho realizado exclusivamente em casa, com interações virtuais; - Depende do uso de recursos digitais.	Corrêa e Ribeiro (2022); Carvalho Neto (2020); Certo et al. (2023); Lemos, Scherer et al. (2024); Meinerz et al. (2022); Cabral e Alperstedt (2020); Ferreira et al. (2021); Gonçalves, Almeida e Moura (2018); Haubrich e Froelic (2020); Moreira, Fleck e Peres (2024)
Trabalho digital	- Atividades realizadas por meio de tecnologias digitais conectadas à internet, sem necessidade de presença física.	Dorschel (2021); Dorschel (2022) Roy (2021)
Trabalho móvel	- Execução de atividades em diferentes locais e horários, utilizando dispositivos móveis; - O trabalhador se desloca e adapta a diferentes ambientes físicos.	Corso, Cavedon e Freitas (2015) Santos (2011)
Teletrabalho	- Modalidade de trabalho realizada por meio de TICs, sem necessidade de presença física na empresa; - Todas as atividades são mediadas digitalmente e dependem de conexão à internet.	Moreira, Brizolla e Vieira (2023); Silva et al. (2024); Taschetto e Froehlich (2019); Schleder et al. (2018); Pereira, Barbosa e Saraiva (2021); Boonem (2002); Barros e Silva (2010); Wang et al. (2023); Brito e Bastos (2023); Rocha e Amador (2018); Dias, Lopes e Peixoto (2022); Çoban (2021); Clar-Novak (2024); Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020).
Trabalho remoto	- Trabalho que pode ser realizado em diferentes locais (casa, coworking, biblioteca, viagens), combinando atividades à distância e presenciais; - Flexível quanto a local e horário. Pode incluir atividades offline ou online, dependendo da função.	Leite, Silveira e Lemos (2020) Macedo et al. (2023) Lizote et al. (2022) Nogueira e Patini (2012) Santos et al. (2022); Silva et al. (2022) Macedo et al. (2023)

Fonte: Elaborado pela autora.

Concluimos que o trabalho remoto é a modalidade mais ampla de todas, pois permite que o profissional realize suas atividades em diferentes contextos, como em casa, em um coworking, em um café, durante viagens ou até mesmo em outro país. Não obstante, também se diferencia do teletrabalho e do trabalho móvel, pois pode ocorrer em outros espaços sem o

uso de tecnologias digitais e dispositivos móveis. Essa flexibilidade geográfica é uma de suas principais características e possibilita que outras modalidades, como home office, teletrabalho e trabalho móvel, sejam compreendidas dentro desse conceito mais abrangente.

A pandemia da COVID-19 intensificou a repercussão e a legitimidade do trabalho remoto, ao se tornar uma alternativa essencial para a continuidade das operações empresariais. Esse cenário gerou impactos relevantes e promoveu mudanças significativas nas relações de trabalho, bem como na organização do tempo e do espaço laboral (Brito; Bastos, 2023; Corrêa; Ribeiro, 2022; Ferreira et al., 2021; Çoban, 2022). Na pandemia, o trabalho remoto domiciliar foi adotado de forma obrigatória, sem que muitos trabalhadores tivessem escolha ou estrutura adequada para realizá-lo. O trabalho remoto, quando realizado em espaço doméstico, exige um ambiente familiar calmo e organizado. Para manter uma boa produtividade, é fundamental separar um espaço exclusivo para o trabalho, distante das demais atividades da casa (Boonem, 2002; Cabral; Alperstedt, 2020; Wang *et al.*, 2023).

O trabalho remoto foi regulamentado com a Reforma Trabalhista no Brasil no ano de 2017 (Haubrich; Froelic, 2020). O trabalho remoto e a flexibilidade no local de trabalho estão sendo adotado por muitas empresas, pois perceberam que isso não só melhora a produtividade, mas também ajuda a reter bons profissionais. Mesmo empresas grandes, que antes tinham receio de possíveis problemas legais, estão adotando essas práticas. Isso mostra que empresas de qualquer tamanho podem seguir esse caminho (Carvalho Neto, 2020).

A adoção do modelo remoto permitiu identificar quais funções poderiam ser desempenhadas à distância, como suporte ao cliente e gestão de RH, além de impulsionar a reorganização de processos e das relações hierárquicas. Embora inicialmente adotado como medida excepcional durante a pandemia, a experiência abriu caminho para planejar o trabalho remoto como estratégia de redução de custos, promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e prevenção de riscos sanitários (Belzunegui-Eraso; Erro-Garcés, 2020). No caso das empresas de base tecnológica, essa modalidade representa um avanço natural na modernização das práticas laborais, alinhando-se à crescente demanda por flexibilidade nas relações de trabalho contemporâneas (Leite; Silveira; Lemos, 2020).

Por fim, os profissionais que atuam nessas modalidades precisam desenvolver características como autodisciplina, autocontrole, automotivação, proatividade, capacidade de assumir riscos, iniciativa, autonomia para tomar decisões, organização, capacidade para trabalhar com pouco contato social e equilíbrio entre as atividades profissionais e as responsabilidades domésticas, entre outras (Gonçalves; Almeida; Moura, 2018). No entanto, o trabalho remoto ainda é um conceito em desenvolvimento e, de forma geral, traz impactos para as pessoas e as empresas que o utilizam (Taschetto; Froehlich, 2019). Diante dessa realidade, torna-se necessário explorar esses aspectos, visando compreender melhor seus efeitos nas rotinas de trabalho e na gestão organizacional. Assim, o próximo tópico discute como a tecnologia atua como pilar essencial para sua viabilização e otimização.

2.2 Impactos das tecnologias no trabalho remoto

As relações no ambiente de trabalho mudaram totalmente com a adoção do modelo remoto, impulsionadas pela aceleração digital provocada pela pandemia de COVID-19 no Brasil em 2020 (Macedo *et al.*, 2023). O cenário corporativo vive uma fase de transição, impulsionada pelo avanço das tecnologias da informação e comunicação. As empresas estão superando limitações geográficas, expandindo suas operações para diferentes regiões e adotando, com mais frequência, o modelo de trabalho com equipes virtuais (Carvalho et al., 2024).

O trabalho remoto deve ser encarado como uma inovação com capacidade de crescimento no mercado, capaz de oferecer benefícios às empresas, aos colaboradores e à

sociedade como um todo. A diminuição dos custos deve ser entendida apenas como um efeito dessa prática e não como seu propósito principal. Para isso, é essencial fomentar a conscientização coletiva (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023).

A tecnologia da informação proporciona maior flexibilidade no trabalho e oferece ferramentas que permitem o controle tradicional das atividades, desde simples planilhas de Excel até sistemas automatizados mais avançados, variando conforme a complexidade da função. Ela também disponibiliza meios de comunicação essenciais para manter a interação entre funcionários e gestores que estão fisicamente distantes (Nogueira; Pattini, 2012). O trabalho remoto, bem gerenciado com ferramentas adequadas, melhora o desempenho e a produtividade. Ferramentas como *Slack*, *Google Meet*, *Notion* e *Google Drive* facilitam a comunicação, a organização de tarefas e o compartilhamento de arquivos. Essas tecnologias apoiam o planejamento e a integração da equipe (Meinerz et al., 2022).

A flexibilidade e autonomia do modelo remoto eliminam o deslocamento e contribuem para a qualidade de vida. Já Nogueira *et al.* (2023) ressalta o lado prejudicial em que o uso inadequado de ferramentas tecnológicas pode gerar emoções negativas e favorecer o surgimento da síndrome FOMO (*fear of missing out*), tradução no português o “medo de ficar de fora”. Em outras palavras, o profissional pode sentir a necessidade de estar constantemente conectado e atento a informações e atividades, mesmo fora do horário de trabalho, o que pode gerar estresse, ansiedade e sobrecarga mental.

Porém, delimitar o horário de trabalho no trabalho remoto é um desafio, especialmente quando o profissional responde e-mails ou resolve pendências fora do expediente, usando seu celular pessoal ou corporativo. Considerando essa dificuldade em separar o tempo contratado do tempo pós-expediente torna necessário estabelecer critérios claros para controlar as horas realmente dedicadas ao trabalho (Pereira; Barbosa; Saraiva, 2021).

Complementando, no trabalho remoto compreender adequadamente os usos da tecnologia da informação e da criatividade para dinamizar o trabalho fortalecem a comunicação com os colegas e a satisfação no ambiente de trabalho. Isso indica que, além de uma boa comunicação, é essencial saber utilizar recursos tecnológicos e propor soluções inovadoras para otimizar processos, resolver problemas e promover um ambiente profissional mais produtivo e colaborativo (Artar; Erdil, 2024).

Ademais, cabe ressaltar que, nesse cenário, a segurança da informação também se tornou uma preocupação central e, ao mesmo tempo, um campo de inovação tecnológica. A implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) deve contar com o engajamento da gestão e dos colaboradores, valorizando a cooperação e o profissionalismo, além de estimular a construção de relações de confiança no ambiente virtual. Em síntese, a tecnologia não é apenas um facilitador do trabalho remoto; ela é a sua espinha dorsal, permitindo que empresas e profissionais se adaptem a um modelo de trabalho mais flexível, colaborativo e globalizado (Souza; Tomei, 2024), desde que de forma segura e com os dados laborais protegidos.

O avanço das tecnologias da informação e comunicação permitiu a criação das chamadas equipes virtuais globais, formadas por profissionais que, embora estejam distribuídos em diferentes locais, fusos horários e diferenças culturais e, muitas vezes, vínculos organizacionais variados trabalham de forma colaborativa à distância em torno de um objetivo comum (Santos et al., 2022). Dessa forma, as equipes virtuais ajudam as empresas a inovarem e manterem sua competitividade (Júnior; Chaves, 2024). Durante a pandemia, as equipes se reorganizaram para se adaptar ao trabalho remoto obrigatório. Por meio de reuniões diárias online, os membros interagiram, aprenderam a lidar com o novo contexto, identificaram desafios e aproveitaram oportunidades (Carozzo-Todaro; Pinheiro-Carozzo; Machado, 2021).

Nesses ambientes, compreender o *background* cultural dos membros da equipe contribui para aprimorar a comunicação, reduzir conflitos e aumentar a coesão do grupo. Dessa forma, líderes podem planejar estratégias de coordenação e colaboração mais eficazes, potencializando

a produtividade e o engajamento em ambientes virtuais globais (Adamovic, 2022). A cultura organizacional precisa ser fortalecida, pois é o pilar central para a sobrevivência da empresa e para assegurar a qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores (Silva et al., 2024).

O tema das equipes virtuais e a importância da comunicação já era abordado por Belfort e Martens (2014), destacando que o uso de dispositivos móveis, como smartphones, tablets e laptops, permite que as equipes se comuniquem por diferentes meios, a qualquer hora e lugar. Isso reduz o risco de falhas na comunicação e mantém o trabalho fluindo. Esses dispositivos também facilitam respostas rápidas e melhoram a interação, fortalecendo a confiança e prevenindo conflitos. Gomes Filho (2003) complementa que, para gerenciar essas equipes virtuais, é necessário um novo modo de pensar, já que os líderes precisam coordenar pessoas à distância. Esse desafio está inserido no conceito das corporações virtuais, que são empresas que funcionam principalmente online. Portanto, adaptar a gestão é fundamental para garantir a eficiência do trabalho mesmo sem contato presencial. Os impactos tecnológicos que moldam o trabalho remoto e transformam as relações organizacionais levam à necessidade de analisar também seus desafios e vantagens, como será tratado no próximo tópico.

2.3 Desafios e vantagens do trabalho remoto

As vantagens do trabalho remoto são amplamente destacadas pelos autores, com um foco recorrente na melhora da qualidade de vida e na proximidade familiar. Boonen (2002) e Aguiar et al. (2022) ressaltam a facilidade em acompanhar a educação dos filhos e os cuidados com familiares, enquanto Lemos, Scherer et al. (2024) e Moreira, Fleck e Peres (2024) enfatizam a convivência familiar ampliada e o maior tempo com a família. Essa flexibilidade permite um melhor gerenciamento do tempo pessoal e profissional, conforme apontam Aguiar et al. (2022) e Ferreira et al. (2021).

Além dos benefícios familiares, o trabalho remoto oferece autonomia e flexibilidade na jornada de trabalho, o que pode levar a um aumento da produtividade, conforme Certo et al. (2023). A economia de tempo e recursos com deslocamento é outro fator importante, mencionado por Lemos, Scherer et al. (2024) e Ferreira et al. (2021), que se traduz em mais tempo para atividades de lazer e descanso dito por (Certo et al., 2023). Do ponto de vista organizacional, Santos et al. (2022) destacam o melhor alcance global e acesso a talentos diversos, além da economia com infraestrutura física.

No entanto, o trabalho remoto não está isento de desafios. O isolamento social é uma preocupação comum, citada por Boonen (2002), Aguiar et al. (2022) e Certo et al. (2023), que pode levar a sentimentos de solidão e dificuldade na interação com colegas. A dificuldade em manter uma rotina de trabalho e em delimitar trabalho e vida pessoal é outro desafio significativo, com autores como Boonen (2002) e Ferreira et al. (2021) apontando para uma jornada estendida e a dificuldade para desconectar.

