



A INOVAÇÃO NO CONTEXTO DIGITAL ENTRE AS PRÁTICAS LABORAIS DE PROFISSIONAIS DE ECONOMIA CRIATIVA E TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

INNOVATION IN THE DIGITAL CONTEXT BETWEEN THE WORK PRACTICES OF CREATIVE ECONOMY AND INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES PROFESSIONALS

INNOVACIÓN EN EL CONTEXTO DIGITAL ENTRE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA ECONOMÍA CREATIVA Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

RESUMO

Objetivo: O objetivo do presente estudo é compreender como os profissionais caracterizam suas práticas laborais inseridos no contexto digital.

Metodologia: Foram realizadas 19 entrevistas com profissionais das áreas de tecnologias de informação e comunicação e economia criativa, utilizando-se do método de entrevista longa, escrutinadas por meio de análise de conteúdo interpretativa.

Resultados: Os achados evidenciaram práticas laborais imbricadas e imersas ao ambiente tecnológico digital, revelando uma adaptação necessária e preditiva por parte dos profissionais.


Limitações: As limitações da pesquisa, por sua vez, se vinculam aos aspectos metodológicos em relação à (a) delimitação e (b) quantidade e escolha dos respondentes.

Implicações práticas: A pesquisa contribui para o campo ao apresentar como as práticas profissionais da inovação são expressas empiricamente nas atividades dos profissionais da inovação.

Implicações sociais: Os resultados podem servir de base para a gestão do trabalho dos profissionais de inovação e sua adequada formação, bem como para a elaboração de políticas públicas no campo da inovação.

Originalidade: A prática profissional da inovação forma um importante construto, ainda pouco investigado pela área.

Palavras-Chave: Práticas laborais. Tecnologia da informação e comunicação. Economia criativa. Profissionais da inovação. Análise de conteúdo interpretativa.

 André Luiz Maranhão de Souza-Leão


Doutor
Universidade Federal de Pernambuco - Brasil
andre.sleao@ufpe.br

 Bruno Melo Moura

Doutor
Universidade Federal de Pernambuco - Brasil
brunomtop@gmail.com

 Ana Carolina Assis Sampaio

Doutoranda
Universidade Federal de Pernambuco - Brasil
ana.sampaio@ufpe.br

 Jéssica Maria Vasconcelos de Morais

Graduada
Universidade Federal de Pernambuco - Brasil
jessica.vasconcelos@ufpe.br

Submetido em: 13/11/2023

Aprovado em: 26/04/2024

Como citar: Souza-Leão, A. L. M., Moura, B. M., Sampaio, A. C. A., & Morais, J. M. V. (2024). A inovação no contexto digital entre as práticas laborais de profissionais de economia criativa e tecnologias da informação e comunicação. *Revista Alcance (online)*, 31(1), 37-61. Doi: [https://doi.org/10.14210/alcance.v31n1\(jan/abr\).p37-61](https://doi.org/10.14210/alcance.v31n1(jan/abr).p37-61)





ABSTRACT

Objective: The objective of this study is to understand how professionals characterize their work practices within the digital context.

Methodology: 19 interviews were carried out with professionals in the areas of information and communication technologies and creative economy, using the long interview method, scrutinized through interpretative content analysis.

Results: The findings showed work practices that are intertwined and immersed in the digital technological environment, revealing a necessary and predictive adaptation on the part of professionals.

Limitations: The limitations of the research, in turn, are linked to methodological aspects in relation to (a) delimitation and (b) quantity and choice of respondents.

Practical implications: The research contributes to the field by presenting how professional innovation practices are expressed empirically in the activities of innovation professionals.

Social implications: The results can serve as a basis for managing the work of innovation professionals and their appropriate training, as well as for the development of public policies in the field of innovation.

Originality: The professional practice of innovation forms an important construct, still little investigated in the area.

Keywords: Work practices. Information and communication technology. Creative economy. Innovation professionals. Interpretive content analysis.

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de este estudio es comprender cómo los profesionales caracterizan sus prácticas laborales en el contexto digital.

Metodología: se realizaron 19 entrevistas a profesionales de las áreas de tecnologías de la información y la comunicación y economía creativa, utilizando el método de entrevista larga, analizadas a través de análisis interpretativo de contenido.

Resultados: Los hallazgos mostraron prácticas laborales entrelazadas e inmersas en el entorno tecnológico digital, revelando una adaptación necesaria y predictiva por parte de los profesionales.

Limitaciones: Las limitaciones de la investigación, a su vez, están vinculadas a aspectos metodológicos en relación con (a) delimitación y (b) cantidad y elección de los encuestados.

Implicaciones prácticas: La investigación contribuye al campo al presentar cómo las prácticas profesionales de innovación se expresan empíricamente en las actividades de los profesionales de la innovación.

Implicaciones sociales: Los resultados pueden servir de base para la gestión del trabajo de los profesionales de la innovación y su adecuada formación, así como para el desarrollo de políticas públicas en el ámbito de la innovación.

Originalidad: La práctica profesional de la innovación constituye un constructo importante, aún poco investigado en el campo.

Palabras Clave: Prácticas laborales. Tecnología de la información y la comunicación. Economía creativa. Profesionales de la innovación. Análisis interpretativo de contenido.



INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos viabilizam novos arranjos produtivos que reconfiguram aspectos centrais das práticas laborais (Antunes, 2018; Gondim *et al.*, 2024; Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2018). Logo, tais avanços impactam no âmbito organizacional, quando a adoção intensiva de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) devem ser discutidas como fator transformador das relações de trabalho (Tomasello, 2023; Tse & Shum, 2022).

Por um lado, o contínuo aprimoramento tecnológico cria uma demanda por uma força de trabalho que esteja apta a lidar com múltiplas plataformas, conectividade e práticas inovadoras (Balsmeier & Woerter, 2019). Por outro, destaca a necessidade de que os profissionais que lidam com mudanças tecnológicas estejam continuamente atualizados, de modo a aprimorar e desenvolver novas capacidades para atuar em um mercado de trabalho hipercompetitivo e em constante transformação (Alves, Lima & Moreira, 2014; Kipper *et al.*, 2021).

Ambos os casos corroboram para a reconfiguração das próprias atividades cotidianas laborais, indicando como as transformações tecnológicas e estruturais afetam, sobretudo, os profissionais da inovação (Zhu & Andersen, 2020) diretamente relacionados a dispositivos digitais e de mídia. Logo, investigações acadêmicas que se debruçam acerca dos impactos das mudanças nas práticas de trabalho dos profissionais de TIC (Kellogg, 2022) e da Economia Criativa (EC) (Allagui, 2023; Duff & Sumartojo, 2017; Lwakatare *et al.*, 2019) vem sendo desenvolvidos nos últimos anos. De acordo com Malik *et al.* (2023), em tais linhas de pesquisa, predomina a consideração de que as atividades cotidianas de profissionais de TIC ou EC derivam mutuamente de sua capacidade de se adaptar as mudanças tecnológicas e de sua organização em incorporar tais avanços para não perder espaço no mercado em que atuam.

Cabe, portanto, delimitar tais segmentos de trabalho. Para delineamento dos profissionais TIC, Moura Júnior e Helal (2014) apontam uma dificuldade de definição em razão da multiplicidade de versões que podem ser encontradas na literatura. Tais autores expressam

a existência de uma desarmonia conceitual em que os profissionais são definidos pelos seus atributos profissionais, pelas tecnologias que utilizam ou pelas funções que desempenham.

Assim como acontece na área de TIC, os estudos que abordam a EC também não estabelecem um conceito consolidado que defina as atribuições ocupacionais desses profissionais. De acordo com Howkins (2013), a EC seria a relação entre a criatividade e a economia, envolvendo a criação de valor. Não obstante, a EC pode ser compreendida ainda como um conjunto de atividades econômicas que dependem do conteúdo simbólico (Salles, 2022), sendo, cada vez mais, intimamente ligada (imersa) ao surgimento e popularização de novas TIC (Tse & Shum, 2022; Van Laar *et al.*, 2020). Nesse aspecto, a criatividade é apontada como fator mais expressivo para a produção de bens e serviços, guardando estreita relação com aspectos econômicos, culturais e sociais que interagem com a tecnologia e propriedade intelectual (Oliveira, Araújo & Silva, 2013).

Considerando os argumentos apresentados, o presente estudo investiga (a) a importância do contínuo aprimoramento nas práticas laborais, (b) o cenário de mudança frente às novas tecnologias e (c) o impacto nas atividades profissionais dos profissionais de TIC e EC. A concatenação destas três oportunidades investigativas está elucidada na seguinte pergunta de pesquisa: **como os profissionais caracterizam suas práticas laborais inseridos no contexto digital?**

Ao responder a tal questionamento, o presente estudo busca estabelecer uma discussão fundamentada na configuração sociocultural dos profissionais dessas áreas que ainda carece de uma definição consolidada e/ou precisa. Além disso, a compreensão das novas práticas laborais desses profissionais se faz oportuna ao considerar a relação de inovação que permeia as mudanças que afetam as organizações (ver Zhu & Andersen, 2020) e que as atividades digitais costumam ser incorporadas como “saberes organizacionais”.

Conseqüentemente, o presente estudo pretende expandir a compreensão acerca do exercício participativo nas redes (ver Camarinha-Matos *et al.*, 2019). Para tanto, considera que a



vivência em ambientes de trocas de informações e de construção de conhecimentos extrapolam a própria experiência em ambientes virtuais e com tecnologias digitais, sendo também exercícios úteis e presentes na vida profissional dos segmentos profissionais aqui estudados (Pekkala & Van Zoonen, 2022; Scaraboto & Almeida; Fleck, 2020).

Assim, foram realizadas 19 entrevistas com profissionais das áreas de TIC e EC, utilizando-se do método de entrevista longa, escrutinadas por meio de análise de conteúdo interpretativa. Não obstante, é válido destacar que o presente estudo se divide em quatro seções: o referencial teórico, em que são apresentados os conceitos de atividade profissional dos segmentos profissionais investigados; os procedimentos metodológicos supracitados; a descrição dos resultados, em que são apresentados os resultados levantados; e, enfim, as considerações finais, nas quais debatemos os resultados, articulados, para estabelecer a contribuição e originalidade desta pesquisa.

REFERENCIAL TEÓRICO

Atividade Profissional

Os avanços tecnológicos da produção e comunicação afetam o cenário de carreira e emprego pela transformação de aspectos centrais do trabalho (Gondim *et al.*, 2024; Greenhaus *et al.*, 2018). A digitalização das tarefas organizacionais demanda trabalhadores qualificados que saibam operar e trabalhar no ambiente digital (Balsmeier & Woerter, 2019; Van Laar *et al.*, 2020). Esse contexto exige do profissional novas competências e capacidades no âmbito do trabalho, como letramento digital, capacidade em aprender constantemente, se adaptar e associar-se os valores à carreira (Belitski, Korosteleva & Piscitello, 2023; Goulart, Liboni & Cezarino, 2022; Greenhaus *et al.*, 2018; Mazzurco *et al.*, 2021).

