

VOLUME 5 - Nº 42 - Abr. 24.

Revista Carreiras TI

As vantagens e desafios de trabalho remoto no Brasil.

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>



ISSN 2675- 9454



9 782675 945404

Ew Sistemas **TI**

Editorial

Editor Chefe: Prof. Ednewton de Vasconcelos

Revisão: Yara Christina de V Costa

Editor Científico: Prof. Robson do Nascimento

Editora Assistente: Profa. Gleice Louise

Editor Executivo: Prof. Alexandre Gomes

Comitê Editorial:

Prof. Adão dos Santos

Prof. Fernando Gonçalves

Prof. Eng. Paulo Teixeira Noieto



EW SISTEMAS TI

ESCRITÓRIO EDITORIAL

SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala

501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000

Telefone: (61) 4042-0701



REVISTA DISTRIBUÍDA E COMERCIALIZADA

Por Ew Sistemas TI



<https://ewsistemasti.com.br>

comercial@ewsistemasti.com.br

<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br/>



NOTA

Para ter uma melhor experiência na leitura da revista, sugerimos que leia no computador.

CarreirasTI

Uma realização:

Ew Sistemas TI

Expediente



EW SISTEMAS TI

ESCRITÓRIO EDITORIAL

SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala 501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000.
Telefone: (61) 4042-0701



Volume 5 - N° 42 - Abr. 24.

Ano - 2024

Periodicidade - Mensal

ISSN - 2675-9454

Registro do International Standard Serial Number ISSN no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), em Brasília sob o número: 2675-9454.



Anúncios

Os anúncios veiculados na Revista Carreiras TI, são de inteira responsabilidade das empresas.



Autores mantêm os direitos autorais e concedem à revista o direito de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a Creative Commons Attribution License.

Permitindo o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria do trabalho e publicação inicial nesta revista.



IMAGENS

As imagens veiculadas na Revista Carreiras TI são retiradas do site pixabay.com e canva.com. As mesmas são permitidas o uso. Todos os direitos reservados aos autores de cada uma das imagens, figuras, vetores etc, e aos sites: pixabay.com e canva.com.

As imagens das Colunas são de responsabilidades de seus autores.



COLUNAS

As colunas: Observatório Digital, Novidades em TI, Gerenciamento de Projetos, Liderança Ágil, Aprender-Desaprender-Reaprender, Segurança e Defesa Cibernética. Os textos, fotos, imagens etc. São de inteira responsabilidades de seus autores. A Revista Carreiras TI respeita a propriedade intelectual dos mesmos.

CarreirasTI

Uma realização:

Ew Sistemas TI

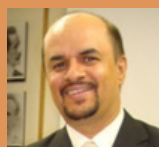


COLUNAS

10 **Prof. Robson do Nascimento** -
Aprender-Desaprender-
Reaprender



15 **Prof. Fernando Gonçalves** -
Novidades em TI



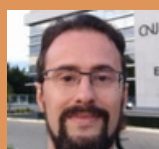
19 **Waelson Negreiros** - Tech Leads
e Devs Seniores: vocês são
responsáveis pelos trade-offs.



22 **Dra Géssica Moura Fonteles** -
Empodere-se no direito



27 **Juliano Heinzemann Reinert** -
Gestão de Projetos e
Infraestrutura de TI na prática!



VOLUME 5 - Nº 41 - Mar. 24.

Revista Carreiras TI

Qual será o futuro da IA?

EDIÇÃO ANTERIOR

Você pode ler, ainda dá tempo, pois nós temos todas as edições online no endereço eletrônico:

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>

Acesse agora mesmo o site ou o app para ler todas as edições.

Revista Carreiras TI.

ISSN 2675- 9454



9 782675 945404

Ew Sistemas **TI**

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>

TECNOLOGIA DE INTEGRAÇÃO WHATSAPP



Multiusários
Multinúmeros
Ambiente Cloud
Fluxo de Funil
CRM

(61) 4042-0701

EWZAPCONNECT

Ew Sistemas **TI**

<https://ewsystemasti.com.br>

VISÃO

POR EDNEWTON DE VASCONCELOS



TRABALHO REMOTO

Caro leitor,

Este mês a Revista Carreiras TI aborda diversos assuntos por meio de seus colunistas e convidados. Portanto, aproveite sem moderação.

Segue a segunda parte do texto do Prof. Juliano Heinzemann Reinert, que no mês passado compartilhou em sua coluna sobre Gestão de Projetos e Infraestrutura de TI na prática. No artigo anterior, discutimos "**Como está a maturidade da sua rede de TI (parte 1)?**" Agora, convidamos você a explorar a continuação desse tema na parte 2.