A sobrecarga de trabalho e o acúmulo de tarefas domésticas, especialmente para mulheres, são questões levantadas por Aguiar et al. (2022) e Lemos, Scherer et al. (2024), evidenciando uma desigualdade cultural que se reflete na divisão de responsabilidades. Moreira, Fleck e Peres (2024) reforçam a necessidade de conciliar trabalho, casa e filhos, enquanto Ferreira et al. (2021) mencionam a falta de interação com os colegas e os conflitos familiares como desdobramentos negativos. A comunicação à distância e as diferenças culturais em equipes remotas também são desafios importantes, segundo (Santos et al. 2022).

Por fim, Carvalho Neto (2020) alerta para o risco de a flexibilização do trabalho levar algumas pessoas a serem vistas como menos comprometidas, enquanto Ferreira et al. (2021) apontam para despesas associadas ao trabalho remoto e Moreira, Fleck e Peres (2024) ressaltam o aprendizado tecnológico constante como uma necessidade de adaptação.

A partir da análise da literatura, é possível perceber que o trabalho remoto traz tanto vantagens quanto desafios que impactam diretamente a vida dos trabalhadores, e muitas vezes, a dinâmica familiar e social. No quadro 2 a seguir, apresentamos a visão detalhada de ambos os autores sobre essas consequências:

Quadro 2 – Vantagens e desafios do trabalho remoto

Autores	Vantagens do trabalho remoto	Desafios do trabalho remoto
Boonen (2002)	- Proximidade da família; - Facilita acompanhamento da educação dos filhos e cuidados com familiares.	- Sentimento de isolamento social; - Dificuldade em manter rotina de trabalho; - Desafios em comunicação e supervisão.
Aguiar <i>et al.</i> (2022)	- Melhora na qualidade de vida; - Convivência familiar mais próxima; - Autonomia no gerenciamento do tempo; - Facilidade no deslocamento.	- Isolamento social; - Sobrecarga de trabalho e acúmulo de tarefas domésticas. Especialmente para mulheres; - Falta de rede de apoio familiar com os filhos; - Dificuldade para desconectar e definir horário de fim da jornada.
Carvalho Neto (2020)	- Flexibilidade na jornada de trabalho para todas as pessoas, independentemente de terem filhos ou do gênero.	- A flexibilização do trabalho pode levar algumas pessoas a serem vistas como menos comprometidas.
Certo <i>et al.</i> (2023)	- Benefícios sociais, como redução do trânsito e superlotação; - Tempo para atividades de lazer e descanso; - Tempo com a família; - Maior produtividade.	- Eventual sensação de isolamento; - Necessidade de autogerenciamento; - Dificuldade na comunicação com a equipe.
Lemos, Scherer <i>et al.</i> (2024)	- Economia de tempo e recursos com deslocamento; - Flexibilidade para outras atividades; - Possibilidade de capacitação; - Convivência familiar ampliada.	- Dificuldade em separar trabalho, tarefas domésticas e convivência familiar; - Sentimento de culpa e jornada estendida; - Sobrecarga feminina refletindo desigualdade cultural.
Moreira, Fleck e Peres (2024)	- Não necessidade de deslocamento; - Maior proximidade com a família; - Flexibilidade de horários.	- Adaptação do ambiente para o trabalho e rotina; - Conciliar trabalho, casa e filhos; - <u>Aprendizado tecnológico constante.</u>
Santos <i>et al.</i> (2022)	- Melhor alcance global e acesso a talentos diversos; - Economia com infraestrutura física.	- Comunicação à distância; - Desentendimentos com a comunicação por escrito; - Diferenças culturais
Ferreira <i>et al.</i> (2021)	- Economia de tempo com deslocamento; - Flexibilidade para autogerenciamento; - Melhora na qualidade de vida e saúde; - Mais tempo com a família; - Maior autonomia e confiança.	- Dificuldade em delimitar trabalho e vida pessoal; - Despesas associadas ao trabalho remoto; - Aumento da carga de trabalho; - Falta de interação com os colegas; - Conflitos familiares.

Fonte: Elaborado pela autora.

Em suma, o trabalho remoto se mostra benéfico tanto para a qualidade de vida dos colaboradores quanto para o desempenho econômico e financeiro das empresas. Quando suas vantagens e desafios são gerenciados de forma equilibrada, essa modalidade se torna mutuamente vantajosa para ambas as partes (Moreira; Brizolla; Vieira, 2023). Os

colaboradores, de forma implícita, demonstram perceber mais vantagens do que desafios no trabalho remoto, tanto do ponto de vista individual quanto organizacional (Santos, 2022).

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Esta pesquisa teve caráter exploratório e descritivo, considerando que o objetivo foi compreender como os funcionários de uma empresa de tecnologia de dados percebiam a experiência com o trabalho remoto. A pesquisa foi realizada com uma abordagem qualitativa, utilizando o método da netnografia descrito por Kozinets (2014). A netnografia, que adapta os princípios da etnografia para contextos digitais, investigando interações e comunicações humanas mediadas por tecnologias da informação, permitiu compreender práticas, interações e significados presentes nos ambientes virtuais.

Para a realização da netnografia, Kozinets (2014) propõe cinco etapas fundamentais que guiaram este estudo. A primeira foi a definição das questões de pesquisa e do ambiente digital investigado; neste caso, o espaço escolhido foi o ambiente de trabalho remoto da empresa de BigDataCorp, que inclui reuniões no *Google Meet*, chats no *Slack* e outras ferramentas colaborativas utilizadas pelos funcionários, sendo a comunidade virtual pesquisada os *Biggers*¹, membros colaboradores da empresa. A segunda etapa consistiu na identificação e seleção do ambiente, garantindo a entrada da pesquisadora de forma ética e organizada. Nesse contexto, a pesquisadora já integrava o quadro de colaboradores da organização, o que facilitou o acesso. A terceira etapa correspondeu à observação participante e à coleta dos dados, realizada a partir da convivência nos espaços digitais da equipe. Em seguida, na quarta etapa, os dados foram analisados e interpretados de forma iterativa, buscando identificar padrões, símbolos e significados. Por fim, a quinta etapa constou da apresentação e discussão dos resultados.

A coleta de dados foi realizada por meio de observação participante, entrevistas informais, entrevistas formais com os trabalhadores em equipes virtuais da BigDataCorp e análise documental, que incluiu cartilhas, manuais internos e materiais institucionais relacionados ao trabalho remoto, além de textos presentes no site institucional e relatos no Portal de Carreiras, uma extensão do site da BigDataCorp aberta ao público destinado à divulgação de oportunidades profissionais, apresentação da cultura organizacional e atração de novos talentos. Esse tipo de coleta de dados é chamado por Kozinets (2014) coleta de dados arquivais, por meio do qual o netnógrafo reúne conteúdo relevante para a pesquisa, produzido pelos membros da comunidade sem interferência do pesquisador.

A comunidade virtual em análise atua em regime de trabalho remoto em uma empresa de tecnologia de dados, sediada no estado do Rio de Janeiro, de grande porte empresarial, contando com um total de 133 colaboradores, divididos em três grandes segmentos: *Backoffice*, Receita e Operações. O segmento *Backoffice* é composto pelos times de Pessoas e Finanças. No segmento de Receita, encontram-se os times de Comercial, Marketing e Parcerias. Já no segmento de Operações estão alocados os times de Plataformas e Programas. Juntos, formam um grande time composto por várias equipes virtuais que impulsionam a BigDataCorp.

A observação participante foi a primeira técnica de coleta, possibilitando a imersão da pesquisadora no campo digital, permitindo registrar comportamentos, interações e práticas cotidianas da equipe virtual, que foram documentados em aproximadamente 30 diários de campo ao longo do período de julho a outubro de 2025, com dois dias de observação por semana que serviram como fonte complementar de dados qualitativos, totalizando 180 horas de trabalho de campo.

Esses registros tiveram caráter netnográfico, entendidos como descrições densas das experiências digitais, e serviram para interpretar vivências, interações e significados

¹ *Biggers* é o nome dado aos integrantes da equipe da BigDataCorp, escolhido em votação entre os colaboradores após uma proposta dos times de Pessoas e Marketing.

compartilhados pelos participantes em reuniões *online* de abertura, fechamento e encontros mensais da equipe virtual. Conforme Kozinets (2014), a netnografia busca compreender práticas culturais em contextos digitais, considerando que símbolos, valores e vínculos afetivos também se manifestam nesses ambientes. O roteiro de observação consta no Apêndice A. Além disso, a observação participante permite que o pesquisador se insira no grupo como parte dele, favorecendo a compreensão dinâmica e contextualizada das interações e práticas cotidianas (Abib; Hoppen; Junior, 2013).

As entrevistas representam uma das técnicas mais comuns em pesquisas qualitativas, pois possibilitam captar informações valiosas quando aplicadas de maneira adequada, garantindo confiabilidade por meio de análise e interpretação criteriosas (Fischer; Castilhos; Fonseca, 2014). No caso das entrevistas informais, elas ocorreram de forma espontânea durante a convivência no campo virtual, permitindo captar narrativas, percepções e *insights* que possam surgir em momentos de descontração com a equipe. Cinco funcionários foram selecionados como informantes-chave, pois já participam de momentos mais descontraídos com essa pesquisadora, possuindo mais afinidade para aprofundar a compreensão dos temas abordados.

Por sua vez, as entrevistas formais foram conduzidas de forma semiestruturada, previamente agendadas e realizadas por videochamadas no *Google Meet*. As entrevistas formais possuíam um roteiro semiestruturado (Apêndice B) com 16 perguntas abertas, elaboradas com base no referencial teórico. Elas foram gravadas com autorização dos participantes e, posteriormente, transcritas para análise.

Antes da aplicação definitiva das entrevistas formais, foi realizado um teste piloto com uma pessoa que tinha perfil semelhante ao dos participantes da pesquisa. O objetivo do teste foi verificar a clareza, coerência e fluidez das perguntas do roteiro, bem como identificar possíveis ajustes necessários para assegurar maior efetividade na coleta de dados. A partir da entrevista piloto, foram realizadas algumas alterações: a questão 6, que utilizava o termo ‘extratrabalho’, foi reformulada para ‘fora do trabalho’, tornando a linguagem mais acessível; a questão 7, que mencionava ‘competências’, passou a utilizar o termo ‘hábitos’, facilitando a compreensão pelo participante; a questão 13 recebeu uma subpergunta adicional, permitindo que o respondente indicasse outras ferramentas digitais relevantes além de *Google Meet*, *Slack* e *WhatsApp Business*; e, por fim, a questão 16, que anteriormente se referia à percepção sobre cursos de segurança da informação relacionados à LGPD, foi reformulada para ‘De que forma as práticas de segurança da informação e a implementação da LGPD têm impactado no seu trabalho remoto?’, com o objetivo de ampliar a análise e contextualizar melhor o tema.

Para as entrevistas formais, foram escolhidos 17 funcionários que convivem com a pesquisadora em sua rotina laboral. Do total, 10 pertencem à equipe do time Comercial, sendo esse grupo dividido entre estagiários e colaboradores efetivos, distribuídos entre as áreas de comercial e sucesso ao cliente. Além disso, participaram 2 profissionais da equipe de Gestão de Pessoas, 3 da equipe de Tecnologia da informação e 2 do time de Marketing. O grupo de participantes é composto por perfis diversos, incluindo pais, mães e estudantes, com ou sem filhos, representando diferentes culturas, localidades, áreas de atuação, tempo de experiência na empresa, gêneros e faixas etárias. O Quadro 3 reúne a caracterização dos participantes da pesquisa, identificados por nomes fictícios para garantir o anonimato.

A análise dos dados foi conduzida por meio da análise etnográfica interpretativa, que busca compreender os significados atribuídos pelos participantes às suas práticas, comportamentos e interações no contexto estudado. Essa abordagem está alinhada com os princípios da pesquisa qualitativa, especialmente no que se refere à valorização da experiência vivida e do ponto de vista dos sujeitos. Novelli (2010) complementa que a etnografia, conhecida na sua adaptação para ambientes digitais como netnografia, tem sido empregada para investigar grupos *online*.

Quadro 3 – Caracterização dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Estado civil	Filhos	Região	Tempo no remoto	Cargo
Iara	28	Solteira	Não	Nordeste	1 ano e 2 meses	Analista do sucesso do cliente
Lucia	22	Solteira	Não	Sudeste	1 ano e 2 meses	Estagiária do sucesso do cliente
Bárbara	23	Solteira	Não	Centro-Oeste	1 ano e 2 meses	Analista do sucesso do cliente
Paola	44	Divorciada	Sim	Sudeste	5 anos	Analista comercial
George	39	Solteiro	Não	Sudeste	4 anos	Coordenador comercial
Sabrina	33	Casada	Não	Exterior	4 anos	Analista comercial
Artur	42	Solteiro	Não	Exterior	3 anos e 6 meses	Analista comercial
Solange	28	Solteira	Não	Sudeste	5 anos	Analista comercial
Celeste	38	Casada	Não	Sudeste	6 anos	Analista comercial
Fabiano	34	Casado	Sim	Sudeste	4 anos	Analista do sucesso do cliente
Gael	28	Solteiro	Não	Sudeste	4 anos	Analista de desenvolvimento
Guto	30	Solteiro	Não	Sudeste	4 anos	Analista de desenvolvimento
Denis	31	Solteiro	Não	Sudeste	4 anos	Analista de desenvolvimento
Tatiana	28	Casada	Sim	Sul	2 anos e 7 meses	Analista de Pessoas
Caio	34	Solteiro	Não	Sudeste	3 anos	Analista de Pessoas
Nina	41	Casada	Não	Sudeste	4 anos	Diretora de marketing
Diana	39	Casada	Sim	Sudeste	5 anos	Arquiteta de soluções

Fonte: elaborado pela autora.