Para além das questões relativas às habilidades, a natureza da prática do trabalho vem sendo alterada com o passar do tempo. Isso porque as atividades de trabalho estão imersas no ambiente digital onde os profissionais produzem, trabalham e interagem entre seus pares, sobretudo quando se trata de profissionais imersos no

contexto tecnológico e inovativo. Nesse contexto, as novas tecnologias fornecem possibilidades de mudanças nas construções de redes multidisciplinares de colaboração (Camarinha-Matos *et al.*, 2019).

Sobre o assunto, Mazzurco *et al.* (2021) analisam a literatura da prática (*i.e.*, *work practice* no original) dos engenheiros, expondo que as referências teóricas de atividades no trabalho tratam sobre *common workplace activities* e fatores de transformação do trabalho. Relativo ao espaço de trabalho, os autores indicam que a literatura trata de conhecimentos em gestão (*i.e.*, *knowledge management* no original) (*e.g.* coordenação, colaboração, resolução de problemas, comunicação, etc.) e do *design* (*e.g.* técnicas ágeis, modelos incrementais). Assim, os fatores que impactam nas atividades desses profissionais tratam das funções (*i.e.*, complexidade, incerteza e pressão), da organização, do indivíduo, da sociedade, da economia, da política e da tecnologia.

Nessa ordem de ideias, compreende-se que as condições e características do cenário tecnológico afetam especialmente os profissionais de TIC e EC. O uso de TIC gera uma nova compreensão espaço-temporal (Zamani & Spanaki, 2023). Além disso, agentes não humanos também compõem a produção (criativa) dos profissionais (Duff & Sumartojo, 2017).

Profissionais da Tecnologias de Informação e Comunicação e a Economia Criativa

A terminologia “tecnologias de informação” abarca uma vasta gama de áreas e possui diversas definições, sendo essa a maior dificuldade para se conceituar quem são os profissionais que atuam nessa área (Moura Júnior & Helal, 2014). Os profissionais de TIC são definidos a partir de suas aplicações e pelas competências que envolvem a capacidade de inovação e criação de novos produtos e processos (Moura Júnior & Helal, 2014; 2019; Suhaimi *et al.*, 2012).

Nesse sentido, é válido indicar que Suhaimi *et al.* (2012) categorizam esses indivíduos a partir das funções que desempenham, focando naqueles envolvidos na criação e manutenção de processos. Logo, a TIC é segmento profissional que abrange o conjunto de profissionais que são



capazes de gerenciar sistemas de informação, desenvolver aplicativos e processar dados (Kellogg, 2022; Suhaimi *et al.*, 2012) e que estão relacionadas às áreas de *design*, gerenciamento e experiência do usuário (Moura Júnior & Helal, 2014, 2019).

Já os profissionais da EC, mesmo não possuindo um conceito determinado em razão da diversidade de perspectivas e demarcações teóricas (Allagui, 2023; Serra & Fernandez, 2014), possuem uma definição que trata da classe criativa (Malik *et al.*, 2023). Para Florida (2012), a classe criativa não está restrita unicamente ao uso da criatividade no trabalho, mas sim pelos profissionais que são pagos por suas produções intelectuais. Assim, são definidos por sua capacidade de resolução de problemas complexos e pelo nível elevado de “capital humano” que envolvem aspectos cognitivos e sociais (Mellander & Florida, 2021). Isso inclui profissionais que perpassam por campos técnicos e artísticos.

Vê-se, então, uma justaposição entre os dois segmentos. Os profissionais de TIC eliciam funções comparáveis com as presentes nos profissionais da classe criativa. De forma similar, o aspecto tecnológico já é incorporado na discussão da economia criativa; em especial o audiovisual e as novas mídias, como *software*, *games* e conteúdos digitais criativos (Flew, 2018; Malik *et al.*, 2023; Oliveira, Araújo & Silva, 2013; Peukert, 2018). Há, no entanto, uma diferença na literatura entre esses profissionais: enquanto os profissionais de TIC são destacados por seu caráter funcional e melhoria de processos organizacionais; a classe criativa está fortemente associada a questões culturais e simbólicas. Ainda havendo justaposição entre os segmentos, o presente trabalho foca nesse cruzamento, visto que existem aspectos da EC que não estão presentes nas TICs.

Isso porque ambas as áreas de atuação ficam abordadas de forma simultânea quando se debate a inovação (*e.g.* Hotho & Champion, 2010; Saura, Palacios-Marqués & Ribeiro-Soriano, 2023) e a gestão da criatividade (*e.g.* Calasans & Davel, 2020; Maciel, Lins & Fernandes, 2020). Outrossim, a inovação está relacionada à criatividade e, assim sendo, pode ser potencializada em um âmbito

organizacional por meio do gerenciamento do capital criativo (Acar, Tarakci & Van Knippenberg, 2019; Saura, Palacios-Marqués & Ribeiro-Soriano, 2023). Após compreender as similaridades e divergências entre os segmentos de TIC e EC, parece válido ressaltar que a presente pesquisa se debruça onde as duas áreas de atuação se cruzam. Isto é, foca-se onde as práticas profissionais possuem vínculos fortes junto às mídias e tecnologias digitais. Assim, a pesquisa converge na prática profissional para o mercado de trabalho de TIC e de EC.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa apresenta um caráter qualitativo (Creswell & Creswell, 2021). Como etapa para coleta de dados, optou-se pela realização de entrevistas, mais especificamente as *long interviews* (entrevistas longas) propostas por McCracken (1988). Tal instrumento de coleta de dados foi escolhido por permitir a projeção de *insights* durante a condução de coleta de dados e, simultaneamente, minimizar os perigos da familiaridade que o pesquisador possa ter com o entrevistado e com sua vivência.

Com base no problema de pesquisa, definimos que o perfil dos entrevistados seria de profissionais de segmentos de TIC e EC. Tal perfil foi traçado através do cruzamento dos dados apresentados como novas tecnologias pela UNCTAD (2021), juntamente com os segmentos de economia criativa propostos pela FIRJAN (2019). Nesse sentido, é válido destacar que no documento da UNCTAD, no capítulo que explora sobre os avanços das fronteiras digitais (*forging ahead at the digital frontiers*), são abordados como novas tecnologias: inteligência artificial; internet das coisas; *big data*; *blockchain*; 5G; impressão 3D; robótica; *drone*; nanotecnologia; edição genética; e energia solar.

Logo, para fins da presente pesquisa, focou-se nas TIC, quando optamos por excluir as duas últimas categorias da segmentação, por não serem consideradas de ambos os setores investigados. De forma similar, realizamos a seleção do material que envolvia TIC presente no mapeamento da indústria criativa, realizado pela FIRJAN (2019). Nesse esforço, foram excluídos da análise componentes da indústria criativa que não dizem



respeito à tecnologia de informação e comunicação (e.g. artesanato, patrimônio histórico, entre outros). Assim, os segmentos profissionais selecionados são evidenciados na Tabela 1.

Tabela 1

Segmentos TIC e EC Adotados para Análise

Segmentos Adotados	
Publicidade e Marketing	<i>Big Data</i>
Arquitetura	<i>Blockchain</i>
Design	5G
Música, Audiovisual	Impressão 3D
Pesquisa de Desenvolvimento	Robótica
Tecnologia da Informação e Comunicação	<i>Drone</i>
Inteligência Artificial	Nanotecnologia

Fonte: Elaboração dos autores.

Uma vez definidos quais segmentos eram relevantes para a pesquisa, iniciamos um levan-

tamento, a fim de indicar quais eram os parques tecnológicos mais relevantes no Brasil para, assim, determinar em quais regiões esses se encontravam. Ao todo foram identificados oito parques tecnológicos sendo eles: Porto Digital; Tecnopuc; San Pedro Valey, Parque Tecnológico São José dos Campos, Sapiens, Santa Rita do Sapucaí, Parque Tecnológico da UFRJ, e Parque Científico e Tecnológico da UNICAMP. Em uma primeira rodada, excluímos a Região Norte, pois não foram encontrados parques tecnológicos. Na segunda rodada, excluímos os parques tecnológicos que não se enquadravam nos segmentos adotados, quando foram excluídos os parques São José dos Campos e Santa Rita do Sapucaí. Em um terceiro momento, definimos o parque tecnológico do Recife (Porto Digital) para darmos início a prospecção e entrevistas com os profissionais. Essa última escolha se deu em razão da abertura/acessibilidade proporcionada pelo parque.

Os parques tecnológicos, bem como as respectivas regiões onde se encontram são evidenciados na Tabela 2.

Tabela 2

Parques Tecnológicos

Parques Tecnológicos	Região	Cidade
Porto Digital	Nordeste	Recife - PE
Tecnopuc	Sudeste	São Paulo - SP
San Pedro Valey	Sudeste	Belo Horizonte - MG
Sapiens	Sul	Florianópolis - SC
Parque Tecnológico da UFRJ	Sudeste	Rio de Janeiro - RJ
Parque Científico e Tecnológico da UNICAMP	Sudeste	Campinas - SP

Fonte: Elaboração dos autores.

Para escolha dos profissionais a serem entrevistados, iniciando pelo Porto Digital, mapeamos as empresas que se enquadravam dentro dos segmentos definidos. Em seguida, iniciamos o processo de contato com as empresas que poderiam indicar profissionais aptos e interessados em participar da pesquisa. Todo o processo de contato foi feito via *e-mail*. Uma vez acessados

os primeiros candidatos, utilizamos a estratégia de bola de neve (Parker *et al.*, 2019). O uso da estratégia da bola de neve foi proposital, visto que um entrevistado poderia indicar outro profissional que não fosse necessariamente da mesma área de atuação. A ideia é que conseguíssemos atingir todos os segmentos dentro das TICs e da EC.



Com isso, acessamos entrevistados das diversas áreas, considerando que todos os profissionais atuam no segmento de intersecção entre TIC e EC. Nessa ordem de ideias, todos os profissionais não só atuam profissionalmente junto a TIC como, literalmente, produzem no e para o espaço digital, entregando produtos digitais. Desse modo, os entrevistados envolvem desde profissões típicas da EC – que abarca tanto arquitetos (que trabalha com desenvolvimento de sistemas voltados para Arquitetura e Urbanismo), quanto músicos (que utilizam da tecnologia para criação, gravação, remasterização e publicação de músicas e *samples*) e designers (que atua na criação de jogos) quanto profissionais mais centrados em ocupações TIC (*i.e. IT or ICT professionals*), como programadores (que também compõem EC).