Você trabalha remoto? Veja a abordagem da Dra. Gessica M. Fonteles com a matéria: As vantagens e desafios da modalidade de trabalho home office no Brasil.

O **Prof. Robson do Nascimento** escreve a segunda parte do tema: **Competências essenciais para gerentes e equipes de projetos: Liderança, comunicação, negociação, trabalho em equipe e como desenvolvê-las.**

O colunista convidado, **Waelson Negreiros**, escreve sobre: **Tech Leads e Devs Seniores: vocês são responsáveis pelos trade-offs.**

Neste mês o Prof. **Fernando Gonçalves** compartilha sua coluna sobre: **Medição e Análise: Pilares da Gestão Ágil com Enfoque em Scrum e Kanban**

Boa leitura!

NÓS SABEMOS COMO FAZER!

CONSULTORIA EM TI

Faça uma consulta!

Ew Sistemas **TI**

**OPERAÇÕES EM TI
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
GESTÃO EMPRESARIAL
COMPUTAÇÃO EM NUVEM
CONSULTORIA EM SEGURANÇA**

<https://consultoria.ewsistemasti.com.br>



- Gráficos
- Relatórios
- Avaliações
- Ambiente Virtual
- Consultas

SCPA - Sistema Comissão Própria de Avaliação

Faça avaliações da Faculdade por meio do SCPA.



Prof. Robson do Nascimento

Mestre em Aplicações Militares, com foco em Logística. Possui especializações na área de Tecnologia em Análise de Sistemas e Gerência de Rede de Computadores. É docente dos cursos de graduação e de pós-graduação da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Esta coluna é um convite a Desaprender - substituição de aprendizagem inútil, que você aprendeu, para Reaprender - gerar experiências cognitivas mais adequadas à percepção da realidade e permitir que você se adapte, evolua e cresça.

Aprender-Desaprender- Reaprender

Competências essenciais para gerentes e equipes de projetos: Liderança, comunicação, negociação, trabalho em equipe e como desenvolvê-las

Você está pronto para desvendar as estratégias que irão impulsionar sua carreira para novos patamares?

Quer saber como desenvolver habilidades de liderança, aprimorar a comunicação, dominar a arte da negociação e construir times de alta performance?

Neste artigo iremos abordar algumas das competências essenciais para gerentes e equipes de projetos.

A Gestão de Projetos tem se tornado uma capacidade gerencial cada vez mais valorizada pelas organizações devido à sua capacidade de garantir que os objetivos estratégicos sejam alcançados de forma eficiente e eficaz.

Com o aumento da complexidade dos negócios e a necessidade de rápida adaptação às mudanças do mercado, a Gestão de Projetos oferece uma estrutura organizada para planejar, executar e monitorar projetos de todos os tamanhos e tipos.

Conduzir projetos, garantindo a entrega de resultados dentro do prazo, dentro do orçamento e do escopo definidos é um desafio permanente para os gerentes e membros das equipes dos projetos. Possuir e saber usar essa habilidade de gerir projetos e pessoas é um diferencial para garantir o sucesso de iniciativas em diversos setores e organizações.

Seja no lançamento de um novo produto, na implementação de uma nova estratégia empresarial ou na execução de projetos de quaisquer tamanhos, os gerentes de projetos desempenham um papel muito importante.

Eles são responsáveis por planejar, organizar, liderar e controlar os recursos e as equipes para alcançar objetivos específicos dentro dos prazos e dos orçamentos determinados.

No entanto, o sucesso de um projeto não depende apenas da figura e do papel do gerente do projeto, mas também do engajamento e desempenho de toda a equipe envolvida.

Os integrantes da equipe de um projeto têm a responsabilidade de executar as tarefas atribuídas, seguir os processos e procedimentos estabelecidos, colaborar uns com os outros e comunicar quaisquer desafios ou problemas encontrados. Eles devem estar comprometidos com os objetivos do projeto e trabalhar em conjunto para alcançar os resultados desejados. Para exercer essa função de forma eficaz, os gerentes de projetos precisam desenvolver e aprimorar um conjunto de competências essenciais, mas também devem criar um ambiente propício para que a equipe possa prosperar.

Os membros da equipe de projeto têm a responsabilidade de executar as tarefas atribuídas, seguir os processos e procedimentos estabelecidos, colaborar uns com os outros e comunicar quaisquer desafios ou problemas encontrados. Eles devem estar comprometidos com os objetivos do projeto e trabalhar em conjunto para alcançar os resultados desejados. Para exercer essa função de forma eficaz os gestores de projetos precisam desenvolver e aprimorar um conjunto de competências essenciais, mas também devem criar um ambiente propício para que a equipe possa prosperar.