A análise etnográfica interpretativa parte da imersão no campo e na convivência com os participantes, permitindo ao pesquisador interpretar os fenômenos sociais com base em sua experiência direta, sempre considerando o contexto sociocultural em que os dados foram produzidos e as interações cotidianas. Nesse processo, os registros de campo, as transcrições das entrevistas e os documentos analisados foram examinados de maneira interpretativa, permitirá identificar padrões, símbolos, valores e sentidos presentes na cultura digital da equipe (Kozinets, 2014). Dessa forma, podemos construir uma compreensão profunda e contextualizada de como os funcionários de uma empresa de tecnologia de dados percebem a experiência com o trabalho remoto.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

As análises foram organizadas em três eixos analíticos: o primeiro aborda as rotinas laborais e configurações do trabalho na modalidade remota; os impactos das tecnologias e ferramentas digitais na rotina laboral; e o terceiro, as vantagens e desvantagens do trabalho remoto.

4.1 Rotinas laborais e configurações do trabalho na modalidade remota

Quando a pesquisadora ingressou na BigDataCorp no ano de 2024, houve um sentimento de conquista muito profundo, pois o estágio na época simbolizava poder atuar em uma empresa que permitisse ser protagonista da própria carreira, gerando espaço para crescer e adotando a modalidade remota de trabalho. De lá para cá, constatamos que pertencer à

comunidade de *Biggers* proporciona flexibilidade para ter uma rotina de trabalho equilibrada com o cotidiano, uma rotina que realmente faça sentido para o trabalhador.

De fato, após quase um ano e meio, percebemos que as rotinas de trabalho remoto na BigDataCorp combinam planejamento com flexibilidade para se adaptar às necessidades do dia a dia, visando à maximização da produtividade e à conciliação com a vida pessoal. Observamos, a partir dos relatos e das interações virtuais com o grupo, que a priorização das tarefas é o eixo central dessa dinâmica. Essa organização aparece por meio de um planejamento bem estruturado, feito no fim do dia ou no início da semana conforme afirma Sabrina: “*Ah, depende do fluxo ali, né? Então, cada semana e cada mês pode ser uma nova rotina*”. Caio complementa “*Eu tenho o trello, principalmente que me ajuda com as atividades da semana*”. Por fim, para Iara: “*Eu utilizo Google Agenda, que é onde eu vou organizar a rotina de trabalho*”. Outros *Biggers* destacaram também que realizam reuniões diárias (*dailies*) para alinhar a equipe e ajustar o andamento do trabalho. Essas ideias podem ser sintetizadas também na fala de Denis:

Atualmente, devido ao meu trabalho e à minha rotina, eu costumo me organizar de forma diária ou a curto prazo. No máximo, planejo três dias à frente. Por exemplo, quando chega segunda-feira, tento planejar até quarta. Às vezes, organizo apenas o dia em questão na segunda, planejo a segunda; na terça, planejo a terça, e assim por diante. Mas, em resumo, minha organização é assim (Denis).

Alguns *Biggers*, como Celeste, Iara, Solange, Diana e a própria pesquisadora, ainda mantêm o hábito tradicional de se organizar por meio de anotações em um caderninho. Celeste destaca: *Eu tenho sempre um caderno que inclusive está aqui. Eu preciso anotar absolutamente tudo que eu vou fazer no outro dia.*” Solange complementa *eu sou das antigas né? Tenho umas folhinhas e costumo anotar tudo que eu tenho que fazer naquele dia*”. Quando ingressamos na empresa, recebemos no kit de boas-vindas um caderno de anotações, o que reforça a valorização dessa prática na cultura organizacional. Iara comentou: “*Eu escrevo muitas coisas naquele caderninho da BIG, mas não são coisas relacionadas à minha rotina. São relacionadas à, sei lá, a gente tem uma reunião do comercial [...] aí eu vou escrever, né, tomar as notas sobre aquela explicação.*” Essa percepção se confirma na pesquisa documental realizada na rede social *LinkedIn do CEO*, na qual ele compartilhou uma publicação afirmando ser “*da turma que ainda não renuncia ao caderninho*”, destacando a importância das anotações como ferramenta para potencializar o aprendizado e a memória.

Durante a convivência no campo virtual, foi possível perceber que essa estruturação da rotina pessoal e profissional é essencial para aproveitar a flexibilidade oferecida pelo modelo remoto. Entretanto, essa liberdade vem acompanhada da necessidade de disciplina e de um ambiente doméstico organizado, de modo que o lar não se torne um obstáculo à produtividade. Diana exemplifica isso em sua fala:

A modalidade remota é o que me permite passar algum tempo com minhas filhas, levá-las e buscá-las na escola, fazer a academia... mas precisa tá muito estruturadinho, porque uma coisa que saia da rotina, atrapalha todas as outras. Eu preciso ter tudo anotado, né? Então, na minha vida, **eu tenho sempre um caderno que eu preciso anotar absolutamente tudo que eu vou fazer no outro dia. E tento colocar em ordem de prioridade.** Normalmente eu tento colocar pelo mais complicado primeiro para chegar aqui de manhã focada nesse problema e depois vou tratando os demais (Diana, grifo nosso).

Como pesquisadora imersa e integrante da equipe remota desta comunidade virtual, vivenciamos diretamente as rotinas, desafios e estratégias que possibilitam harmonizar as demandas profissionais e pessoais. Analisamos que a priorização das atividades constitui um elemento central para que o fluxo de trabalho ocorra de forma fluida e produtiva. Essa constatação se coaduna com o que apontam Boonem (2002), Cabral e Alperstedt (2020) e Wang

et al. (2023), ao destacarem que o trabalho remoto, quando desempenhado no ambiente doméstico, requer um contexto familiar tranquilo e bem estruturado. Para garantir uma boa produtividade, é essencial reservar um espaço exclusivo para as atividades profissionais, separado das dinâmicas cotidianas da casa.

No entanto, os *Biggers* também têm desafios para manter a rotina e o alinhamento familiar. Durante as observações participantes, em uma edição do evento *Café com RH*, realizado mensalmente com todo o time e que, a cada encontro, aborda um tema diferente, o assunto do dia era o Dia dos Pais. Nessa ocasião, um *Bigger* comentou que possui um combinado com o filho: “*Ele deve deixar um bilhete sobre a mesa com o que precisa*”. Diana relatou adotar o mesmo tipo de acordo com as filhas: “*A gente até tem um código[...]. Elas vinham, pegavam o papel, escreviam o que queriam, aí eu lia rapidinho, anotava o que era e elas seguiam dali.*” Essa situação reafirma o que apontam Moreira, Fleck e Peres (2024), ao destacarem que os trabalhadores encontram dificuldades em estruturar um ambiente doméstico apropriado e estabelecer uma rotina produtiva sem interferências.

Segundo os *Biggers*, a principal motivação para a adoção do trabalho remoto está ligada à qualidade de vida, aproveitamento do tempo e equilíbrio entre as esferas profissional e pessoal. A eliminação do deslocamento diário permitiu dedicar essas horas a atividades pessoais, familiares e de desenvolvimento profissional. Destacaram a flexibilidade do modelo e a adaptação bem-sucedida durante a pandemia, que consolidou o remoto como alternativa eficiente. Iara mora em um bairro afastado de uma grande capital brasileira e, ao refletir sobre sua trajetória, relatou: “*Olha, acho que a primeira coisa que eu penso é tempo*”. Ela complementa dizendo:

Antes, eu gastava de 2 a 3 horas por dia só no deslocamento para o trabalho. No remoto, **ganhei essas horas para investir em mim**, como fazer cursos ou aprender idiomas, e melhorar tanto profissional quanto pessoalmente. Para mim, trabalhar de casa significa mais qualidade de vida e melhor aproveitamento do tempo (Iara, grifo nosso).

Em suas falas, a maioria dos *Biggers* relata que, por viverem em grandes cidades, perdia muitas horas com deslocamentos e enfrentava dificuldades para se locomover e cumprir o expediente. Essa realidade é exemplificada na fala de Gael:

Eu **trabalhava presencial** [...] na época eu morava em São Gonçalo, então eu levava mais de uma hora para chegar no centro do Rio, chegava cansado, ainda tinha que fazer todas as tarefas e ainda tinha que pegar mais uma hora, dependendo do horário que eu saísse, 2 horas para chegar em casa. **Então era muito custoso** (Gael, grifo nosso).

Nina, que já integrava a empresa no período presencial, narra o processo de adaptação coletiva durante a pandemia:

A empresa que eu trabalho na pandemia, ela não era uma empresa remota, apesar de sempre ter tido trabalhadores trabalhando em qualquer lugar, né, a gente sempre viajou muito, teve muita gente viajando para atender cliente e tal, então a gente sempre conseguiu levar o nosso trabalho junto com a gente e **na pandemia todo mundo foi para o modelo remoto e eu acho que todo mundo se adaptou muito bem, né, ao trabalho remoto como um todo. Então, no pós-pandemia, quando todo mundo começou a ensaiar uma volta, a gente manteve o remoto como o modelo primário de trabalho na empresa.** Mantivemos obviamente os escritórios, então a gente tem uma base no Rio, tem uma base em São Paulo, só que são de uso livre, né, e opcional de cada um. Então, foi assim que eu entrei nesse universo do trabalho remoto (Nina, grifo nosso).

Durante a transição repentina do trabalho presencial para o remoto, os *Biggers* também enfrentaram desafios relacionados à adaptação e à organização do espaço de trabalho, conforme relatou Denis:

Comecei na empresa e 6 meses depois... de repente fomos pro remoto. Então, eu não tinha estrutura nenhuma na minha casa para trabalhar remoto. Então, por exemplo, **não tinha uma cadeira, não tinha uma mesa, eh, a internet era bem ruim**. Eh, e aí, como a gente falou de rotina, né, a minha rotina também não tava definida, então eu parava todos os dias para fazer comida, então **perdia muito tempo** (Denis, grifo nosso).

Observamos que a BigDataCorp visando o bem-estar dos *Biggers*, implementou um conjunto abrangente de políticas de apoio ao trabalho remoto. No kit de boas-vindas, além de materiais institucionais como o caderno personalizado, a empresa disponibiliza *notebook* e uma verba destinada à aquisição de equipamentos complementares (tela extra, teclado, mouse ou fones de ouvido), assegurando condições adequadas de trabalho independentemente do local onde o colaborador se encontra. Os *Biggers* também contam com benefícios como auxílio *home office*, verba para acesso à internet, vale-refeição flexível, plano de saúde e odontológico, *day off* no mês de aniversário, incentivo à educação continuada por meio de verba destinada a cursos e capacitações, além de férias flexíveis, o que reforça o compromisso da empresa com a qualidade de vida e o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Geovane complementa essa questão:

A pandemia mudou fundamentalmente a forma como trabalhamos. Tivemos bastante suporte da empresa, que não deixou ninguém de lado e fez todo o possível para se adaptar à nova realidade, passando a ser primariamente remota e fornecendo ainda mais flexibilidade para todos nós (Geovane, Portal de carreiras).

Essas experiências se coadunam com o que observam Brito e Bastos (2023), ao afirmarem que a pandemia da COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto domiciliar como alternativa para manter as operações empresariais, gerando impactos e mudanças significativas nas relações de trabalho e na organização do tempo e espaço laboral.

De fato, durante a pandemia, a modalidade adotada era exclusivamente o *home office*. Após esse período, o trabalho remoto passou a ser a forma predominante de atuação. Atualmente, em 2025, a empresa mantém sua sede no Rio de Janeiro, localizada no mesmo espaço desde antes da pandemia, porém é um espaço menor, que hoje não comporta mais todos os *Biggers*. Com esse crescimento acelerado e nova modalidade, a empresa passou a contratar talentos de diversas regiões do mundo. Além disso, inaugurou recentemente um novo escritório em São Paulo. A partir da observação participante, durante uma reunião de fechamento semanal, o CEO anunciou a abertura e ressaltou: “*Somos uma empresa Remote First, o escritório está disponível para quem quiser ir, mas não é obrigatório nem frequente.*”

Isso se reforça com os achados de Carvalho Neto (2020) que observa que muitas empresas estão adotando o trabalho remoto e a flexibilidade quanto ao local de trabalho, percebendo que tais práticas não apenas aumentam a produtividade, mas também favorecem a retenção de bons profissionais. Carvalho *et al.* (2024) complementam que os avanços tecnológicos têm sido determinantes para essa transição, permitindo a adoção frequente de modelos de trabalho com equipes virtuais. Além disso, as empresas estão superando limitações geográficas e expandindo suas operações para diferentes regiões.