Vale registrar que durante todo o processo de contato e seleção dos entrevistados, os pesquisadores tentaram ampliar o alcance do estudo com os outros parques tecnológicos definidos para o presente estudo. Contudo, como os pesquisadores não obtiveram respostas positivas e, em alguns casos, não houve resposta alguma, optou-se por seguir o plano da técnica bola de

neve. Isso explica a concentração de entrevistados serem de profissionais do Nordeste brasileiro. Tal concentração, contudo, se justifica empiricamente, visto que o Porto Digital é apontado como um dos maiores parques tecnológicos do Brasil e o maior do Nordeste. Abrigando mais de 400 empresas (nacionais e internacionais) no seu ecossistema (Porto Digital, 2022).

Foram realizadas 19 entrevistas entre os meses de abril e julho de 2022 com profissionais de empresas que se enquadravam nos segmentos delimitados. As entrevistas ocorreram por meio de videochamadas através do Google Meet e Microsoft Teams, com duração entre uma hora e uma hora e meia, gravadas mediante anuência de todos os entrevistados. Todas as entrevistas foram posteriormente transcritas para análise. Vale salientar novamente, que os entrevistados foram escolhidos por atuarem em empresas que estão dentro da EC e TIC. A coleta de entrevistas foi finalizada ao atender aos dois critérios adotados: representatividade e saturação. A relação dos entrevistados com informações como cargos que ocupam, segmento de atuação profissional e estado brasileiro em que atuam é apresentada na Figura 1.

Figura 1
Perfil dos entrevistados
Perfil dos Entrevistados

Nº Cod.	Cargo	Segmento	Atuação	Região de atuação
E_01	Gerente de produto	TIC	Programação	NE
E_02	Diretora de negócios	Publicidade e Marketing	Marketing	NE
E_03	Gestor de projeto	TIC	Programação	NE
E_04	Desenvolvedor de <i>software</i> (CEO)	TIC	Programação	NE
E_05	Desenvolvedor de <i>software</i> (CEO)	TIC	Programação	NE
E_06	Empresário (Produtor audiovisual)	Audiovisual	Produção de filmes	NE
E_07	Desenvolvedor de <i>software</i>	TI	Programação	NE
E_08	Empresário (CEO)	Arquitetura	Arquitetura	NE, S e SE
E_09	Engenheiro de <i>software</i>	TI	Programação	NE
E_10	<i>Designer</i> (Design de jogos)	Design	<i>Design de jogos digitais</i>	NE
E_11	Coordenador de laboratório	TI	Impressão 3D	NE
E_12	Produtora audiovisual	Audiovisual	Audiovisual	SE
E_13	<i>Designer</i> (<i>Motion</i> e Animação)	Design	<i>Animação digital</i>	CO e SE
E_14	Produtor musical	Música	Música	NE
E_15	Produtor musical	Música	Música	NE
E_16	<i>Designer</i> (Ilustração)	Design	<i>Ilustração digital</i>	SE
E_17	Empresário (CMO)	Blockchain	<i>Blockchain</i>	NE
E_18	Empresário (CEO)	Blockchain	<i>Blockchain</i>	NE
E_19	<i>Designer</i> (UI/UX)	Design	<i>Design</i>	S

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.



O processo de análise de dados teve início logo após as transcrições das entrevistas. Para isso, adotamos uma Análise de Conteúdo Interpretativa (ACI) que tem como objetivo interpretar o conteúdo e os significados presentes no dado, focando-se no interior do que está sendo dito (Mozzato & Grzybovski, 2011; Sousa; Santos, 2020). Seguindo a analítica proposta por de Souza-Leão *et al.* (2021), buscou-se estabelecer uma relação entre o conteúdo disposto nas falas dos entrevistados e o contexto em que atuam para propor significados que permitissem proposições ao fenômeno social investigado.

Outrossim, considerando se tratar de uma abordagem qualitativa, o presente estudo buscou atender a critérios de qualidade estabelecidos para tal abordagem. Consequentemente, a Figura 2 foi elaborada, de modo a explicitar a relação entre os critérios de qualidade de pesquisa adotados e as etapas metodológicas da presente investigação.

Figura 2
Etapas metodológicas

Etapas metodológicas

Orientação e posicionamento epistemológico	Apresentadas tanto nas escolhas teóricas e metodológicas quanto na escrita
Confiabilidade	Delimitada pela consistência dos dados obtidos a partir da adoção do método.
Triangulação	Objetiva encontrar as inconsistências da pesquisa. A triangulação ocorreu no decorrer de toda pesquisa entre quatro pesquisadores.
Reflexibilidade	Destacadas tanto na escrita científica quanto na análise dos dados. Os resultados emergem da constante verificação em relação a constância das interpretações oriundas da relação entre os dados e os pesquisadores.
Construção do corpus	Expressa na presente seção;
Descrição detalhada	Apresentada na próxima sessão.

Fonte: elaboração dos autores, baseada em Hayashi, Abib e Hoppen (2019); Paiva Júnior, Souza-Leão e Mello (2011).

DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

A análise dos resultados levou a identificação de sete categorias que são fundamentadas por 16 códigos. É válido esclarecer que os códigos observados refletem uma síntese do conteúdo disponível na fala dos entrevistados.

A interrelação possível entre os códigos identificados permitiu estabelecer categorias que, em um movimento indutivo, permitiu a proposição de sete categorias (*i.e.*, gestão, criatividade, tecnologia, trabalho, relações entre pessoas

e trabalho, carreira e saúde ocupacional). A definição e nomenclatura dada as categorias e, retroativamente, aos códigos, se fundamentam na literatura explorada na seção de revisão de literatura e que são, então, revisitados para corroborar a validade dos achados desta investigação.

Não obstante, a descrição das categorias e seus códigos – ver subseções a seguir – buscam abordar todas as facetas empíricas de tais códigos. Logo, visando a uma melhor compreensão dos achados da pesquisa, as categorias foram ar-



Figura 4

Descrição dos códigos de Atividade profissional

Descrição dos códigos de Atividade profissional

Atividade profissional		
Categoria	Código	Descrição
Gestão	Liderança	Atividades de gestão de pessoas centradas na figura de um líder. Envolve orientação das equipes, comunicação e alinhamento com o time.
	Negociação	Se refere ao processo de negociar, de se relacionar com seus parceiros, com seus clientes e ainda criar redes de relacionamentos.
	Atividades administrativas	Atividades de organização para bom funcionamento da empresa. Envolve atividades comerciais, financeiras e processuais.
	Estratégia	Atividades diretamente relacionadas ao gerenciamento de recursos da empresa. Envolve captação e otimização desses recursos. Adicionalmente, trata de estratégias comunicacionais como comunicação midiática, divulgação do trabalho e gerenciamento de mídias.
Criatividade	Habilidades de proatividade	Aborda a criatividade como um músculo a ser constantemente ativado. Evidencia a não regularidade da ação criativa, ora perpassando um aspecto lúdico e outros “burocrático”.
	Cooperação	Evidencia o uso constante da criatividade e de soluções criativas.
	Reinvenção	Trata de encontrar soluções com recursos disponíveis. Envolve ainda a impossibilidade de a criatividade ser automatizada ou terceirizada.
	Padronização	Trata da produção que segue um modelo. Produtos “distintos” de um segmento (i.e. audiovisual) que seguem uma mesma orientação estética/produtiva.
Tecnologia	Atividades Tecnológicas	Trata de atividades que utilizam a tecnologia como apoio para produção de obras/artefatos, como atividades de análise de dados, desenvolvimento de <i>softwares</i> e produções artísticas.
	Automação	Trata da automatização total e parcial de atividades. <i>Softwares</i> utilizados para acelerar processos e desenvolver atividades “completas”.

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

As atividades profissionais abrangem atividades de gestão, criação e tecnológicas e, ainda que sejam abordadas separadamente, se relacionam entre si. Nesse sentido, as atividades tecnológicas, como análise de dados e escrita de códigos, são também atividades de gestão e criativas, respectivamente. As relações estruturais nas quais essas carreiras estão submetidas, revelam as questões próprias ao trabalho digital como a flexibilização de local e horários, além de expansão, desregulamentação e precarização do segmento.

Na primeira categoria, as atividades de gestão exploraram aspectos relacionais e técnico-estratégicos. Nesse aspecto, os profissionais

trabalham a partir de uma liderança criativa em que se vê uma hierarquia flexível, bases de entendimento comum entre os membros da equipe (Silva, Muzzio & Paiva Júnior, 2019). Outros aspectos de conhecimentos sobre gestão (Mazzurco *et al.*, 2021) também são evidenciados nos achados como a construção de equipes diversificadas, formação de parcerias (Krupahtz, Werner & Teixeira, 2021), gestão midiática (e.g. gerenciamento de portfólios *online*) (Calasans & Davel, 2020; Scolere, 2019) e administrativos.

A categoria criativa compreende atividades desenvolvidas a partir da prática (Mumford & England, 2020) se relacionando a atividades de gestão, como resolução de problemas (Weisberg,



2019) envolvendo a criatividade organizacional (Dourado & Davel, 2022). Os achados apontam ainda para uma padronização da criatividade, típica da cultura de massa.

Por último, as atividades tecnológicas se evidenciam enquanto completamente integradas à prática profissional, tanto em atividades criativas quanto de gestão, se expressando a partir da associação de interações humanas e não humanas (Duff & Sumartojo, 2017; Jarrahi, Sawyer & Erickson, 2022). Abarca ainda o aspecto da automação total e parcial das atividades (Filippi, Banno & Trento, 2023), entendidas enquanto positivas para otimização do trabalho.

Ainda que se insiram no ambiente inovativo, os profissionais declaram que não estão imunes à discriminação e privilégios presentes na construção sócio-histórico-cultural. Logo, cada um dos âmbitos – *i.e.*, categorias – supracitados devem ser esmiuçados para que se compreenda como caracterizam as práticas laborais desses profissionais.

Gestão

A gestão abarca práticas que envolvem atividades estratégicas de gerenciamento, otimização e planejamento de recursos humanos e materiais. No aspecto relacional, voltado para a **liderança**, se relaciona empiricamente com o gerenciamento de equipes. Essa prática envolve o alinhamento estratégico comunicacional e gerencial entre os membros do grupo, como destaca o fragmento da Figura 5.

Figura 5

Exemplo de liderança retirado da Entrevista 04

[...] principal função nessa empresa que eu construí, que eu tenho um sócio, é a de alinhar expectativas com clientes e fazer com que o meu time junto com [o] time deles, em boa parte das vezes, cumpram todos os objetivos pré-estabelecidos [...] (E_04)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Como evidenciado pelo Entrevistado 04, uma prática de gestão desses profissionais envolve uma liderança específica entre equipes de projetos criativos que abarca hierarquia flexível e comunicação aberta com bases de entendimen-

tos comuns, permitindo clima para surgimento e fluxo de ideias (Silva *et al.*, 2019). O trecho evidencia ainda um aspecto da negociação, uma vez que deve “alinhar expectativas” não apenas entre a equipe, mas mediando a relação entre os clientes e a empresa.