Nesse processo, os *Biggers* Caio, Tatiana e Solange apontaram a flexibilidade como o principal motivo para manterem-se na modalidade remota. Solange destaca em sua fala que o motivo: “*foi a flexibilidade e poder trabalhar de qualquer lugar. Eu amo viajar. Tanto que no meu crachá da BigDataCorp tá aventureira. Aventureira e fã de histórias. No presencial a*

gente não tem essa flexibilidade.” Coincidentemente, isso converge com o crachá da pesquisadora, que também ama viajar e se aventurar, trazendo a frase: “Apaixonada por doces, aventuras e café”, como consta no Apêndice G. Já Paola optou pelo trabalho remoto em função da família, motivo que também influenciou a escolha da pesquisadora. Ela ressalta:

Eu trabalhava de forma presencial há mais de três anos. Quando veio a pandemia, comecei a trabalhar de casa e, nesse período, engravidei. Após a licença-maternidade, não queria voltar ao presencial, pois precisava **conciliar melhor a vida profissional e familiar**. Então, busquei uma vaga remota [...] minha escolha foi por causa da família (Paola, grifo nosso).

De fato, a partir da observação participante, vivenciamos a flexibilidade no dia a dia, inclusive nos contratemplos que surgem. Percebemos isso em um momento descontraído no campo virtual, quando um dos participantes comentou: “*Consigo fazer meu curso na parte da tarde, mas tenho as entregas*” (Diário de campo), evidenciando que, embora haja flexibilidade, as responsabilidades profissionais não podem ser negligenciadas.

Apreendemos também que motivos relacionados à família e à busca por um cotidiano mais equilibrado levaram os *Biggers* a escolherem o trabalho remoto. Essa motivação se alinha a um dos valores centrais da empresa porque, segundo a pesquisa documental realizada no portal de Carreiras, o equilíbrio é considerado fundamental para atender a todos os aspectos da vida, conciliando diferentes responsabilidades e priorizando o que realmente precisa ser feito. Cabe ressaltar a perspectiva do CEO: “*Criar e manter um ambiente que seja legal para as pessoas. Um lugar em que elas tenham oportunidades de se desenvolver*” (Portal Carreiras).

Nesse sentido, os estudos de Moreira, Fleck e Peres (2024) reforçam a necessidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades domésticas e familiares, destacando que a gestão eficiente do tempo e da rotina pessoal é fundamental para garantir produtividade, bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Os *Biggers* atuam na modalidade remota há cerca de 5 anos, considerando tanto experiências iniciadas antes quanto durante a pandemia, o que evidencia uma familiaridade consolidada com esse modelo de trabalho. Relataram que houve aumento na produtividade em comparação ao presencial. Iara relata que: “*Na minha percepção eu sou muito mais produtiva no online, porque eu ganho horas de descanso, ganho horas para focar em mim relacionadas à qualidade de vida*”. Diana complementa isso em sua fala:

[...] **no presencial** a gente acaba, querendo ou não... tem muito mais hora de café; e aí, enrosca com um colega e **você acaba dispersando, você não consegue focar no seu trabalho** porque as pessoas ficam toda hora te demandando, perguntando coisas... porque quando você tá lado a lado com a pessoa, tá mais disponível, né? (Diana, grifo nosso).

Por um outro lado, a *Bigger* Solange levanta um outro ponto de vista sobre a percepção do aumento de produtividade:

É, **quando você está no escritório**, eu sinto que, por ver pessoas, por estar ali ao lado, **algumas coisas demoram menos para serem resolvidas**. Está com algum problema? Você só levanta da sua mesa, vai ali ao lado e pergunta: ‘Fulana, deu problema no sistema?’ E aquilo já é resolvido, porque todo mundo está ali de todas as áreas no escritório. **Quando você está em casa, depende da pessoa te responder** no chat, depende de um e-mail ser respondido. (Solange, grifo nosso).

Durante a observação participante, notamos que o time, mesmo à distância, compartilha a cultura da empresa, demonstrando responsabilidade nas entregas. Essas percepções convergem com os achados de Santos *et al.* (2022) ao afirmarem que o avanço das tecnologias

da informação e comunicação possibilitou a criação das chamadas equipes virtuais globais, compostas por profissionais distribuídos em diferentes locais e contextos culturais, mas que atuam de forma colaborativa em torno de um mesmo objetivo. Essa configuração de equipes virtuais que compartilham traços culturais de trabalho também se coaduna com a noção de comunidade virtual conforme Kozinets (2014).

De modo geral, os *Biggers* relataram que o principal local de trabalho remoto é em casa, caracterizando a prática do home-office. A partir do diário de campo, relatamos pela vivência ao longo das interações do dia a dia, que muitos colaboradores preferem utilizar duas telas, manter um ambiente silencioso e adotar trajes confortáveis para otimizar o desempenho e a concentração. Em sua fala, Alex destaca: “*Tá dentro de casa para mim é um lugar, pô, é meu lugar seguro no mundo*”. Nos relatos, alguns colaboradores comentaram que costumam alternar o cômodo da casa para trabalhar, enquanto outros demonstraram apreço por cafeterias. Apresentamos duas falas que ilustram:

Então, depende muito. Normalmente é o meu quarto mesmo. Eu gosto muito de ir para o café trabalhar, só que aí tem que ser nos dias em que eu não tenho reunião, porque senão fica muito barulhento, eu acabo me distraindo (Bárbara).

Optei por ter um quarto separado para trabalhar, um home-office mesmo [...] às vezes é sábado, eu sento e abro o computador e falo: ‘Por que que eu tô abrindo?’ Então me faz entender que estou trabalhando. É aqui que eu fico a maior parte do tempo. Então, **eu não gosto muito de alternar espaços como coworking ou biblioteca, porque sou uma pessoa de muita rotina e me distraio facilmente** com pessoas falando perto de mim. Prefiro trabalhar em casa. Às vezes, como estou grávida, vou pro sofá para ficar mais esticada. Mas é o máximo de alteração que faço, porque **o ambiente de casa me traz mais tranquilidade** (Celeste, grifo nosso).

A partir das observações, podemos destacar também nos relatos a presença do trabalho móvel, profissionais que não trabalham em um único espaço físico e precisam se ajustar a diferentes ambientes e contextos laborais. Isso é exemplificado na fala de George: “*Eu gosto de uma cafeteria que tem aqui no shopping do lado de casa, pego o notebook, vou para lá, para ter interação, sabe? para sair um pouco daqui também*”. Gael complementa: “[...] *No trabalho presencial, você fica preso naquele lugar onde você trabalha o tempo inteiro, né? E aí eu acho que a longo prazo é muito ruim, porque você sabe que vai estar totalmente indisponível para tudo, independente do que acontecer*”.

Além disso, o trabalho móvel também aparece nas possibilidades de viajar a passeio enquanto trabalha, materializando a percepção, difundida por Santos (2011), de que “o trabalho perdeu sua identificação com um local específico” e pode ser realizado “a qualquer hora e em qualquer lugar”. Isso fica nítido na experiência laboral de Bárbara:

No ano passado eu passei três meses na Itália e eu tava trabalhando, eu não tirei férias, vou para a Itália de novo agora e vou continuar de home office. Então isso motiva...ter essa flexibilidade de **poder viajar enquanto eu tô trabalhando me motiva a querer estar aqui e a dar o meu melhor para que as pessoas me queiram aqui também** (Bárbara, grifo nosso).

Para complementar, temos também a presença do teletrabalho, que, diferente dos outros, é realizado à distância, mas utilizando exclusivamente tecnologias da informação e comunicação seja em casa ou não. Paola exemplifica isso ao relatar:

É bem flexível, a gente não tem esse problema, desde que **haja internet**. Outro dia, por exemplo, meu filho teve um problema na escola e eu falei: “Nossa senhora, tem reunião”. Procuro conciliar e finalizar minhas tarefas aqui no trabalho, mas às vezes

preciso me ausentar ou participar de alguma consulta que não pode ser remarcada. Nesses casos, **continuo acompanhando pelo celular** (Paola, grifo nosso).

Durante uma reunião, reparamos que um colaborador participava da videoconferência diretamente de uma cafeteria, apreciando um café *gourmet* enquanto acompanhava a equipe (Diário de Campo). Podia-se sentir o prazer ao degustar aquele café nas suas expressões de deleite. Isso se reafirma com os estudos de Corrêa e Ribeiro (2022), que definem o *home office* como o trabalho realizado exclusivamente em casa, com todas as interações ocorrendo de forma virtual. Por outro lado, o trabalho remoto permite que as atividades sejam desempenhadas não apenas em casa, mas também em outros locais, como *coworkings*, escritórios ou bibliotecas, de acordo com a preferência do profissional, abrangendo uma maior variedade de possibilidades em comparação às demais modalidades.

Os *Biggers* desempenham outras atividades ou responsabilidades no dia a dia, como práticas de atividade física, estudos, trabalhos extras, cuidados com os filhos e animais de estimação, além de hábitos religiosos. Quanto a este último, Tatiana menciona: “*Além do trabalho, meu dia a dia é ocupado principalmente pelas atividades da igreja*”. Guto, por sua vez, relata: “*No âmbito de trabalho, dou auxílio para duas startups [...] uma consultoria para eles*”. Já Solange compartilha: “*Acordar bem cedo, 5h30 da manhã, fazer uma corrida, fazer uma bike e aí no final do dia ir para academia*”. Pude vislumbrar isso em outras falas também:

Minha vida é um tanto corrida porque a gente tem duas crianças, né? Uma com 1 ano e meio e a outra com 6 anos, cada uma com a sua rotina, sendo que a de 6 anos já tem uma agenda praticamente própria [...] A de 1 ano ainda é bebê, então não sei quem é mais desafiador, acho que é o bebê. **Além das duas crianças, a gente tem dois bichos, né? Um cachorro e um gato. E a casa para administrar** (Nina, grifo nosso).

A academia é algo que o *home office* me proporciona [...] desde que entrei na *Big*, passei a ler mais do que antes, com mais paz mental. Fiz 4 anos de terapia por ansiedade, tive TAG [Transtorno de Ansiedade Generalizada] e precisei de medicação. No trabalho presencial, minha ansiedade era grave, com início de síndrome do pânico e reclusão social. **No home office, consegui focar em mim, desenvolver minha saúde física e mental**, e obter alta da terapia. Vejo apenas ganhos e, por isso, sou super defensor do home-office (Caio, grifo nosso).

De fato, para os *Biggers* a transição para o trabalho remoto teve uma sensação de melhoria significativa em suas saúdes física e mental. Conforme evidenciado na pesquisa documental realizada no Portal de Carreiras, no Blog Vida na BDC, espaço dedicado a compartilhar, de forma autêntica e envolvente, o dia a dia, os valores e as histórias das pessoas que fazem parte da empresa, a BigDataCorp demonstra, em suas práticas, uma preocupação constante com o bem-estar de seus colaboradores, mantendo canais internos de apoio e incentivando o autocuidado, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a escuta ativa como pilares de sua cultura organizacional. Durante o Setembro Amarelo, uma *Bigger* compartilhou, no Blog Vida na BDC, um relato pessoal sobre saúde mental. Ao narrar sua vivência e reconhecer as ações da empresa em prol do bem-estar dos colaboradores, ela reforçou a importância de empatia, diálogo e acolhimento nas relações de trabalho. Em seu depoimento, afirma: “*Há alguns anos, perdi uma pessoa muito próxima justamente para aquilo que a campanha do Setembro Amarelo busca conscientizar e romper: o estigma e os preconceitos relacionados ao suicídio*”, reforçando a importância de quebrar estigmas sobre a saúde mental e promover um ambiente de trabalho mais humano e acolhedor.

Outra prática de bem-estar promovida, por exemplo, é o Desafio de Autocuidado – 21 Dias por meio do aplicativo *Gym Rats*, no qual os *Biggers* registraram seus *Check-ins* em atividades físicas, concorrendo a prêmios para o 1º e 2º lugar. A colaboradora vencedora do

primeiro lugar divulgou seu prêmio, um pote *whey protein*, e o alto engajamento demonstrou o quanto essa iniciativa aproxima o time e motiva os *Biggers* a cuidarem de si mesmos.

Logo, para os colaboradores da Big, conciliar as demandas do trabalho remoto com atividades pessoais, familiares e outras obrigações fora do trabalho é algo tranquilo, pois a empresa oferece flexibilidade e autonomia para que cada um organize sua rotina de acordo com suas necessidades. Percebemos isso na fala Luiza: *“Eu acredito que consigo conciliar muito bem por alguns motivos. Primeiro, a carga horária é reduzida para um estagiário, isso é essencial para conseguir conciliar tanto os estudos quanto a vida pessoal quanto o trabalho.”* George complementa: *“Eu tenho um espaço muito aberto e bem colaborativo no sentido de ser transparente no que acontece na minha vida pessoal. Me sinto muito confortável e de repente, olha, estou com um problema para resolver no meu horário comercial, digamos assim”*. Destaco tal percepção também na seguinte fala:

Eu não tenho esse sentimento de que eu precisasse de uma superorganização para ter esses momentos, porque acho que quando você está no remoto, muitas coisas se unem. Então, se você trabalha de casa, se você for pegar uma água na cozinha, você está interagindo com as pessoas da sua casa. Você vai dar risada, fazer um comentário ali e vai voltar para o quarto. [...], mas aqui na Big Pelo menos, é muito tranquilo. Então, se eu tivesse que me programar para, sei lá, ficar *off* um pouco mais cedo, enfim, seria muito tranquilo (Iara).

Em síntese, o trabalho remoto desenvolvido na BigDataCorp, conforme vivenciado e relatado pelos *Biggers*, é um modelo produtivo que, embora exija gestão de si e organização, entrega o benefício fundamental de tempo, flexibilidade e equilíbrio entre as múltiplas esferas da vida, configurando-se como um reflexo de uma cultura organizacional que valoriza o bem-estar e o desenvolvimento. Esses resultados se corroboram com Aguiar (2022) e Ferreira et al. (2021), ao afirmarem que a flexibilidade permite gerenciamento adequado do tempo pessoal e profissional. Na mesma direção, Certo *et al.*, (2023) afirma que o trabalho remoto também proporciona autonomia na jornada de trabalho, o que pode levar a um aumento da produtividade, além de mais tempo para lazer e descanso.

4.2 Impactos das tecnologias e ferramentas digitais de trabalho na rotina laboral

No contexto do trabalho remoto, com o avanço das tecnologias e a popularização das ferramentas digitais, especialmente as baseadas em inteligência artificial, o cotidiano dos profissionais tem passado por transformações significativas. Isso não seria diferente na Big. Esses recursos tornaram-se aliados importantes para otimizar tarefas, facilitar a comunicação e impulsionar a produtividade. De modo geral, os *Biggers* relataram que a Inteligência Artificial (IA) tem impactado positivamente seu desempenho no dia a dia. Denis destaca: *“Impactaram... muito positivamente”*. *Eu acho que a gente tem que saber usar”*. Na mesma linha, Fabiano acrescenta: *“Não perder muito tempo, por exemplo, para redigir uma resposta para um cliente no e-mail”*. Já Alex complementa: *“Me ajudam a fazer as tarefas repetitivas com muito mais facilidade e com agilidade também”*.

Durante a vivência, observamos que, por ser uma empresa de base tecnológica, a BigDataCorp incentiva os *Biggers* a utilizarem a inteligência artificial de forma estratégica e construtiva. Iara exemplifica: *“A empresa, de modo geral, fomenta essa cultura de tecnologia, de buscar coisas novas... a gente acaba usando para aprender sobre o que ainda não sabe”*. Na BigDataCorp, os *Biggers* utilizam o Gemini integrado ao *Google Workspace*, uma solução de inteligência artificial privada. Essa ferramenta permite o uso de forma segura, garantindo a proteção dos dados e a confidencialidade das informações internas. Essa prática vai ao encontro dos estudos de Artar e Erdil (2024), pois mais do que manter uma boa comunicação, é essencial utilizar os recursos tecnológicos de maneira estratégica e propor soluções inovadoras capazes

de otimizar processos, resolver problemas e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e colaborativo.

Os *Biggers* relataram que as ferramentas como *Slack*, *Google Meet* e *WhatsApp Business* facilitam a comunicação interna e externa, a organização das tarefas, promovendo maior integração e eficiência nas rotinas de trabalho. Solange destaca: “*Ajuda muito a gente na comunicação... é essencial para quem trabalha de home-office*”. Alex complementa: “*Eu tenho muita troca, principalmente com os principais clientes estratégicos, projetos mais relevantes por WhatsApp, então é sempre um meio de comunicação que eu busco*”. Os *Biggers* do time comercial destacaram que o *Pipedrive*² também é uma ferramenta importante no dia a dia deles. George exemplifica isso em sua fala:

Olha, para a minha área, o *Pipedrive*. Então, a ferramenta de CRM é superimportante para fazer gestão de relacionamento [...] hoje para desempenhar meu trabalho, precisa de ferramentas de comunicação como *Google Meet*, *E-mail*, *Slack*. E, se eu for pontuar como prioridade: *Pipedrive* seria a principal delas que acaba concentrando tudo isso em uma única plataforma (George).

A partir da pesquisa documental realizada no portal de Carreiras, as ferramentas digitais são utilizadas para garantir o alinhamento de todos, mantendo a qualidade e a produtividade. Isso vai ao encontro do que destacam Meinerz *et al.* (2022), ao afirmarem que o trabalho remoto, quando bem gerenciado e apoiado por ferramentas adequadas, contribui para a melhoria do desempenho e da eficiência.

Durante os relatos, observamos que o LinkedIn é a rede social mais presente no cotidiano dos *Biggers*, incluindo a pesquisadora. Os comerciais Fabiano e Celeste compartilham a mesma visão: “*Eu uso bastante o LinkedIn, até mesmo como uma forma de abordagem, prospecção. Também utilizo a plataforma para obter informações sobre nossos clientes*”. Luiza complementa: “*É um espaço que eu reservo para conquistas profissionais, né ou acadêmicas [...] fazer conexões com pessoas que trabalham na mesma área que eu, que trabalham comigo e expandi, enfim, meus horizontes*”. Já Caio e Tatiana integrantes do time de Pessoas relatam: “*Enquanto área de Pessoas é onde a gente mais enxerga as pessoas, onde as pessoas se mostram, onde as pessoas entregam currículo, onde as pessoas falam delas*”. Por fim, Sabrina do time comercial complementa: “*Eu uso o YouTube e o Spotify mais voltados para podcasts, para entender como está o mundo digital, né? Isso acaba contribuindo bastante, mas o LinkedIn é, de fato, a rede social que eu mais utilizo*”.

Observamos e vivenciamos que as redes sociais podem gerar tanto impactos positivos quanto negativos na rotina dos *Biggers*. Estar em um ambiente sem supervisão direta, em que o próprio indivíduo define suas regras, pode se tornar um desafio diante desse universo digital repleto de distrações, por isso é necessário a gestão de si mesmo e a disciplina, características do perfil da modalidade remota. Gael exemplifica isso: “*Eu me policio muito, até porque houve uma mudança em todos os aplicativos para estimular o doom scrolling³, né? Que é quando você fica o maior tempo possível rolando a tela. Hoje o impacto [na produtividade] é bem baixo*”.

No contexto da BigDataCorp, empresa de tecnologia de dados, as práticas de segurança da informação e a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) assumem papel central na rotina laboral dos *Biggers*. Com a modalidade de trabalho remoto, essas medidas tornam-se ainda mais relevantes, exigindo maior responsabilidade, controle e conscientização por parte dos colaboradores. Paola enfatiza isso: “*Então, a LGPD, ela me dá um respaldo muito grande em relação aos clientes*”. Nina complementa: “*Só segurança para todos [...] zero*”.

² *Pipedrive* é uma ferramenta de CRM utilizada para organizar, automatizar e acompanhar processos de vendas.

³ *Doom scrolling* é um termo usado para descrever o hábito de rolar infinitamente *feeds* de notícias ou redes sociais consumindo conteúdos negativos.

impacto direto, só acredito que impactos benéficos, né, no nosso dia a dia e nas nossas entregas. Por fim, Já Caio destaca:

Eu cuido da ISO 27001 [...] ela trouxe muitas recomendações pra gente, que precisamos estudar para não infringir nenhuma dessas regras. E é uma coisa que eu cobro bastante: “Gente, curso da ISO, faz o curso da ISO”, porque é isso, a gente precisa ter esse cuidado com *Phishings*, com *Malwares*. As pessoas tentam invadir no online (Caio).

De fato, o cuidado com a proteção de dados é muito presente na BigDataCorp, tanto que realiza diversos cursos e treinamentos sobre segurança da informação ao longo do ano, reforçando o compromisso coletivo com a certificação ISO 27001, voltada à Segurança da Informação. Mais do que atender a requisitos técnicos, essas ações visam desenvolver uma consciência digital compartilhada, tornando cada *Bigger* parte ativa na proteção de dados, especialmente diante da LGPD e dos riscos cibernéticos. No cotidiano digital, simulações de e-mails de *Phishing* são utilizadas como estratégia educativa, fortalecendo a cultura de aprendizado contínuo e prevenção ativa. O *Bigger* que clica e cai em algum *Phishing* é redirecionado a fazer um treinamento. Podemos confirmar isso nos estudos de Souza e Tomei (2024) sobre a necessidade de engajamento tanto da gestão quanto dos colaboradores na implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), valorizando a cooperação, o profissionalismo e a construção de relações de confiança dentro das organizações. Em suma, a tecnologia representa o alicerce do trabalho remoto, pois é por meio dela que empresas e profissionais conseguem se adaptar a um cenário cada vez mais flexível, integrado e global.

4.3 Vantagens e desvantagens do trabalho remoto

Os *Biggers* são, ao mesmo tempo, muito diferentes e surpreendentemente parecidos, como observamos nos relatos e na convivência. De modo geral, eles acreditam que as principais características para alcançar sucesso no trabalho remoto são a organização e a comunicação. Os *Biggers* que atuam na Operação destacaram a importância da comunicação. Gael relata: “*Essencial é a comunicação, acho que esse é o ponto principal do trabalho remoto*”. Denis complementa: “*Eu vejo que as chances de telefone sem fio ou de falta...a falta de comunicação em geral, né, acontecer, é muito alta.*” Já os *Biggers* do time comercial ressaltaram a organização. Alex exemplifica: “*Organização e curiosidade. Você precisa ser disciplinado*”. Sabrina complementa: “*Essa organização é muito importante para você não dispersar*”. Já Nina do time de marketing traz outra visão complementar: “*Eu acho que são esses três pilares: é organização, autogestão e comunicação. Se você conseguir cobrir esses três, você já tem 80% do trabalho*”. Destacamos algumas vivências nas seguintes falas:

Eu acredito que a **gestão do tempo foi algo que fui adquirindo** desde o início. Quando comecei a trabalhar em *home office*, eu não tinha muito essa noção de horário [...] eu ficava 100% disponível o tempo todo, e isso acaba frustrando um pouco, porque dá a sensação de estar sendo explorada. Com o tempo, fui entendendo que é preciso impor alguns limites. E hoje em dia eu acho que essa é uma das principais coisas. (Bárbara, grifo nosso).

Organização e a responsabilidade [...], mas é preciso um ambiente favorável, em que as pessoas à sua volta entendam. Porque, se você mora em uma casa onde, por exemplo, sua mãe ou alguém não entende que você está trabalhando e acha que, por estar em casa, não está fazendo nada, essa pessoa vai ficar o tempo todo interferindo. Então, o ambiente precisa ser propício (Diana).

Isso vem ao encontro de Gonçalves, Almeida e Moura (2018), ao afirmarem que os profissionais que atuam nessas modalidades precisam desenvolver características como

autodisciplina, autocontrole, automotivação, proatividade, capacidade de assumir riscos, iniciativa, autonomia para tomar decisões, organização, capacidade para trabalhar com pouco contato social e equilíbrio entre as atividades profissionais e as responsabilidades domésticas.

Todos os relatos destacam que o trabalho remoto proporciona vantagens em relação à qualidade de vida e ao convívio familiar. Em sua fala, Solange destaca: *Flexibilidade*. “É você conseguir conciliar o seu horário de trabalho com a sua saúde mental, saúde física, e outras prioridades que também fazem parte da sua vida”. Sabrina e Tatiana complementam: “Eu só vejo vantagem, você tá perto da sua família, você tá almoçando em casa, uma comida de qualidade [...] você precisar ir ao médico, então você consegue fazer isso também.” Por fim, Diana: *Hoje eu consigo é ter mais tempo com as minhas filhas que eu não tinha antes, consigo dar mais atenção pro marido, consigo dar mais atenção para mim e olhar para mim também*”. Essas vantagens também se evidenciam nos seguintes relatos:

Eu moro sozinho. Mas já houve momentos em que a mamãe veio para cá, a gente ficou conversando e eu trabalhando, a gente tomou um café, a gente passou à tarde juntos. Então eu acho que tem proximidade. Aí para **além da família, por exemplo, eu tenho pets e eu fico com eles o dia inteiro** [...] então, o ficar em casa me proporciona pegar meu dog, dar uma voltinha na rua, volta, brinca com o gato, volta, **o gato passa nas minhas reuniões, já é quase um Bigger** (Caio, grifo nosso).

Isso se reforça nos achados de Aguiar *et al.* (2022) e Ferreira *et al.* (2021), essa flexibilidade contribui para um melhor equilíbrio e gerenciamento entre o tempo pessoal e profissional. Durante a pesquisa em campo, emergiram percepções relacionadas à vivência da maternidade no contexto do trabalho remoto e à forma como a empresa acolhe esse momento na trajetória profissional das colaboradoras. Tanto Celeste quanto Tatiana relataram sentimentos iniciais de apreensão diante da gravidez, seguidos por experiências de apoio e segurança proporcionadas pela cultura organizacional da BigDataCorp. As falas revelam que, embora o medo de perder espaço ou enfrentar julgamentos ainda esteja presente, a atuação da liderança e o modelo remoto de trabalho contribuem significativamente para um ambiente mais empático e acolhedor. Segue o relato de Celeste sobre: “Eu fiquei muito tensa, mas não por conta da Big, né? Porque eu acho que eu tô na melhor empresa possível para estar grávida e me sentir segura [...] eu fiquei nervosa porque acho que sou a única [da área] comercial mulher que ficou grávida na Big nesse tempo todo”. Tatiane complementa a questão:

Primeiro você sempre fica com aquele medo, né? Você vai entrar de licença. Então, assim, aqui na Big é 6 meses. Muita coisa muda em seis meses. Você fica com aquele receio, sabe? Nossa, como que vai ser quando eu retornar? Será que vai ter espaço para mim? (Tatiana).