Figura 6

Exemplo de negociação retirado da Entrevista 15

[...] alguém quer produzir uma música e entra em contato, e a gente faz um acerto e eu faço. [...] a gente precisa de outras pessoas na cadeia [...] é legal ter outra pessoa, aí pega em outro ponto e também tem um valor agregado, de outra pessoa também tá aplicando ali um conhecimento e um talento [...] (E_15)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

A **negociação** abarca ainda a manutenção de clientes e parceiros. Essas profissões se destacam pela formação de equipes diversificadas, o que envolve a formação de parcerias para elaboração de trabalhos/projetos (Krupahtz, Werner & Teixeira, 2021). Esse aspecto se destaca no fragmento da Entrevista 15 (ver Figura 6).

O aspecto relacional envolve ainda a gestão comunicacional para o público externo, isto é, uma **gestão comunicacional midiática**. Essa questão se evidencia nos achados por atividades de comunicação do produto, participação de eventos de divulgação e gerenciamento de mídias sociais (usados como portfólio); como evidencia o fragmento empírico da Figura 7.

Figura 7

Exemplo de gestão comunicacional retirado da Entrevista 16

Você tá postando trabalho direto na rede social, trabalhos pessoais assim, do que você acha legal e aí você vai postando. Tem várias plataformas de portfólio o próprio Instagram, Facebook e aí a partir disso alguém vê e te contrata a partir daí, a partir de alguma coisa que ele viu na internet sua que você postou sabe [...] e aí tem uma parcela menor que é tipo as pessoas que a gente conhece presencial mesmo [...] assim por exemplo algo que eu não citei e também desde o começo da pandemia eu nunca mais fiz, mas eu exponho em feiras assim sabe? Eu imprimo meu trabalho e faço exposições em feiras e shows [...] (E_16)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

O trabalho criativo no atual período digital exige uma presença nas mídias digitais, o que envolve, por si só, um conjunto de características como conectividade, dinâmica e constância (Scolere, 2019). Vinculados ainda à realidade de individualização das carreiras (Calasans & Davel, 2020), os profissionais devem divulgar suas pro-



duções e fazer de si uma marca.

Fora a questão comunicacional, a gestão envolve outros aspectos **técnico-estratégicos** mais operacionais, voltados à gestão comercial, financeira, administrativa e empresarial. Essas atividades tratam tanto da questão burocrática administrativa (e.g. preenchimento de planilhas, captação de recursos via editais) quanto exercícios mais analíticos (e.g. auxílio e gestão de projetos, priorização de atividades, verificação da viabilidade do negócio, identificação de demandas dos usuários). Envolve, assim, execução de práticas para o bom funcionamento das organizações. As figuras 8 e 9 resumem esse código.

Figura 8

Exemplo de atividades administrativas retirado da Entrevista 05

[...] como empresário acabo acumulando algumas funções, então também faço o comercial de alguma parte dos clientes de projetos, aqueles que tenho mais domínio do tema, também faço o estratégico, o financeiro e o RH da empresa também. [...] O dia a dia é fazer propostas para clientes, fazer levantamento de requisitos e necessidades de pra construção de softwares de clientes [...] Eu sou majoritariamente empresário, gasto a maior parte do tempo em atividades estratégicas de análise de dados que mensura na própria empresa sobre custo operacional, sobre gasto, sobre direcionamento, e tratando do relacionamento com os clientes, fazendo coisas que um gestor deveria fazer. (E_05)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

As falas contemplam atividades corriqueiras e complexas comuns aos empresários (Entrevista 05) quanto práticas de empregados (Entrevista 01) e “autônomos” (Entrevista 11). Entrevistado 05, na condição de micro/pequeno empresário, acumula e exerce muitas funções administrativas e, assim como o Entrevistado 01, busca mensurar analiticamente retornos produtivos e financeiros. O Entrevistado 11, finalmente, apresenta a captação de recursos via edital comum entre os profissionais criativos e da inovação que buscam financiamento para desenvolvimento de projetos (Wolff, 2020).

Figura 9

Exemplo de gerenciamento de recursos retirado das Entrevistas 01 e 11

[...] a gente tem que garantir que aquilo é viável tecnicamente para ser feito, aquilo vai trazer algum valor de negócio para alguém certo? E também que eles, claro, tenham um retorno daquele investimento né? [...]. Então, eu sou responsável pelas cerimônias de time, fazer cerimônias diárias planejamento de *sprints*, fazer retrospectivas [...] (E_01)

[...] a maioria dos equipamentos que a gente tem aqui que na verdade quase todo laboratório foi financiado através de algum fomento. Então algum edital que a gente se inscreveu e a gente conseguiu. A gente tá se inscrevendo agora no edital para conseguir recursos e a ideia desses recursos é de fato ter uma equipe permanente. [...] (E_11)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Criatividade

A criatividade se insere enquanto aspecto fundamental para desenvolvimento de organizações inovativas e criativas (Silva *et al.*, 2019), perpassando especificamente pelo reflexo na atividade profissional. A criatividade, enquanto prática (e.g. Dourado & Davel, 2022), é verificada nos achados como uma atividade constante na atuação sendo desenvolvida na própria prática, seja para resolução de problemas de forma não convencional, no uso de soluções criativas ou ainda no pensamento lúdico. A fala da Entrevista 19 (ver Figura 9) sintetiza essas ideias.

Figura 10

Exemplo do código de prática criativa retirado da Entrevista 19

Eu acho que é mais como um processo para achar soluções e pensar de diferentes maneiras, então chegam para gente com determinado problema, não com determinado cenário e aí a gente tem que utilizar a criatividade para explorar essas possibilidades que a gente apresenta [...] ou a novas maneiras de pensar, ou a resolução de problema, ou a novas formas de explorar o problema. A criatividade na minha concepção ela demanda uma ação e não ser criativo pela criatividade entendeu? Diferente da arte, que tu pode ter a arte pela arte né, não precisa ser aplicada a algo. Para mim a criatividade tem que ter um direcionamento, se não para mim não é nem criatividade é uma legalzisse [...]. Então a gente pode sim usar a criatividade para dar uns passos atrás e pensar melhor resolução do problema ou escolhemos o meio e através desse meio como é que a gente vai resolver esse problema, e aí a criatividade acaba sendo o, o motor da resolução do problema. Não tem como ter inovação sem criatividade né, é muito difícil porque cê tá pensando algo novo, então eu vejo como indissociável. (E_19)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

O trecho evidencia a ação criativa apenas quando direcionada à criação ou resolução de problemas. Vincula-se, assim, tanto pela solução oriunda do confronto frente à situação problemática quanto em uma perspectiva de negócio relacionada ao pensamento analítico (Weisberg, 2019). Ainda assim, o trecho explora a criatividade



dade que só pode ser expressa a partir de execução/uso/criação e uma “habilidade” que se desenvolve na prática, pelo treino (Mumford & England, 2020).

Figura 11

Exemplo do Código Reinvenção retirado das Entrevistas 10 e 13

[...] basicamente a gente precisa solucionar problemas que a única ferramenta não importa o software tecnologia que a gente vai usar a única coisa que soluciona o problema é realmente a criatividade a gente pode automatizar processos mas cada caso é um caso, e isso a inteligência artificial não consegue trabalhar, na verdade é o caule da Inteligência Artificial, então eu acredito que a criatividade na verdade é o que move todo o meu trabalho a gente só trabalha por conta da possibilidade de criar algo novo. (E 10)

Mas você tem que, basicamente, resolver problema. A pessoa quer fazer um vídeo, porque ela acha que ela precisa fazer um vídeo por alguma coisa e ela tem essa ideia e aí você tem que ter a criatividade para, primeiro de tudo, é ter a criatividade para poder saber o que é que isso vai virar, e como isso vai virar e qual a melhor maneira de isso virar, dentro da sua capacidade do orçamento e etc. [...]. No audiovisual, você cria produtos, ou faz parte de uma criação de produtos. Então assim, é por definição criatividade, criar. Então assim, todo projeto é criativo, acredito, alguns mais que outros, mas assim, tudo em si é criatividade. (E_13)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Os relatos dos entrevistados apontam, ainda, para a criatividade como reinvenção. Nesse quesito, a criatividade ganha características como burocrática (encaixada na lógica organizacional), não automatizada/terceirizada e inerente à profissão. Vincula-se também criação de soluções dentre as limitações materiais, na medida em que devem encontrar resultados dentro dos recursos disponíveis, e a criatividade nas tomadas de decisão. Os trechos a seguir sintetizam as ideias apresentadas (ver Figura 11).

As atividades profissionais em si envolvem a criação e desenvolvimento de produtos e processos. Assim, por si só, se relaciona a criatividade, sendo inata a profissão, como apresentado pela fala acima. Cabe pontuar brevemente que as práticas criativas dos profissionais se vinculam a atividades administrativas, uma criatividade organizacional (Dourado & Davel, 2022), na medida em que a criatividade é usada justamente no gerenciamento de recursos disponíveis e elaboração de processos.

O “encaixe” da criatividade pode levar a uma lógica mimética. Assim, a padronização é evidenciada através de falas dos entrevistados sobre como existe uma massificação do que está sendo produzido hoje. O relato destacado na Figura 12 expressa esse código.

Figura 12

Exemplo do Código Padronização retirado da Entrevista 15

[...] eu acho que a música tem sofrido um pouco com isso [...] determinados gêneros assim você vai escutar, assim, parece que você tá escutando a mesma música né, assim tem alguns gêneros que você escuta parece que é a mesma pessoa que tá cantando, a mesma banda que tá tocando assim [...]. (E_15)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Tecnologia

A tecnologia se insere nas práticas de trabalho dos profissionais de forma permanente e crescente. Os dispositivos, redes e *softwares* não apenas auxiliam, mas são partes integradas do processo. Empiricamente, as atividades tecnológicas se associam à utilização de aparelhos digitais para atividades laborais (associados também à gestão e criatividade) como análise de dados, desenvolvimento de infraestrutura de *software*, dentre outras atividades com TIC. Esse aspecto pode ser visto no fragmento a seguir (ver Figura 13).

Figura 13

Exemplo do Código Atividades Tecnológicas retirado da Entrevista 01

[...] sou responsável pela documentação de requisitos, sou responsável pela validação de protótipos, faço entrevistas diariamente com clientes internos, com usuários finais da solução, cuido da parte de *analytics* também dos produtos, ou seja, tudo aquilo que diz respeito mensuração de dados para poder analisar performance, uso, engajamento, retenção, sou responsável pela comunicação do produto certo? (E 01)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Todas as funções mencionadas pelo entrevistado são realizadas com o auxílio de TIC. Além da utilização de aparelhos, o trabalho em si está cada vez mais passando por um processo de **automação**. O código de automação, nos achados, se verifica pela realização total e parcial de determinadas atividades que antes eram integralmente realizadas manualmente pelos trabalhadores. Assim, a tecnologia funciona como apoio, ferramenta de criação e para acelerar processos. Essas questões são percebidas nos fragmentos de fala da Figura 14.