Ainda nessa linha, durante a observação participante, a pesquisadora relatou que, no encontro mensal denominado *Café com RH* realizado em homenagem ao Dia das Mães, houve um momento em que as mães *Biggers* compartilharam suas vivências, sentimentos sobre a maternidade e o trabalho remoto. As reações demonstram o quanto se sentem acolhidas e felizes na empresa, algo que se torna evidente na fala de Joice: “A Big mudou minha vida porque consigo participar do crescimento da minha filha”. Ainda nesse encontro, a colaboradora Paola apresentou seu relato antes das 17h, pois iria buscar os filhos na escola, situação que ilustra a flexibilidade proporcionada pela empresa por meio do modelo remoto, permitindo que as mães conciliem suas responsabilidades profissionais e familiares de forma mais equilibrada. No relato de Tatiana ela destacou a seguinte vantagem: “Quando ela nascer, vou conseguir trabalhar e me dedicar da mesma forma que tô fazendo hoje, justamente por ser remoto [...] acho que seria muito mais difícil pro coração de mãe ter que deixar o filho e sair de manhãzinha, voltar só à noite”.

Para complementar, temos a visão do *Bigger* Fabiano, cuja esposa está grávida. Ele relatou sentir-se tranquilo e apoiado pela organização, ressaltando o cuidado da empresa com os *Biggers* e suas famílias:

Acredito que aqui **na Big a gente tem todo o apoio do time de RH e do nosso próprio CEO** [...] até a questão de benefícios, eu não sabia, né? Normalmente, pela lei, eu teria cinco dias, mas pela BIG eu vou ter trinta dias para poder ficar de licença e ajudar a minha esposa. Achei isso algo **muito enriquecedor, muito bacana, ver que a empresa se preocupa também com a família do colaborador** (Fabiano, grifo nosso).

Isso se corrobora com os achados de Boonen (2002) e Aguiar et al. (2022) sobre o quanto o trabalho remoto facilita o acompanhamento da educação dos filhos e os cuidados com familiares. Já Lemos e Scherer (2024) e Moreira, Fleck e Peres (2024) enfatizam que essa modalidade favorece uma convivência familiar mais intensa e proporciona mais tempo com a família. Carvalho Neto (2020) complementa que essa flexibilidade é vantajosa, independentemente de terem filhos ou do gênero.

No entanto, o trabalho remoto também traz alguns desafios para os *Biggers*, principalmente para manter a rotina de trabalho e separar os limites entre vida pessoal e profissional. Solange exemplifica: *“O foco, ele é um grande desafio que a gente enfrenta no home-office, porque exige muito da gente”*. Especialmente disciplina e gestão do tempo para não nos perdermos ao longo do dia. Iara complementa: *“O principal desafio é ficar muito tempo sentada, esse é o maior ônus. Mesmo colocando alarmes para levantar, pegar água, acabo passando muito tempo parada”*. Por fim, Paola relata: *“É uma coisa que não dá para separar porque não tem jeito, no presencial você também não separa”*. Podemos deslumbrar isso nas seguintes falas:

No começo, o home-office foi um desafio para mim, **porque eu era muito [dentro] quadrado do modelo presencial**. Tinha receio de me afastar do computador, mesmo com as entregas em dia... ficava com medo de alguém chamar e eu não estar disponível. Com o tempo, fui entendendo que estava tudo bem fazer pausas, ir ao dentista ou à academia no horário de almoço, sem culpa. (Caio, grifo nosso).

Quando você trabalha presencialmente, consegue desligar a mente ao chegar em casa e se desconectar do trabalho. Mas no home office isso é mais difícil [...] é preciso criar estratégias para que essa separação aconteça. Por isso, tento isolar ao máximo meu ambiente de trabalho, porque, especialmente **no início do remoto, eu ficava com o trabalho na cabeça o tempo todo** (Guto, grifo nosso).

A adoção do trabalho remoto trouxe mudanças significativas na forma como os profissionais percebem e gerenciam sua produtividade em comparação ao modelo presencial. Iara relata: *“O principal é isso, me sentir mais feliz e por isso eu sou mais produtiva... eu não chego no trabalho cansada, porque eu só ligo o computador e começo a trabalhar”*. Durante seu relato, foi possível perceber, por meio de sua entonação e expressividade, a satisfação genuína com a rotina na modalidade remota. Sabrina complementa isso em sua fala:

No trabalho presencial era muito cansativo, porque já começava o dia desgastada com o deslocamento [...] **minha rotina se resumia a chegar em casa, tomar banho e dormir, sem vida social nem qualidade de vida**. Hoje, no remoto, isso mudou completamente [...] o que impacta diretamente na saúde física, mental e no desempenho profissional (Sabrina, grifo nosso).

Pela experiência netnográfica, observamos que os *Biggers*, incluindo a própria pesquisadora, lidam de forma tranquila com o distanciamento social e a ausência do convívio

presencial com os colegas. Para eles, essa distância não representa um problema, pois buscam construir novos vínculos e espaços de socialização por meio de grupos de bicicleta, dança, cursos e encontros com outros colaboradores fora do expediente. Além disso, os *Biggers* que residem em estados onde há sedes da empresa costumam se reunir presencialmente uma vez por semana para trabalhar e interagir, fortalecendo o sentimento de pertencimento mesmo em um contexto predominantemente remoto. Iara destaca isso em sua fala: “*Não vou dizer que eu não sinto falta, mas eu acho que tem outras formas de você se conectar com as pessoas*”. Para complementar isso Sabrina exemplifica:

Eu lido maravilhosamente bem... Não pega gripe, tá todo mundo saudável [...] eu converso muito de forma online, né? Com o pessoal do meu trabalho, a gente tem um momento ali de distração, a gente troca bastante, como eu disse, eu já vivo essa parte remota, porque eu já não moro mais no Brasil, já tem muito tempo. Então, eu falo de forma remota com todo mundo... amigos e familiares [...] obviamente que, uma vez ao ano, sempre quando a gente tem uma reunião presencial ali com todo mundo, é maravilhoso, é incrível essa troca (Sabrina).

Quanto a esse encontro presencial que Sabrina menciona, todos os anos ocorre o evento *Kick-Off*, que reúne todos os *Biggers* no estado onde fica a sede da empresa, Rio de Janeiro, patrocinado pela empresa, para celebrar as conquistas do ano anterior e traçar as metas para o que está por vir. É um momento muito aguardado por todos, marcado pelo compartilhamento de sonhos, ideias e alegrias. A pesquisadora recorda com emoção seu primeiro evento, quando pôde ver pessoalmente, pela primeira vez, colegas com quem antes só havia interagido virtualmente.

Essas percepções convergem com os achados de Carvalho et al. (2024), ao indicarem que as empresas têm superado limitações geográficas, expandindo suas operações para diferentes regiões e adotando, com maior frequência, o modelo de trabalho baseado em equipes virtuais. Por outro lado, a experiência na Big diverge dos resultados de Santos et al. (2022) que apontam a comunicação à distância e as diferenças culturais como desafios significativos para a efetividade das equipes remotas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo buscou compreender como os funcionários de uma empresa de tecnologia de dados percebem a experiência com o trabalho remoto. Por meio de uma pesquisa netnográfica, aspectos da cultura da comunidade virtual em foco: os *Biggers* da BigDataCorp, revelaram que o trabalho remoto é percebido como uma modalidade vantajosa, capaz de proporcionar qualidade de vida e flexibilidade para conciliar demandas pessoais e profissionais. Contudo, essa forma de atuação exige autodisciplina e organização para enfrentar desafios como a gestão de limites entre as esferas e a manutenção do foco, tendo a tecnologia e a comunicação como pilares que sustentam a produtividade e asseguram o bem-estar no trabalho.

O primeiro objetivo específico foi descrever como ocorre a rotina de trabalho destes profissionais dentro da jornada laboral. A pesquisa revelou que as rotinas de trabalho na BigDataCorp são marcadas pela combinação de planejamento e flexibilidade. A priorização de tarefas aparece como eixo central da dinâmica laboral, com o uso de ferramentas digitais, como o *Google Agenda*, e métodos tradicionais, como cadernos de anotações, para estruturar o dia. Essa rotina é moldada pela autonomia, que permite conciliar demandas pessoais, mas que também exige disciplina e acordos domésticos para preservar o tempo de trabalho em casa. Em síntese, a rotina dos *Biggers* reflete uma cultura *Remote First*, que transforma o tempo e a ausência de deslocamento em qualidade de vida, produtividade e possibilidade de atuação em diferentes formatos como o home-office, o trabalho móvel e o teletrabalho, ainda que a modalidade predominante seja o remoto.

O segundo objetivo específico foi analisar como as tecnologias e ferramentas digitais interferem na rotina laboral. A investigação mostrou que as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), como *Slack*, *Google Meet* e *WhatsApp Business*, são essenciais para a comunicação e a eficiência das equipes virtuais. A cultura tecnológica da empresa também incentiva o uso estratégico da Inteligência Artificial (IA), percebida pelos *Biggers* como uma aliada que otimiza tarefas repetitivas e aumenta a agilidade. O *LinkedIn* se destaca como a principal rede social utilizada pelos *Biggers* para prospecção comercial, *networking* e valorização da imagem profissional. Entretanto, o ambiente digital demanda elevada autodisciplina para evitar distrações e manter o foco. Outro aspecto relevante é a ênfase na Segurança da Informação, com treinamentos contínuos e simulações práticas como e-mails de *Phishing* que estimulam a conscientização digital e o cumprimento de padrões de proteção de dados.

Por último, o terceiro objetivo específico buscou identificar as vantagens e desafios do trabalho remoto. A análise mostrou que, para os *Biggers*, o sucesso nessa modalidade baseia-se na organização, gestão de si mesmo e comunicação. Entre os benefícios, destacam-se a qualidade de vida e a flexibilidade, que permitem equilibrar as dimensões pessoal e profissional, possibilitando maior convivência familiar, cuidado com pets e atenção à saúde física e mental. Esse cuidado também se manifesta na cultura organizacional, que oferece suporte e segurança, especialmente a pais e mães, com benefícios ampliados. Em contrapartida, surgem desafios como a necessidade de um ambiente doméstico adequado, a dificuldade de estabelecer limites entre vida pessoal e trabalho e a exigência de disciplina para manter o foco e evitar o sedentarismo. Curiosamente, o isolamento social não é visto como um grande obstáculo, já que os *Biggers* valorizam a socialização por meio de grupos externos e fortalecem o senso de pertencimento em encontros presenciais anuais (*Kick-Off*), regionais e interações virtuais.

As contribuições teóricas residem no fortalecimento de estudos sobre netnografia em ambientes corporativos, além de demonstrar a aplicabilidade da netnografia para investigar equipes remotas e comunidades de trabalho virtual, ainda pouco exploradas academicamente. O estudo também oferece evidências sobre como tecnologias e ferramentas digitais influenciam a dinâmica laboral em contextos virtuais. Como contribuições para a sociedade, este estudo evidencia os benefícios do trabalho remoto para qualidade de vida, podendo influenciar debates sobre políticas públicas e práticas organizacionais, pois modos remotos de trabalhar ampliam oportunidades para pessoas que vivem longe dos centros, com limitações de mobilidade urbana. Ainda, as contribuições práticas voltadas a gestores, empresas e profissionais sugerem o aprimoramento da experiência dos colaboradores, destacando formas de priorizar tarefas e se organizar durante o dia a dia. Ademais, a pesquisa mostra como líderes podem utilizar encontros formais para fortalecer o vínculo, o aprendizado e o alinhamento da equipe, indo além da pauta de clientes e assuntos técnico-administrativos.

No que tange às limitações da pesquisa, os diários de campo propostos na observação participante não foram suficientes, revelando uma limitação na captação imediata da riqueza das interações em reuniões de equipes virtuais. Isso levou à necessidade de incorporar dados por meio da pesquisa documental, resultando em complemento mais rico.

Como sugestão para pesquisas futuras sobre trabalho remoto com equipes virtuais, e dando seguimento a esse estudo a partir desses resultados, recomendamos, primeiramente, explorar mais as diferenças de modalidades de trabalho remoto, investigando o impacto de cada modelo na produtividade individual e coletiva, bem como no bem-estar psicológico dos funcionários. Por fim, sugerimos aprofundar a análise nas estratégias de *onboarding*⁴ e desenvolvimento de carreira para funcionários remotos, buscando boas práticas para a retenção de talentos em ambientes de trabalho distribuídos geograficamente.

⁴ *Onboarding* é o processo de integração de novos colaboradores à empresa.

REFERÊNCIAS

- ABIB, G; HOPPEN, N; JUNIOR, P. H. Observação participante em estudos de administração da informação no Brasil. **RAE -Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 6, p. 604–616, 2013.
- AGUIAR, S. F. B.; OLIVEIRA, F. B.; HRYNIEWICZ, L. G. C; SANT'ANNA, A. S. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 6, p. 836-850, 2022.
- ARTAR, M.; ERDIL, O. Como a satisfação com a comunicação interpessoal impacta a satisfação no trabalho no caso de teletrabalhadores? O papel da conscientização em tecnologia da informação e do desempenho criativo. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 64, n. 3, p. 1-26, 2024.
- BARBOSA, A. A. O. Gestão de Equipes Virtuais: um olhar da neurociência no bem-estar e gestão das equipes virtuais. **Revista do TCU**, v.52, n. 148, p. 76-94, 2021.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p.72-91, 2010.
- BELZUNEGUI-ERASO, A. ERRO-GARCÉS, A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. **Sustainability**. v.12, n.9, p. 1-18, 2020.
- BELFORT, A. C.; MARTENS, C. D. P. Equipes virtuais de projetos, mobilidade do trabalho e o uso de tecnologias de informação móveis: um estudo teórico empírico. **Revista ADM.MADE - Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial**, v. 18, n. 1, p. 32-55, 2014.
- BIGDATACORP. **Carreiras**. Disponível em: <https://www.carreiras.bigdatacorp.com.br/>. Acesso em: 26 out. 2025.
- BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **E&G: Economia e Gestão**, v. 2, n. 4-5, p. 106-127, 2002.
- BRITO, C. P.; BASTOS, S. A. P. Relações que afetam a satisfação no teletrabalho domiciliar. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 22, n. 3, p. 466-489, 2023.
- CABRAL, G. O; ALPERSTEDT, G. D. É hora de ir pra casa: Reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n.1, p. 231-247, 2021.
- CAROZZO-TODORO, M. E.; PINHEIRO-CAROZZO, N. P.; MACHADO, A. S. De equipes presenciais a equipes virtuais: Organização do trabalho durante a pandemia da Covid-19. **Teoria e Prática em Administração**, v. 12, n. 1, 2021.
- CARVALHO NETO, A. Arranjos flexíveis da jornada de trabalho no Brasil. **RPCA – Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 14, n. 2, p. 1-17, 2020.
- CARVALHO, A. C. M; FURTADO, Fabiana, P. M. C; RIBEIRO, Jurema, S. A. N; FILHO, A. S. A; BARROS, D. G; CRUZ, Renato, R. Liderança em equipes virtuais. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 23, n. 4, p. 247-264, 2024.
- CERTO, M. P.; FERREIRA, V. C. P.; COSTA, D. V. F.; KIRCHMAIR, D. M. O home office na percepção dos trabalhadores de uma indústria automobilística. **Revista Ciências Administrativas**, v. 29, p.1-14, 2023.
- ÇOBAN, S. Gender and telework: Work and Family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. **Gender Work Organ**, n. 29, v.1, p. 241-255, 2022.
- CORRÊA, R.; RIBEIRO, H. C. M. Gestão nas organizações: tendências e perspectivas de novos paradigmas em tempo de pandemia. **REUNA – Revista de Estudos Universitários**, v. 27, n. 2, p. 19–35, 2022.

CORSO, K. B; CAVEDON, N. R; FREITAS, H. M. R. Mobilidade espacial, temporal e contextual: um estudo de inspiração etnográfica sobre o trabalho móvel em shopping center. **ReA UFSM: Revista de Administração da UFSM**, v. 8, n. 1, p. 141-156, 2015.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **RAP – Revista de Administração Pública**, v. 41, n. 1, p. 105–124, 2007.

DIAS, P; LOPES, S; PEIXOTO, R. Mastering new technologies: does it relate to teleworkers' (in)voluntariness and well-being? **Journal Of Knowledge management**, v.26, n. 10, p. 2618-2633, 2021.

DORSCHER, R. Discovering needs for digital capitalism: The hybrid profession of data Science. **BigData e Society**, v.8, n.2, p. 1-13, 2021.

DORSCHER, R. Reconsidering digital labour: Bringing tech workers into the debate. **New Technology Work and Employment**, v. 37, n. 2, p. 288-307, 2022.

FERREIRA, A.; PEREIRA, A. C. V.; FAUSTINO, N. P. F.; MENDONÇA, R. C. P.; OLIVEIRA, U. R. As perspectivas do home office pós-pandemia na percepção do empregado: uma pesquisa de campo. **RACE – Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba, v. 20, n. 3, p. 407– 428, 2021.

FRANQUEIRA, A.S; RAYMUNDO, A. L. H; JÚNIOR, H. G. M; MELLO, M. T; PAIM, M.M. MARTINS, O. F; VIANA, S.C; CRUZ, W. F. O futuro do trabalho remoto e a gestão de equipes à distância. **Revista Observatório de La Economía Latinoamericana**, v.22, n.4, p. 1-19, 2024.

FISCHER, E; CASTILHOS, R. B.; FONSECA, M. J. Entrevista qualitativa na pesquisa de marketing e do consumidor: abordagens paradigmáticas e orientações. **ReMark - Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 4, p.67-79, 2014.

GOMES FILHO, A. C. Gerenciamento de equipes virtuais. **Revista Capital Científico**, v. 1, n. 1, p. 43–57, 2003.

GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. F. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. **Revista Linceu On-line**, v. 8, n. 4, p. 74-94, 2018.

GONÇALVES, M. N.; VASCONCELLOS, L.; SILVA, H. K. C. S. A percepção dos jovens sobre o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19: forças propulsoras, restritivas e contribuições. **REUNIR - Revista de Administração, Ciências Contábeis e Sustentabilidade**, v. 13, n. 3, p.163-181, 2023.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

JÚNIOR, I. G; CHAVES, M. S. Identificação dos desafios de gestão de equipes virtuais em projetos de inovação: uma revisão sistemática de literatura. **GEP - Revista de Gestão e Projetos**, v. 15, n. 2, p.402-429, 2024.

KOZINETS, Robert V. **Netnografia**: realizando pesquisa etnográfica online. Porto Alegre: Penso, 2014.

LEITE, A. L.; SILVEIRA, T. B. J.; LEMOS, D. C. Implicações do trabalho remoto em uma empresa de base tecnológica. **Navus – Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 10, n. 1, p. 1-15, 2020.

LEMOS, G. N.; SCHERER, L. A. Home Sweet Home office? Uma análise sobre tempo- espaço de vida-trabalho no serviço público. In: VARGAS, K. S.; FLECK, C. F.; SCHERER, L. A.; MEDEIROS, I. B. O.; LIMA, L. E. A. (Orgs.). **Trabalho, organizações e pessoas: gestão de pessoas e relações de trabalho na contemporaneidade**. Bauru: Gradus Editora, 2024.

LIZOTE, S. A; SILVA, D; TRIDAPALLI, L.A. Estilos de liderança e comprometimento organizacional dos contadores que trabalham de forma remota. **Revista de Gestão e Secretariado - Revista GeSec**, v. 13, n. 3, p. 663-683, 2022.

MACEDO, R. R.; VELOSO, E. F. R.; PINSKY, V.; TREVISAN, L. Gestão de carreiras na era digital: um estudo sobre competências dos líderes e práticas adotadas na gestão de profissionais da área de TI. **Revista de Administração da UFSM**, v. 16, n. 1, p.1-34, 2023.

MEINERZ, E. A.; KUHN, N.; HOFER, C. E.; LOPES, L. F. D. Percepções sobre gestão de tempo, desempenho e produtividade em home office. **RECAPE - Revista de Carreira e Pessoas**, v. 12, n. 3, p. 372-390, 2022.

MOREIRA, M. F.; BRIZOLLA, M. M. B.; VIEIRA, E. P. Teletrabalho, qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho econômico e financeiro das organizações. **Revista Desenvolvimento em Questão**, v. 21, n. 59, p.1-27, 2023.

MOREIRA, M. G.; FLECK, C. F.; PERES, L. B. Trabalho mais ou menos? As percepções de docentes sobre o home office durante a pandemia da COVID-19. In: VARGAS, K. S.; FLECK, C. F.; SCHERER, L. A.; MEDEIROS, I. B. O.; LIMA, L. E. A. (Orgs.). **Trabalho, organizações e pessoas: gestão de pessoas e relações de trabalho na contemporaneidade**. Bauru: Gradus Editora, 2024.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.

NOGUEIRA, N. I. A.; SOUZA, M.M.S; SIMONETTI, G. R; OLIVEIRA, A B. S; ROCHA, W. S. O. Fenômeno da Síndrome FOMO (Fear of Missing Out): os aspectos psicossociais do fenômeno da síndrome FOMO nas inter-relações sociais. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v. 15, n.10, p. 10712-10730, 2023.

NOVELI, M. Do Off-line para o Online: a Netnografia como um Método de Pesquisa ou o que pode acontecer quando tentamos levar a Etnografia para a Internet? **Organizações em contexto**, v. 6, n. 12, p. 107-133, 2010.

PEREIRA, J. J.; BARBOSA, J. K. D.; SARAIVA, C. M. Sobre o tempo livre na era do teletrabalho. **CADM – Caderno de Administração**, v. 29, n. 1, p. 114-131, 2021.

ROCHA, C. T.M; AMADOR, F.S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

ROY, R. Precarious Privilege: Globalism, Digital Biopolitics, and Tech-Workers’ Movements in India. **The European Legacy**, v. 26, n. 8, p. 675-691, 2021.

SANTOS, H. M. **Trabalho móvel: em trânsito por aeroportos e aviões**. 2011. 355 f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2011.

SANTOS, V. M.; SARAIVA, G. M.; DEMARÍA, S. S.; BRAGA, B. M. Os desafios da gestão de equipes virtuais globais: o caso de duas empresas multinacionais de tecnologia. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 23, n.1, p. 732-750, 2022.

SILVA, A. W. P.; SOUSA, J. C.; CASTRO, A. B. C.; SILVA, P. M. M. Pode ser de casa? Mecanismos para melhorar a produtividade do home office. **RAU – Revista de Administração Unimep**, v. 19, n. 10, p. 242-259, 2022.

SILVA, D. M.; Araújo, M, A. V.; Francisco, I. C.; Pinto, E.F.; Albuquerque, C. R. Teletrabalho e cultura organizacional: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 22, p. 1-26, 2024.

SILVEIRA, M.; MARCOLIN, C. B; FREITAS, H. M. R. Uso Corporativo do Big Data: Uma Revisão de Literatura. **Revista de Gestão e Projetos**, v. 6, n. 3, p. 44–59, 2015.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Cartilha de Orientação para Implantação e Prática do Teletrabalho e Home Office: o trabalho do futuro chegou para ficar**. 2020. 20 p. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha%20Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 07/09/2025.

SOUZA, T. S; TOMEI, P. A. Cultura organizacional e Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). **RPCA – Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 18, n. 4, p. 106-130, 2024.

TASCETTO, M; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do vale dos Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **RECAPE – Revista de Carreira e Pessoas**, v. 9, n. 3, p. 349/375, 2019.

WANG, H. XIAO, Y. WANG, H. ZHANG, H. CHEN, X. “Who Knows Me Understands My Needs”: The Effect of Home-Based Telework on Work Engagement. **Psychology Research and Behavior Management**, v.16, p. 619-635, 2023.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE OBSERVAÇÃO

OBJETIVOS/LITERATURA NORTEADORA	FATOS A OBSERVAR
a) Descrever como ocorre a rotina de trabalho destes profissionais dentro da jornada laboral. Estudos Certo et al. (2023) Corrêa e Ribeiro (2022) Moreira, Brizolla e Vieira (2023) Brito e Bastos (2020) Boonem (2002) Haubrich e Froelic (2020) Carvalho Neto (2020) Leite, Silveira e Lemos (2020) Santos et al. (2022) Gonçalves, Almeida e Moura (2018) Taschetto e Froehlich (2019)	• Observar indícios de organização da rotina de trabalho remoto, incluindo horários, pausas e cumprimento de prazos; • Identificar motivos para trabalhar remotamente, como flexibilidade, autonomia e conforto; • Verificar percepções sobre produtividade no trabalho remoto comparado ao presencial; • Registrar os locais usados para trabalhar remotamente e as adaptações feitas para manter o foco;
b) Analisar como as tecnologias e as ferramentas digitais interferem na rotina laboral destes funcionários. Estudos: Macedo et al. (2023) Carvalho et al. (2024) Moreira, Brizolla e Vieira (2023) Meinerz et al. (2022) Pereira, Barbosa e Saraiva (2021) Artar (2024) Tomei e Souza (2024) Júnior e Chaves (2024) Todoro, Carozzo e Machado (2022) Belfort e Martenz (2014) Gomes Filho (2003)	• Observar de que forma as ferramentas digitais (como Slack, Google Meet, Notion e Google Drive) auxiliam nas tarefas diárias. • Observar o impacto da tecnologia na produtividade dos funcionários e no cumprimento de metas e prazos. • Observar os desafios no controle da jornada devido ao fácil acesso ao trabalho por dispositivos móveis. • Observar a Influência da LGPD e das práticas de segurança da informação na rotina laboral.
c) Identificar os benefícios e desafios enfrentados pelos funcionários para trabalhar neste formato. Estudos: Silva et al. (2022) Ferreira et al. (2021) Ferreira et al. (2022) Boonen (2002) Aguiar et al. (2022) Lemos, Scherer et al. (2024) Moreira, Fleck e Peres (2024) Certo et al. (2023) Santos et al. (2022) Carvalho Neto (2020) Moreira, Brizolla e Vieira (2023)	• Observar percepções sobre melhoria da qualidade de vida e maior convivência familiar no trabalho remoto; • Observar dificuldades em manter rotina e separar trabalho da vida pessoal; • Observar impacto do trabalho remoto na produtividade, positivo ou negativo; • Observar sentimentos de isolamento e estratégias para minimizar a falta de contato social; • Observar efeitos da flexibilidade da jornada na percepção do comprometimento profissional. • Observar benefícios que o trabalho remoto proporciona, mas também desafios de gestão de tempo e bem-estar.