Figura 14

Exemplo do Código Automação retirado das Entrevistas 08 e 10

Do ponto de vista técnico eu desenvolvo algoritmos que geram artefatos, seja design ou arquitetura. Então eu programo o design e arquitetura invés de, antigamente as pessoas, os arquitetos, desenhavam né? Na mão. Depois isso foi para um desenho CAD virtual e agora a gente usa algoritmos para desenhar. Então é uma mudança disso, é do desenho a programação. (E_08)

É um trabalho extremamente conectado sim com a tecnologia, mas eu acredito que não tinha só ferramenta porque não tem essa de 'ah, é mais fácil porque [é] no computador'. Habilidade do desenho e o conhecimento teórico é o mesmo. Então assim, se eu precisar desenhar em papel eu sei desenhar no papel. A verdade é até às vezes tem gente que tem até um pouco de dificuldade de se adaptar da ferramenta da mesinha digital, sabe? [...] E por ser digital deixa mais prático algumas funções né, você pode com certeza ter coisas que vão facilitar sua vida, mas eu acho que você usa essas ferramentas ao seu dispor, eu acho que ela não diminui o trabalho, ao contrário eu acho que ela eleva. (E_10)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

A tecnologia está intrinsicamente ligada aos métodos e processos realizados por esses profissionais. Em todas as falas, tanto de atividades tecnológicas quanto de automação, vê-se que o trabalho é quase que exclusivamente performado por meio de dispositivos digitais, onde os produtos saem a partir de interações humanas e não-humanas. Essas questões são exploradas tanto relativo a processos criativos como tam-

bém nas atividades digitais analíticas (Duff & Sumartoyo, 2017; Jarrahi, Sawyer & Erickson, 2022; Lwakatare *et al.*, 2019). Além disso, a automação, ainda que seja um processo que perpassa diversas ocupações (Kubota & Maciente, 2019), está intimamente relacionada com os profissionais aqui estudados, sendo as metodologias digitais atrativas e necessárias para otimização das atividades (Amadori *et al.*, 2012). Vale ressaltar ainda que, como apresenta a Entrevistada 10, os conhecimentos artísticos são necessários, mesmo que exista o auxílio de ferramentas digitais.

Segmento profissional

O segmento profissional abarca características do campo de atuação, envolvendo o trabalho, que descreve a dinamicidade marcada pela flexibilidade, inovação, expansão e precarização, e as relações de trabalho que destaca privilégios e discriminações. A descrição dos códigos é apresentada na Figura 15.

Figura 15

Descrição dos códigos de Segmento profissional

Descrição dos códigos de Segmento Profissional

Segmento Profissional		
Categoria	Código	Descrição
Trabalho	Flexibilização	Se evidencia no aspecto temporal, espacial e desempenho. Primeiro remete à possibilidade de gerenciamento do próprio tempo; o segundo envolve o trabalho remoto e a mobilidade; terceiro explora a atuação individual e coletiva, gerenciamento da carteira de clientes e o acesso facilitado ao mercado (podendo ser formal ou informal).
	Inovatividade	Trata da atuação múltipla, da inovação inerente à atividade e da pressão constante. Ação múltipla evidenciada em atividades que exigem conhecimentos em múltiplos processos e disciplinas. Independente da atividade ela está inserida no escopo da inovação, imersa em um ambiente dinâmico e mutável, sendo assim, uma atividade inovativa. Nesse contexto, as pressões são ininterruptas.
	Perfil profissional	Trata das características necessárias ao profissional e que já estão acontecendo no perfil do profissional TIC e EC para a evolução desse indivíduo. Bem como as mudanças que ocorrem de forma muito rápida nesse meio de interações.
	Precarização do trabalho	Trata falta de regulamentação desses segmentos profissionais e pelo processo de "PJotização". Aponta para a desvalorização do profissional que se expressa por baixos salários. Esse contexto acarreta a necessidade de atuação em múltiplas empresas/projetos.
Relações de Trabalho	Discriminação	Se refere aos preconceitos que os profissionais percebem/sofrem e podem sofrer por conta de cor, gênero idade e orientação sexual dentro da sua área de atuação;
	Privilégio	Trata das vantagens que os profissionais podem receber por conta de sua cor, gênero e classe social;

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.



O segmento profissional explora ainda a questão da expansão e precariedade desse campo de atuação. A expansão do mercado (Gomes, 2022), vinculada à flexibilização do mercado, expõe uma dinâmica de valorização (aumento de salários e oportunidades) ao mesmo tempo que evidencia perda de direitos (Freitas *et al.*, 2018; Antunes, 2018). Conseqüentemente, tanto a flexibilidade quanto a inovação são vistas pelos profissionais que se autodeclaram como do segmento de TIC e EC como possíveis bônus ou ônus à maneira como se relacionam com as organizações e oportunidades de trabalho.

Por um lado, consideram que o trabalho é flexível, algo que lhes foi possibilitado pelo atual estágio tecnológico e potencializado na pandemia (Kniffin *et al.*, 2021) transforma a compreensão espaço temporal (Zamani & Spanaki, 2023). O trabalho, permeado pela pressão e multidisciplinaridade característico do processo criativo/innovativo (Loeschea & Torre, 2020; Patriota & Muzzio, 2021), associado à mobilidade, permite a conexão e colaboração de múltiplas equipes no espaço digital (Camarinha-Matos *et al.*, 2019).

Por outro, as relações de trabalho revelam estruturas de preconceitos construídas historicamente e que se perpetuam em diversas ocupações. Os preconceitos sobre a idade (Hanashiro & Pereira, 2020), sexualidade (Diniz *et al.*, 2013; Souza, 2020) e étnico (Costa Junior & Silva, 2020) já são conhecidos na literatura. O aporte que se traz trata justamente da não romantização desse segmento, por vezes, caracterizado pela inclusão.

Logo, a caracterização do segmento profissional aponta para existência de duas vertentes que caracterizam as relações laborais dos profissionais entrevistados. Nesse sentido, cada uma dessas vertentes é discutida com mais propriedade através de um detalhamento das falas dos entrevistados e sua equivalência a aspectos dispostos na literatura.

Trabalho

A categoria trabalho nos achados abriga códigos que aportam os atributos e especificidades desses profissionais. O primeiro ponto que se destaca é a flexibilização. Esse código se caracteriza pela possibilidade de escolher horários e locais de trabalho (trabalho remoto e flexível) ainda que marcado por momentos de trabalho ora coletivos, ora individuais. Compreende-se, ademais, pela “facilidade” de acesso ao mercado de trabalho formal ou informal, na medida em que é necessário “apenas” conhecimento e acesso digital. Essas compreensões podem ser percebidas nos fragmentos empíricos retirados das Entrevistas 05 e 13 (ver Figura 16).

Figura 16

Exemplo do Código Automação retirado das Entrevistas 05 e 13

[...] computação é muito fácil de [ser] *freelancer* por que você precisa só de um computador, tipo um designer [...] (E_05)

[...] tem dia que eu não preciso trabalhar, tem dias que tenho que trabalhar muito, varia muito. [...] muita coisa do áudio visual você pode fazer sozinho no computador, outras coisas não. [...] gravação você não consegue fazer sozinho bem-feito [...] edição, teoricamente lógico não é você sozinho, mas a princípio você consegue fazer muito, muito mais coisas sozinho. Então eu achava que era uma coisa, que eu mesmo poderia fazer. (E_13)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Os profissionais têm uma nova experiência na relação espaço-tempo na sua relação com o trabalho (Zamani & Spanaki, 2023). Essa possibilidade se alinha à lógica dos nômades digitais (Atanasova *et al.*, 2023; Nash, Jarrahi & Sutherland, 2021) que possuem uma abertura no quesito da mobilidade e gerenciamento do tempo. A migração para o trabalho remoto já era viável e praticada por esses profissionais. A pandemia, contudo, potencializou tanto a utilização das TICs como esse movimento de alteração do local de trabalho (*workplace*) (Kniffin *et al.*, 2021). Essa possibilidade de flexibilização se concretiza justamente pela condição tecnológica atual e pela escolha profissional dos entrevistados.

Esses segmentos profissionais são marcados pelo aspecto da inovatividade que, nos achados, se expressam pela abrangência de diversas áreas e disciplinas, pela multifuncionalidade dos profissionais, pela pressão constante e pelos diferentes graus de inovação que determinadas atividades podem desempenhar. Esses



profissionais se inserem em uma lógica de trabalho que envolve a criação e o desenvolvimento de produtos que estejam sempre atuais e que tenham impacto significativo. Esse código é sintetizado nas falas da Figura 17.

Figura 17

Exemplo do Código Inovatividade retirado das Entrevistas 06 e 08

Pluralidade das diversas áreas, das humanas, da física, da química e tal, mas também uma questão prática tecnológica muito importante, às vezes acontece de gente ficar longe dessa evolução tecnológica e lá na frente a gente termina se perdendo. É um exercício grande de tá lidando com novas mídias, com novas plataformas, novas formas de comunicar, além da bagagem teórica. (E_06)

[...] [um] desafio da profissão é de fato lidar um pouco com pressão. É natural justamente porque a gente tá trabalhando com Inovação. *Timing* às vezes é uma coisa muito forte. A gente precisa estar desenvolvendo muito rápido para tá acompanhando as mudanças de mercado então ... pressão existe, é natural. (E_08)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Como bem apresentado, essas equipes são marcadas pela multidisciplinaridade (Patriota & Muzzio, 2021), na qual os profissionais também aprendem e lidam com as tarefas em equipe. Adicionalmente, devido ao aspecto inovativo de suas carreiras, os profissionais também experienciam as pressões de tempo do “ambiente”, íntimos ao processo criativo (Loeschea & Torre, 2020; Baer & Oldham, 2006).

Outros aspectos necessários a serem pontuados com relação ao segmento profissional dizem respeito à dinâmica entre expansão e precarização. A crescente utilização de tecnologias digitais e a adoção das mesmas pelas organizações acarreta uma **expansão** dessa área de atuação. Essa questão se destaca nos relatos da Figura 18.

Os entrevistados vivenciam em suas experiências de trabalho a expansão da economia digital (Gomes; Lopes & Ferreira, 2022). Nos achados, essa expansão da área evidencia ainda o interesse dos profissionais por melhores salários, já que os entrevistados apontam uma “valorização” (baseada em remuneração) e oportunidades de trabalho fora de suas localidades (estadual e federal). Adicionalmente, trata da disparidade de qualificação dos profissionais.