Fonte: criado pela autora.

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA

Perfil sociodemográfico

Idade:

Gênero:

Filhos:

Estado civil:

Tempo de atuação na modalidade remoto:

Cargo:

Bloco 1 – Descrição e percepção quanto a rotina de trabalho remoto

1. Como você organiza sua rotina diária de trabalho na modalidade remota?
2. Quais foram os principais motivos que o(a) levaram a optar pelo trabalho remoto como forma de atuação profissional?
3. Há quanto tempo você atua na modalidade remota? Em sua percepção, houve aumento de produtividade em comparação ao trabalho presencial?
4. Qual é o seu local principal de trabalho remoto? Costuma alternar entre diferentes espaços, como coworkings ou bibliotecas?
5. Além de suas atividades profissionais, que outras responsabilidades ou tarefas você desempenha em seu dia a dia?
6. De que forma você concilia as demandas do trabalho remoto com atividades pessoais, familiares e outras obrigações fora do trabalho?

Bloco 2 – Impactos das tecnologias e ferramentas digitais de trabalho na rotina laboral

7. De que maneira você percebe que os aplicativos de inteligência artificial têm impactado na sua produtividade?
8. Como você avalia o impacto das ferramentas digitais (google Meet, slack, WhatsApp business) na organização da sua equipe virtual? Teria outra ferramenta digital importante no seu trabalho?
9. Quais são as redes sociais mais presentes no seu dia a dia de trabalho remoto?
10. Como você avalia o impacto das redes sociais (Facebook, WhatsApp, LinkedIn, Instagram) no dia a dia do trabalho remoto?
11. De que forma as práticas de segurança da informação e a implementação da LGPD têm impactado no seu trabalho remoto?

Bloco 3 – Vantagens e desvantagens do trabalho remoto

12. Quais hábitos ou características pessoais você considera mais importantes para você ter sucesso no modelo remoto de trabalho?
13. Quais vantagens você percebe no trabalho remoto em relação à sua qualidade de vida e ao convívio familiar?
14. Quais desafios você enfrenta para manter a rotina de trabalho e separar os limites entre vida pessoal e profissional?
15. Como o trabalho remoto impactou sua produtividade em comparação ao trabalho presencial?
16. De que forma você lida com o isolamento social e a falta de convívio presencial com colegas?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante,

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa sobre o **TRABALHO REMOTO DAS EQUIPES VIRTUAIS: Uma netnografia em empresa brasileira de tecnologia de dados**, sob orientação do Professor Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros pesquisador da Universidade Federal do Pampa. Qualquer dúvida ou informação que queira compartilhar após a entrevista, o contato do orientador é pelo celular: 51 999245881, ou pelo e-mail: igormedeiros@unipampa.edu.br.

O objetivo central do estudo é **compreender como os funcionários de uma empresa de tecnologia de dados percebem a experiência com o trabalho remoto**, utilizando como fontes de coleta para entrevista, o público-alvo da pesquisa são funcionários de uma empresa de tecnologia de dados que atuam em regime remoto, sendo selecionados aqueles que trabalham nessa modalidade. Assim, foram escolhidos colaboradores que convivem com a pesquisadora em sua rotina laboral. O convite para sua participação se deve porque acreditamos que você faz parte do público-alvo da referida pesquisa.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Como participante de pesquisa, sua privacidade será respeitada, seu nome e qualquer outro dado que possa lhe identificar serão mantidos em sigilo. A entrevista será realizada de maneira completamente anônima. Os pesquisadores se responsabilizam pela guarda e confidencialidade das informações, bem como a não exposição dos dados individuais de pesquisa.

A sua participação consistirá em responder perguntas pré-definidas por meio de entrevistas que serão **conduzidas através do Google Meet**. O tempo médio de participação na pesquisa é de, pelo menos, 30 minutos. A qualquer momento, durante a entrevista, ou posteriormente, você poderá solicitar dos pesquisadores informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo. Contatos via telefone podem ser feitos, inclusive, de forma a cobrar. Você não terá prejuízos financeiros em participar desta pesquisa.

Os riscos na participação dessa pesquisa são mínimos – havendo a possibilidade, no entanto, de cansaço ou aborrecimento devido ao tempo despendido na participação das entrevistas, bem como risco de quebra de sigilo e desconforto, constrangimento ou alterações de comportamento para com as entrevistas que serão gravadas. Dessa forma, você tem garantida a possibilidade de não aceitar participar ou de retirar sua permissão a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo pela sua decisão. Além disso, as informações desta pesquisa serão confidenciais, podendo ser divulgadas apenas em eventos ou publicações, sem a sua identificação, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo e anonimato sobre sua participação. E, caso ocorra algum desconforto durante as gravações das entrevistas você terá a opção de solicitar que seja interrompida.

Sendo sua participação voluntária, você não receberá benefício financeiro e, também, não haverá custos para você. Os benefícios decorrentes de sua participação nesta pesquisa são indiretos. Os benefícios indiretos são em termos sociais, pois este estudo visa contribuir para o avanço do conhecimento científico, de acordo com as contribuições explicadas acima.

Informo que li e entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa intitulada **“TRABALHO REMOTO DAS EQUIPES VIRTUAIS: Uma netnografia em empresa brasileira de tecnologia de dados”** e concordo em participar da entrevista online.

APÊNDICE D – Síntese da Cartilha SOBRATT (2020)

A cartilha orienta empresas e profissionais sobre teletrabalho, destacando benefícios como flexibilidade e redução de deslocamento, e desafios como comunicação à distância e segurança da informação. Apresenta conceitos, modalidades, aspectos legais, boas práticas de implantação e gestão de equipes remotas. Serve como fonte documental para análise de políticas, práticas e impactos do home office no contexto brasileiro.



Fonte: SOBRATT (2020).

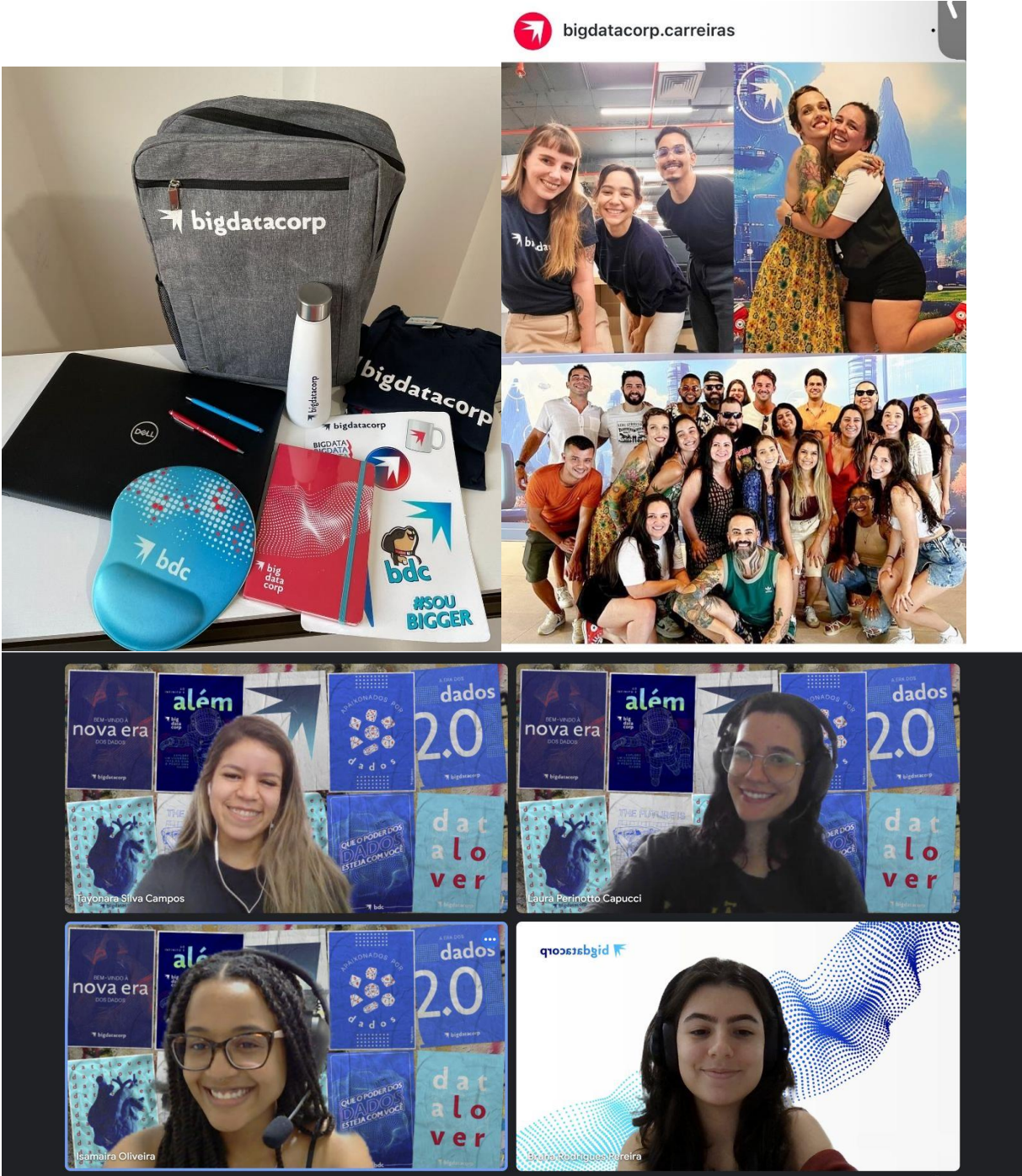
APÊNDICE E – Portal de Carreiras da BigDataCorp

O site é o portal de carreiras da BigDataCorp, uma empresa brasileira especializada em tecnologia e dados. Ele é destinado à divulgação de vagas de emprego e estágio, à apresentação da cultura organizacional, dos valores e benefícios oferecidos, além de possibilitar o cadastro de currículos e candidaturas às oportunidades disponíveis. O portal também traz informações sobre o ambiente de trabalho e depoimentos de colaboradores, conhecidos como “*Biggers*”. Em síntese, trata-se do site oficial utilizado pela empresa para recrutamento, seleção e atração de novos talentos.



Fonte: BigDataCorp (2025).

APÊNDICE F – Foto do kit de boas-vindas, *Kick-off* 2024, Reunião interna na plataforma *Google Meet*



APÊNDICE G – Foto do crachá da Pesquisadora



APÊNDICE H – Print do Diário de Campo

28/08 café com RH – Dia dos Pais

Foi realizada uma reunião com apresentações de alguns pais da empresa, que compartilharam fotos dos filhos, da esposa e um pouco de sua rotina. Os pais que apresentaram eram dos times de TI e Comercial. Foi um momento muito especial, que evidenciou como o trabalho remoto também é gratificante para os homens e faz diferença na participação na criação dos filhos.

Um dos pais relatou que sua filha está na fase da adolescência e comentou, em tom bem-humorado, que não sabe como será quando começarem os namoros. Outro pai contou que seu filho fala alemão e que, em situações de correção, ele percebe que as respostas dadas em alemão soam desrespeitosas. Todos riram, pois ele narrou a situação de forma descontraída.

Esse momento de troca foi muito enriquecedor, pois permitiu conhecer o colega de forma mais profunda. Tivemos a oportunidade de saber um pouco mais sobre quem é a pessoa por trás da tela.



bigdatacorp.carreiras No "Vida de Bigger" desta semana, Felipe Chaves compartilha como a paternidade transformou sua vida e de que forma o ambiente de trabalho da BDC ajuda em seu equilíbrio de vida.

Sendo um Bigger, Felipe teve a oportunidade de estar presente nos momentos mais importantes desde a chegada de seu filho. Viu os primeiros passos, primeiras palavras e continua acompanhando de pertinho o crescimento de seu filho. Essa experiência o motivou a enfatizar a importância de um ambiente de trabalho que prioriza o bem-estar dos colaboradores e de suas famílias.

"Ser pai é conhecer o maior amor de todos e viver as melhores alegrias."

Felipe Chaves
Diretor de parcerias