Figura 18

Exemplo de Automação retirado das Entrevistas 10, 13, e 17

[...] a gente anuncia vagas né? Então a gente vê o perfil de pessoas que aparecem para as vagas e assim tem muita gente querendo migrar loucamente para tecnologia [...] (E_17)

[...] eu acho que a gente tá no ‘boom’ nessa parte de criação e nunca teve tanto emprego nessa área como tem hoje em dia. [...] eu acho que é uma área que está sempre em crescimento sempre aumentando a oportunidade e ao mesmo tempo tá sempre se renovando né porque as tecnologias estão aí [...] (E_10)

A parte específica do vídeo deu um salto muito grande na pandemia [...] [com a pandemia] o salto técnico e da percepção das pessoas de usar celular, e usar reunir [meer] assim, e poder fazer trabalhos remotos, eu acho que essa educação forçada que a gente viveu ajuda muito ao mercado se desenvolver, sabe? (E_13)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Em contrapartida, essa expansão também evidencia uma rápida mudança nos quesitos institucionais e sociais. Associados ao contexto socioeconômico, os relatos expressam uma precarização do trabalho. Os profissionais, não conseguindo se sustentar com “apenas” um emprego/projeto/função, devem acumular trabalhos. Esse aspecto, de forma contrária ao código anterior, revela a desvalorização, a *pejotização* e a desregulamentação da área. As falas da Figura 19 exploram essas questões.

Figura 19

Exemplo do Código Precarização retirado da Entrevista 02

[...] é um trabalho que dá para você trabalhar em qualquer lugar do mundo pela falta de regulamentação e pela facilidade de trabalhar em qualquer lugar do mundo com isso. Com essa parada do home office que a pandemia acelerou, é, tem muito emprego de todo lugar do mundo, tem muita gente ganhando muito dinheiro em computação e tá ficando muito chamativa a computação como um todo e todo mundo quer trocar de área. Tá um *boom* muito grande porque tem falta mão de obra qualificada, e a gente tá perdendo pro resto do mundo, porque o Brasil não tem poder de compra como o resto do mundo tem e empresas do Brasil tão perdendo mão de obra pra empresas do resto do mundo. (E_05)

[...] ainda tem o lance de é, as pejorizações (PJ) né tipo do mercado e aí essas relações de pejorização em que basicamente o profissional ele não é só de uma empresa, ele é de várias [...] (E_02)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

A expansão, aliada à mobilidade, faz com que os profissionais com maior expertise possam escolher trabalhar fora de seu “mercado local”. Assim, buscando adquirir melhores condições financeiras e associados à flexibilização nas relações de trabalho (Freitas *et al.*, 2018), os profissionais se vinculam às organizações enquanto prestadores de serviços. O aspecto da *pejotização* explora a precarização desses segmentos, uma vez que os trabalhadores perdem diversos direitos institucionais antes já conquistados, se vinculando



enquanto empresas e assumindo os riscos de suas atividades (Antunes, 2018).

Relações de pessoas e trabalho

Essa categoria trata da relação entre o profissional com seu meio de atuação. Refere-se a condições estruturais presentes nas relações de trabalhos percebidas pelos entrevistados frente a prática laboral. Essa categoria evidencia os códigos relativos a **discriminações e privilégios** apontados pelos entrevistados. O primeiro se refere ao preconceito às “minorias sociais”, pela condição etária, de gênero e relativos à sexualidade. O segundo, aponta o outro lado, os que são beneficiados pelas condições estruturais racistas e elitistas da sociedade. Esses códigos são exemplificados na Figura 20.

Como apresentado nas falas da entrevistada, ainda que se trate de uma área inovadora, as relações estruturais de discriminação persistem. Tanto os preconceitos relativos à faixa etária (Hanashiro & Pereira, 2020) e à comunidade LGBT (Diniz *et al.*, 2013; Souza, 2020) se referem a construções sócio-históricas que estruturam opressões. De forma similar, ocorre com a questão do privilégio. Os candidatos negros possuem desvantagem em relação aos brancos (Costa Junior & Silva, 2020) e, assim, a branquitude se expressa como facilitadora das relações de trabalho. A questão de classe também é apresentada pela profissional, já que evidencia que suas condições financeira e étnica têm impacto não apenas no trabalho em si, mas em sua trajetória.

Figura 20

Exemplo dos Códigos Privilégio e Discriminação retirado da Entrevista 02

[...] começaram a envolver coisas da minha vida pessoal, tipo eu sou uma pessoa, uma mulher bissexual, que está num relacionamento com um homem, e aí começaram a invalidar isso [...] tinham vários relatos sobre mim, mas não tinham sobre meus sócios, tudo era sobre mim, tudo era direcionado a mim [...] é um mercado extremamente preconceituoso com os profissionais e aí rola muito do preconceito de que tipo pessoas mais velhas não devem entrar em comunicação digital por exemplo, eles não vão entender sobre comunicação digital [...] é sempre bom a gente ressaltar né que tipo, tudo eu tou falando a partir de um privilégio de quanto mulher, branca, eu não vou dizer família de classe média alta, mas eu vou dizer de uma situação financeira confortável [...] (E_02)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

O profissional

Esse último segmento trata mais estritamente do indivíduo. Diz respeito a questões vinculadas à trajetória e bem-estar do profissional, abarcando apoio material e vínculos valorativos. As dimensões e códigos referentes a essa dimensão são explorados na Figura 21.

Focado no profissional, os achados nessa vertente exploraram os aspectos da carreira que trata da identidade profissional, rede de suporte e a relação dos profissionais com sua própria saúde. Por um lado, os entrevistados consideram que existe uma carreira específica caracterizada pela autoidentificação ao setor e pelo apoio de terceiros (mais especificamente daqueles que atuam em setores intimamente relacionados às mudanças tecnológicas). Tal identificação se dá pelo sentimento de pertencimento e interesse em tecnologia, mídias digitais e disciplinas de exatas (no último caso, relevando não apenas interesse, mas também medo). Assim, essa categoria exprime o entendimento de Tsakissiris e Grant-Smith (2021) acerca de como a noção de carreira é elaborada pelo próprio indivíduo e suas relações interpessoais.



Figura 21

Descrição dos códigos que caracterizam o profissional

Descrição dos códigos que caracterizam o profissional

O profissional		
Categoria	Código	Descrição
Carreira	Identidade profissional	Trata do interesse que profissional possui em relação a área de atuação. Essa identificação expressa ao apresentarem que trabalham com aquilo que gostam, pelo sentimento de pertencimento e pela vinculação de valores (visão de mundo). Esse código se vincula também à aproximação com as mídias e pelos conhecimentos da área de exatas. Há ainda a possibilidade dessa identificação se associar ao aspecto financeiro, em que os profissionais optam por migrar para uma área mais rentável.
	Rede de suporte	Elicia o suporte e influência de amigos, colegas e familiares na escolha da atividade laboral.
Saúde ocupacional	Adoecimento	Trata das doenças que possuem relação com as atividades laborais.

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Em contrapartida, a questão da saúde ocupacional é destacada. Nas falas dos entrevistados, foi possível identificar sintomas de tecnoestresse, relacionado com a utilização TIC, como ansiedade e *burnout* (De Paula & Cappellozza, 2021; Salla *et al.*, 2022). Vale pontuar, no entanto, que esses aspectos são influenciados não apenas pela condição tecnológica, mas outras questões econômicas e estruturais que desenham o mercado de trabalho desses profissionais.

Assim, esmiuçando aspectos fundamentais das categorias supramencionadas, na sequência, o leitor terá acesso aos códigos com conceitos estabelecidos na literatura e aos relatos retirados do *corpus* de pesquisa.

Carreira

Essa categoria envolve um conjunto de aspectos subjetivos dos profissionais envolvendo suas relações privadas e familiares que influíram no interesse e escolha por esse segmento de trabalho. A identidade profissional envolve as preferências e inclinações pelo segmento tecnológico e inovativo. Esse código abarca o despertar para a profissão que trata do sentimento de pertencimento, por vezes, gerado desde a infância, do interesse pela profissão (gerados pelas mídias e/ou pela universidade) e por buscarem ocupações que lhes tragam satisfação (trabalhar

com o que gosta) e que sejam pragmáticas. A Figura 22 traz falas que exemplificam essas ideias.

As falas das Entrevistas 09 e 19 identificam a propensão dos entrevistados, desde a infância/adolescência, a escolher associado ao universo digital e midiático. Diferente do que ocorre na pesquisa de Tsakissiris e Grant-Smith (2021), o senso de pertencimento surge antes do acesso ao mercado de trabalho (visto em E_01, E_09, E_18 e E_19). Há ainda os que apresentam interesse posteriormente, como resume o Entrevistado 18. Vale pontuar que, ainda que existam aqueles que “despertaram” para o viés tecnológico apenas na universidade (em que o senso de pertencimento seria gerado após a vinculação com carreiras tecnológicas, *e.g.* Tsakissiris e Grant-Smith, 2021), todos os entrevistados mencionaram algum tipo de aproximação e interesse com/por TIC “pré-carreira”. Por fim, o Entrevistado 01 expressa a escolha voltada A um campo que traga frutos materiais, que seja com “mais ação” com impacto social e na carreira.



Figura 22

Exemplo do Código Identidade Profissional retirado das entrevistas 01, 09, 18 e 19

Eu escolhi muito cedo eu tinha 14 15 anos e na época não eram uma profissão ainda tão comentada [...] escolher para área de tecnologia foi muito mais por realmente gostar do que eu fazia do que para o *hype* ou salário ou prestígio que não era uma coisa que existia na época (E_09)

Ah, desde pequeno, desde sei lá, desde sempre, desde 10 anos, jogando videogame assim, eu queria ser um game designer desde que tive computador, com sei lá, 7 anos, 6 anos. Então, desenho. [...]. Eu não me escolhi tipo, vou do ponto A para o ponto B, o negócio foi acontecendo de uma forma meio orgânica [...] (E_19)

Sim eu gostava muito de jogos de videogame e tal e de histórias em quadrinhos, mas assim, o meu primeiro contato mesmo com a tecnologia foi a partir desse computador pessoal que eu tive em casa né na lá por volta de 2001, 1998 por aí eu acho. [...] eu ainda não tinha despertado para empreendedorismo ainda nessa época não, foi mais na universidade mesmo que eu comecei a empreender. (E_18)

[...] eu acho que foi do viés mais pragmático que eu tenho de colocar as coisas em ação que me fez eu voltar totalmente meus olhos pra área de tecnologia [...] tipo, é onde meu trabalho ali tá servindo a algum propósito maior, sabe? (E_01)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

Os entrevistados também vinculam a área de TI às disciplinas de exatas. Assim, há aqueles que expressam afinidade e os que tem “aversão” às exatas, estes últimos expõem ainda um receio da área de TI. Esses “dois lados” são sintetizados na Figura 23.

Figura 23

Exemplo do Código Identidade Profissional retirado das Entrevistas 01 e 11

[...] eu já gostava de elétrica também gostava muito de matemática e gostava muito de física aí entrei em eletrotécnica [...] (E_11)

[...] eu tinha que escolher algum caminho [...] [e] todas as pessoas me falavam “vai pra área de tecnologia, cara” [...] e eu “ah, porque eu acho que eu não sou muito bom em matemática ali, eu acho que não muito bom em lógica [...]” (E_01)

Fonte: organizado pelos autores a partir do *corpus* de pesquisa.

A carreira na codificação dos achados também abarca a **rede de suporte**, em que se explora a influência e apoio de familiares, amigos e colegas. Os trechos da Figura 24 resumem esse código.

Os achados empíricos elucidam a conexão entre ocupação e as redes de relacionamentos travados no decorrer da trajetória pessoal, passando pela influência do seu núcleo próximo e pelas conexões em ambientes de ensino (colegas) (Tsakissiris & Grant-Smith, 2021).



Figura 24

Exemplo do Código Identidade Profissional retirado das Entrevistas 01 e 11

[...] bom como eu falei meu pai já trabalhava com isso, então já era uma coisa que despertava uma certa curiosidade, porque na época ele já mexia com computadores de banco, eram aqueles maquinários enormes. Uma coisa assim do tamanho de uma sala, uma coisa que sempre chamou atenção, eu já ficava curioso com aquela coisa ali [...] (E_07)

[...] colegas de classe perceberam minha paixão ali na área de tecnologia e uma delas disse pra mim "ho, eu tô saindo da empresa que eu tô trabalho agora e vai abrir uma vaga de estágio lá, tu não quer participar, não?" [...] (E_01)

Fonte: organizado pelos autores a partir do corpus de pesquisa.

Saúde ocupacional

A categoria saúde ocupacional se refere a questões medicinais utilizadas para dirimir possíveis doenças ao trabalhador em decorrência de sua atividade profissional. Essa categoria, nos achados, abarca apenas o código adoecimento e se evidencia a partir de falas que tratam de ansiedade, *burnout*, estresse e "infotoxicação" (intoxicação de informações).

Esses sintomas surgem em decorrência da excessiva quantidade de carga horária de trabalho, por pressão da vida profissional na vida pessoal e pela quantidade de informação que esses profissionais recebem todos os dias na sua atuação laboral. Podemos apresentar o código através das falas na Figura 25.

Os profissionais se inserem em uma lógica de trabalho que exige assimilação constante de novas informações. Quando se trata de segmentos inovadores em que a tecnologia e as mídias estão intrinsecamente relacionadas à prática profissional, os profissionais devem alinhar constantemente as transformações do mercado de trabalho. Assim, esses sintomas se relacionam ao tecnoestresse, relacionado com a utilização de TIC (De Paula & Cappellozza, 2021; Salla *et al.*, 2022).

Figura 25

Exemplo do Código Adoecimento retirado das Entrevistas 02 e 04

Sendo sincero, assim, embora possa transparecer muito, muitas vezes em casa eu tô muito estressado. Eu tô sem paciência, sabe? Sem querer fazer nada, só descansar mesmo. Minha esposa reclama muito com frequência sobre isso comigo eu termino absorvendo muita coisa né e sentindo muita carga de trabalho diria [...] (E_04)

Eu não fico ansiosa e eu fico super de boa por que eu comecei a entender que na verdade é ossos do ofício e aí isso não me deixa ansiosa, mas eu acho que ela tá destruindo a cabeça de 90% do mercado. É porque é muito irreal a quantidade de informação, coisas, adaptações eu você tem que fazer [...] (E_02)

Fonte: organizado pelos autores a partir do corpus de pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme observado nos resultados descritos, os profissionais entrevistados – que se autodeclararam como do segmento de TIC e/ou EC – consideram que suas práticas laborais estão intimamente associadas às práticas de inovação. Durante as entrevistas, os profissionais destacaram como as atividades em si, as relações estruturais na qual estão inseridos e a relação indivíduo-trabalho, em algum nível, são afetadas pelo contínuo processo de inovação inerente ao segmento profissional em que atuam. Cada um destes âmbitos – *i.e.*, categorias identificadas durante a análise dos resultados – indica uma sobreposição inerente entre as múltiplas facetas que compõem suas práticas laborais tão íntimas a um contexto tecnológico em constante transformação.

Por um lado, a Atividade Profissional estabelece perspectivas acerca de uma estrutura que está continuamente se adaptando, indicando oportunidades e ameaças para esses profissionais. Por outro, o Segmento Profissional aponta para forças e fraquezas pré-estabelecidas que podem impactar positiva ou negativamente na forma que esses profissionais lidam com as organizações em que atuam ou com quem se relacionam. Como intersecção de ambas as perspectivas, os Profissionais de TIC e EC são caracterizados como indivíduos que precisam autogerir seu futuro, considerando aspectos individuais e pessoais.

Nesse ponto, considera-se oportuno elencar que a metodologia adotada permitiu que o presente estudo atendesse ao seu objetivo de pesquisa, quando pudemos compreender a



caracterização das práticas laborais inseridas no contexto digital dos segmentos de TIC e EC. Tal caracterização está disposta nas três vertentes que compõem as respostas dos entrevistados. Nesse sentido, é válido destacar que as práticas dos profissionais aqui analisados são variadas e multidisciplinares.

Consequentemente, o presente estudo tem como uma de suas contribuições uma delimitação empírica dos profissionais da inovação no escopo dos profissionais TIC e EC. A literatura divide, por um lado os profissionais das áreas STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), por outro, a classe criativa. Dessa forma, as pesquisas anteriores analisavam, especificamente, profissionais de uma área ou outra, não elaborando uma conexão entre esses dois campos. Consequentemente, o presente estudo explicita a profunda relação que esses profissionais possuem com as atividades de gestão, criação e tecnologia, apontando ainda as relações estruturais que envolvem suas práticas laborais.

Num âmbito prático, o presente estudo apresenta dados que contribuem para a criação de políticas públicas. Adicionalmente, para as empresas, fornece informações que podem beneficiar a seleção e retenção de funcionários, uma vez que se expõe sobre as necessidades comportamentais, relacionais e inovativas essenciais para atuação profissional. Para os profissionais, a pesquisa permite que compreendam e avancem no desenvolvimento de competências essenciais para o mercado para além do ensinado em sala de aula, compreendendo também o aprendizado advindo da trajetória profissional.

As limitações da pesquisa, por sua vez, se vinculam aos aspectos metodológicos em relação à (a) delimitação e (b) quantidade e escolha dos respondentes. Primeiramente, ainda adotando o escopo empírico para profissionais de setor TIC e EC, é um amplo campo de atuação. Nessa ordem de ideias, foi necessário definir que segmentos seriam abordados e quais seriam excluídos para o desenvolvimento da pesquisa. Além disso, a análise foi feita com um número pequeno de respondentes, sendo apenas 19 entrevistas necessárias para atingir a saturação. Outro ponto com relação à escolha dos entrevistados é que só foram feitas entrevistas com profissionais bra-

sileiros, atuantes nas regiões onde se encontram parques tecnológicos, entretanto, foi uma escolha relacionada à própria definição do escopo de pesquisa.

Com relação a futuras pesquisas, tendo em vista a pouca literatura que delimita abertamente a interseção entre profissionais TIC e EC, sugerimos a possibilidade de um estudo que assuma a mesma estrutura da presente pesquisa ampliando para outros países para, assim, desenvolver e levantar dados que permitam a comparação entre os resultados das pesquisas e identificação de mudanças frente a outros cenários.

AGRADECIMENTOS

A presente pesquisa foi realizada com recursos do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e da Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco (Facepe).

REFERÊNCIAS

- Acar, O. A., Tarakci, M. & Van Knippenberg, D. (2019). Creativity and innovation under constraints: A cross-disciplinary integrative review. *Journal of Management*, 45(1), 96-121.
- Allagui, I. (2023). The big techs keep gaining momentum. Is it time for a new research agenda?. *Journal of Creative Industries and Cultural Studies: JOCIS*, 9, 17-20. <https://doi.org/10.56140/JOCIS-v9-1>
- Alves, A. C. S., Lima, H. R. & Moreira, J. R. (2014). O profissional de Tecnologia da Informação e Comunicação e o mercado de trabalho no Distrito Federal. *Revista Negócios em Projeção*, 5(2) 50-65.
- Amadori, K., Tarkian, M., Ölvander, J. & Krus, P. (2012). Flexible and robust CAD models for design automation. *Advanced Engineering Informatics*, 26(2), 180-195. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aei.2012.01.004>
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo.
- Atanasova, A., Bardhi, F., Eckhardt, G. M. & Mimoun, L. (2023). *Digital nomadism as temporal privilege*. In Llamas, R., & Belk, R. (Eds.). (2022).



- The Routledge Handbook of Digital Consumption (2nd ed.) (pp. 22-34). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003317524> The Routledge handbook of digital consumption. Routledge.
- Baer, M. & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963-970. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.963>
- Balsmeier, B. & Woerter, M. (2019). Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction. *Research policy*, 48(8), 103765. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.010>
- Belitski, M., Korosteleva, J., & Piscitello, L. (2023). Digital affordances and entrepreneurial dynamics: New evidence from European regions. *Technovation*, 119, 102442.
- Calasans, R. G. & Davel, E. P. B. (2020). Gestão de Carreiras Criativas: Passado e Futuro da Pesquisa Acadêmica. *Políticas Culturais Em Revista*, 13(1), 113-134. DOI: <https://doi.org/10.9771/pcr.v13i1.29415>
- Camarinha-Matos, L. M., Fornasiero, R.; Ramezani, J. & Ferrada, F. (2019). Collaborative networks: A pillar of digital transformation. *Applied Sciences*, 9(24), 5431. <https://doi.org/10.3390/app9245431>
- Costa Junior, L. & Silva, L.C. (2021). Brancos e negros: vantagens em decisões de emprego. *Revista Economia & Gestão*, 21(58), 223-235. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2021v21n58p223-235>
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2021). Projeto de pesquisa: *Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Penso Editora.
- V. & Cappellozza, A. (2021). Relações do tectnoestresse e neuroticismo na Síndrome de Burnout. *Revista Organizações em Contexto*, 17(33), 117-135. DOI: <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v17n33p117-135>
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A. P., Gandra, G. & Bicalho, R. A. (2013). Políticas de Diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2013v13n31p93>
- Dourado, P. C & Davel, E. P. B. (2022). Criativida-
de como prática: Perspectivas e desafios para a pesquisa em administração. *Revista de Administração de Empresas*, 62, e2020-0891.
- Duff, C. & Sumartojo, S. (2017). Assemblages of creativity: Material practices in the creative economy. *Organization*, 24(3), 418-432. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508416687765>
- Filippi, E., Banno, M., & Trento, S. (2023). Automation technologies and their impact on employment: A review, synthesis and future research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 122448.
- FIRJAN (Federação das Indústrias do Rio de Janeiro). (2019). Mapeamento da Indústria Criativa no Brasil, 2019. Disponível em: <https://www.firjan.com.br/economicriativa/downloads/MapeamentoIndustriaCriativa2022.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2022.
- Flew, T. (2018). *Social media and the cultural and creative industries*. The Sage handbook of social media, 512-526. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781473984066>
- Florida, R. L. (2012). *A ascensão da Classe Criativa*. 1. ed. Porto Alegre: L&PM.
- Freitas, C. O. A., Assis, V. & Efiging, A. C. (2018). Impactos socioeconômicos das TIC e da sociedade informacional nas relações de trabalho. *Cadernos de Direito Actual*, 1(9), 43-59.
- Gomes, S., Lopes, J. M. & Ferreira, L. (2022). The impact of the digital economy on economic growth: The case of OECD countries. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, 23. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD220029.en>
- Gondim, S. M. G., Batista, J. S., Bentivi, D. R. C., Cifuentes-Leiton, D. M., Rentería-Pérez, E., & Agulló-Tomás, E. (2024). As tecnologias de informação e comunicação e o mundo do trabalho: caracterização geral. In Godim, S., Carneiro, L., & Moscon, D.. *Digitrabes em contexto: caracterização e aspectos críticos dos trabalhadores de plataformas digitais em cinco países da Iberoamérica*, (pp. 27-50). Ariadna Ediciones. DOI: <https://doi.org/10.26448/ae9789566276166.92>
- Goulart, V. G., Liboni, L. B. & Cezarino, L. O. (2022). Balancing skills in the Digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education. *Industry and Higher Education*, 36(2), 118-127. DOI:



<https://doi.org/10.1177/09504222211029796>

Greenhaus, J. H. & Callanan, G. A.; Godshalk, V. M. (2018). *Career management for life*. 5. ed. Routledge.

Hanashiro, D. M. M. & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O Etarismo no Local de Trabalho: Evidências de Práticas de 'Saneamento' de Trabalhadores mais Velhos. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188-206.

Hayashi, P., Abib, G. & Hoppen, N. (2019). Validity in qualitative research: A processual approach. *The Qualitative Report*, 24(1), 98-112. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2019.3443>

Hotho, S. & Champion, K. (2010). We Are Always After That Balance: Managing Innovation in the New Digital Media Industries. *Journal of technology management & innovation*, 5(3), 36-50. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242010000300003>

Howkins, J. (2013). *Economia Criativa: Como ganhar dinheiro com ideias criativas*. 1. ed. São Paulo: M. Books do Brasil Editora LTDA.

Jarrahi, M. H., Sawyer, S. & Erickson, I. (2022). Digital assemblages, information infrastructures, and mobile knowledge work. *Journal of Information Technology*, 37(3), 230-249. DOI: <https://doi.org/10.1177/02683962211050943>

Kellogg, K. C. (2022). Local adaptation without work intensification: experimentalist governance of digital technology for mutually beneficial role reconfiguration in organizations. *Organization Science*, 33(2), 571-599. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1445>

Kipper, L. M. et al. (2021). Scientific mapping to identify competencies required by industry 4.0. *Technology in Society*, 64, 101454. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101454>

Kniffin, K. M. et al. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. DOI: <https://doi.org/10.1037/amp0000716>

Krupahtz, J., Werner, L. & Teixeira, J. M. (2021). Gestão visual de projetos audiovisuais: aprimorando o processo criativo do design de produção. *ModaPalavra e-periódico*, 14(31), 70-92.

Kubota, L. C. & Maciente, A. N. (2019). *Propensão à automação das tarefas ocupacionais no Brasil*. <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10114>

Loeschea, F. & Torre, I. (2020). Creative Destruction. In M. A. Runco & S. Pritzker (Eds.), *Encyclopedia of creativity*. (3rd ed.) (pp. 268-274). New York, USA: Elsevier.

Lwakatare, L. E. et al. (2019). DevOps in practice: A multiple case study of five companies. *Information and Software Technology*, 114, 217-230. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2019.06.010>

Maciel, C. M. S., Lins, E. R. & Fernandes, N. C. M. (2020). Gestão da Criatividade para Inovação: A Perspectiva das Gestoras de uma Startup Graduada em Caruaru-PE. *Revista Gestão & Planejamento*, 21(1), 251-266. DOI: <https://dx.doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.21.6505>

Malik, N. et al. (2023). Blockchain technology for creative industries: Current state and research opportunities. *International Journal of Research in Marketing*, 40(1), 38-48. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2022.07.004>

Mazzurco, A. et al. (2021). Empirical research studies of practicing engineers: A mapping review of journal articles 2000-2018. *European Journal of Engineering Education*, 46(4), 479-502.

McCracken, G. D. (1988). *The long interview*. SAGE Publications.

Mellander, C., Florida, R. (2021). The Rise of Skills: Human Capital, the Creative Class, and Regional Development. In: Fischer, M.M., Nijkamp, P. (eds) *Handbook of Regional Science*. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-60723-7_18

Moura Junior, P. J. D. & Helal, D. H. (2014). IT professionals and professionalization: controversial and conflictual occurrences in the field. *Cadernos EBAPE. BR*, 12 (1) 321-338.

Moura Júnior, P. J., & Helal, D. H. (2019). Towards a reference framework for generational analyses on information technology professionals. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 10(2), 33-50.

Mozzato, A. R. & Grzybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados



- qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(1), 731-747.
- Mumford, M. D. & England, S. (2020). Creativity Training. In: M. A. Runco & S. Pritzker (Eds.), *Encyclopedia of creativity*. 3. ed. 268-274. New York, USA: Elsevier.
- Muzzio, H. & Paiva Júnior, F. G. (2018). Organizational creativity management: Discussion elements. *Revista de Administração Contemporânea*, 22 (1) 922-939.
- Nash, C., Jarrahi, M. H. & Sutherland, W. (2021). Nomadic work and location independence: The role of space in shaping the work of digital nomads. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(2), 271-282.
- Oliveira, J. M., Araújo, B. C. & Silva, L. V. (2013). *Panorama da Economia Criativa no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA.
- Paiva Júnior, F. G., De Souza Leão, A. L. M. & Mello, S. C. B. de. (2011). Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 190-209.
- Parker, C., Scott, S. & Geddes, A. (2019). Snowball Sampling. In P. Atkinson, S. Delamont A. Cernat, J.W. Sakshaug, & R.A. Williams (Eds.), *SAGE Research Methods Foundations*. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781526421036831710>
- Patriota, V. K. & Muzzio, H. (2021). Uma Análise da Aplicação da Gestão da Criatividade em Empresas de Economia: um Estudo em Petrolina-PE e Juazeiro-BA. *Revista de Administração da UNIMEP*, 19(3).
- Pekkala, K. & Van Zoonen, W. (2022). Work-related social media use: The mediating role of social media communication self-efficacy. *European Management Journal*, 40(1), 67-76. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.03.004>
- Peukert, C. (2018). The next wave of digital technological change and the cultural industries. *Journal of Cultural Economics*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10824-018-9336-2>
- Porto Digital. (2022, março 01). *Conheça o Porto Digital, o maior parque tecnológico urbano e aberto do Brasil*. <https://www.portodigital.org/noticias/conheca-o-porto-digital-o-maior-parque-tecnologico-urbano-e-aberto-do-brasil>
- Salla, T. G. R., Sticca, M. G. & Carlotto, M. S. (2022). Revisão Integrativa sobre Tecnoestresse no Trabalho: Fatores Individuais, Organizacionais e Consequências. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2059-2068.
- Salles, R. D. L. (2022). Economia Criativa: uma estratégia de desenvolvimento urbano em Belo Horizonte. *Cadernos Metrópole*, 24(1), 721-738. DOI: <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2022v24n55>
- Saura, J. R.; Palacios-Marqués, D.; Ribeiro-Soriano, D. (2023). Exploring the boundaries of open innovation: Evidence from social media mining. *Technovation*, 119, 102447. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102447>
- Scaraboto, D., Almeida, S. O. & Fleck, J. P. S. (2020). "No piracy talk": how online brand communities work to denormalize controversial gaming practices. *Internet Research*, 30(4), 1103-1122. DOI: <https://doi.org/10.1108/INTR-12-2018-0529>
- Scolere, L. (2019). Brand yourself, design your future: Portfolio-building in the social media age. *New Media & Society*, 21(9), 1891-1909. DOI: <https://doi.org/10.1177/1461444819833066>
- Serra, N. & Fernandez, R. S. (2014). Economia criativa: da discussão do conceito à formulação de políticas públicas. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 11(4), 355-372. DOI: <https://doi.org/10.11606/rai.v11i4.11253>
- Silva, K. M. P., Muzzio, H. & Paiva Júnior, F. G. D. (2019). Criatividade e Liderança em Organizações do Portomídia: Um Estudo à Luz da Sociologia Fenomenológica de Alfred Schütz. *Gestão & Planejamento*, 20. DOI: 10.21714/2178-8030gep.v20.5622
- Sousa, J. R. & Santos, S. C. M. (2020). Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. *Pesquisa e Debate em Educação*, 10(2), 1396-1416.
- Souza, L. H. B. L. (2020). Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. *Revista Brasileira de Estudos da Homocultura*, 3(10), 252-275. DOI: <https://doi.org/10.31560/2595-3206.2020.10.10443>
- Suhaimi, M. A., Rabiul Hasan, M., Hussin, H. & Shah, A. (2012). Information and communication



- technology workforce employability in Malaysia. *Campus-Wide Information Systems*, 29(2), 80-89.
- Tomasello, F. (2023). From industrial to digital citizenship: rethinking social rights in cyberspace. *Theory and society*, 52(3), 463-486.
- Tsakissiris, J. & Grant-Smith, D. (2021). The influence of professional identity and self-interest in shaping career choices in the emerging ICT workforce. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(1), 1-15.
- Tse, T. & Shum, H. H. K. (2022). Platforms, politics and precarity: Hong Kong television workers amid the new techno-nationalist media agenda. *European Journal of Cultural Studies*, 26(3), 289-312. DOI: <https://doi.org/10.1177/13675494221105534>
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development).(2021). *Tecnology and Innovation Report 2021*. Disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020_en.pdf >. Acesso em: 26 ago. 2022.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2020). Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based approach. *Poetics*, 81, 101434. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101434>
- Weisberg, R. W. (2019). Toward an integrated theory of insight in problem solving. In Gilhooly, K. J., Ball, L. J., & Macchi, L. (Eds.). *Insight and Creativity in Problem Solving* (1st ed.). Routledge, 5-39.
- Wolff, S. (2020). As Startups na perspectiva das cadeias globais de valor: financeirização dos trabalhos de inovação e a reinvenção do salário por peça. *Política & Trabalho*, 51, 90-107.
- Zamani, E. D. & Spanaki, K. (2023). Affective temporal experiences and new work modalities: The role of Information and Communication Technologies. *Journal of Business Research*, 154, 113311. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113311>
- Zhu, H. & Andersen, S. T. (2021). ICT-mediated social work practice and innovation: professionals' experiences in the Norwegian Labour and Welfare Administration. *Nordic Social Work Research*, 11(4), 346-360. DOI: <https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1740774>