A seguir veremos algumas das principais habilidades necessárias para o sucesso na Gestão de Projetos, bem como as estratégias práticas para desenvolvê-las, tanto para os gerentes quanto para os membros da equipe.

1) Liderança

A liderança é um atributo fundamental para inspirar e motivar a equipe do projeto.

Os gerentes de projetos devem ser capazes de definir uma visão clara, estabelecer metas e orientar os membros da equipe na direção certa. Para desenvolver as habilidades de liderança, é importante buscar oportunidades de assumir responsabilidades adicionais, participar de cursos ou workshops sobre liderança e buscar mentores ou modelos a seguir.

Aplicação prática

Imagine que você é um gerente de projetos encarregado de liderar uma equipe na criação de um novo produto.

Para desenvolver as habilidades de liderança, você pode começar definindo uma visão clara para o produto e compartilhando-a com a equipe de forma inspiradora.

Você também poderá delegar responsabilidades e capacitar os membros da equipe para que eles se sintam parte do processo decisório e fornecer as orientações diretas e estabelecer metas realistas. Outro fator relevante é oferecer reconhecimento e apoio à equipe quando necessário.

2) Comunicação

Um dos principais problemas no gerenciamento de projetos é a comunicação.

Por que a comunicação eficaz é um elemento essencial? Ela possibilita a coordenação adequada das atividades e aprimora a tomada de decisões.

Exemplos reais da execução de projetos demonstram que falhas na comunicação contribuem para a ocorrência de atrasos significativos, custos adicionais e até mesmo ao fracasso do projeto.

Assim, a comunicação é um importante processo para garantir que todas as partes interessadas estejam alinhadas e informadas sobre o progresso do projeto.

Os gerentes de projetos devem ser capazes de transmitir informações de forma clara, ouvir atentamente e resolver conflitos de maneira adequada.

Por exemplo, em um caso, a falta de clareza nas especificações técnicas resultou em retrabalho e desperdício de recursos. Em outro, a ausência de atualizações regulares sobre o progresso do projeto causou desalinhamento entre as equipes e os stakeholders.

Para melhorar as habilidades de comunicação, é útil praticar a expressão verbal e escrita, participar de treinamentos de comunicação e buscar feedback regularmente para identificar áreas de melhoria.

Aplicação prática

No contexto da comunicação, imagine que você está liderando um projeto em uma empresa multinacional, com membros da equipe espalhados em diferentes cidades e até fusos horários.

Para melhorar a comunicação, você pode estabelecer canais de comunicação eficazes, como reuniões virtuais regulares, e-mails claros e concisos ou utilizar ferramentas de colaboração online.

Por exemplo, ao liderar um projeto de desenvolvimento de software, você pode realizar videoconferências semanais com a equipe de programadores para discutir o andamento do projeto, compartilhar ideias e resolver possíveis obstáculos.

Ao ouvir atentamente as preocupações e as ideias da equipe e fornecendo um feedback construtivo, você garante o alinhamento e a comunicação eficaz sobre o progresso do projeto, mesmo com a distância geográfica.

3) Negociação

A negociação também desempenha um papel importante na Gestão de Projetos, especialmente ao lidar com recursos limitados, restrições de tempo e demandas conflitantes.

Os gerentes de projetos devem ser capazes de identificar interesses comuns, buscar soluções de compromisso e resolver conflitos de maneira construtiva. Para aprimorar habilidades de negociação é recomendado estudar técnicas de negociação, praticar a resolução de problemas em situações do mundo real e procurar oportunidades de desenvolvimento profissional que envolvam negociação.

O processo de negociação no gerenciamento de projetos, frequentemente, envolve a resolução de conflitos e a busca por um terreno comum entre as partes interessadas.

Imagine que você é um gerente de projetos responsável por liderar o desenvolvimento de um aplicativo móvel para uma empresa. Durante o projeto, surgem desafios como a necessidade de negociar com provedores para obter os melhores preços para os serviços de hospedagem em nuvem, com a qualidade e a segurança necessárias. Você também precisa negociar prazos com a equipe de desenvolvimento para assegurar que o projeto seja concluído dentro do cronograma estabelecido, sem comprometer os padrões de trabalho e a experiência do usuário. Nesse contexto, as habilidades de negociação são indispensáveis para encontrar soluções que atendam às necessidades do projeto, mantendo um equilíbrio entre custo, qualidade e prazo.

Esses exemplos reais destacam como a negociação é vital para equilibrar as expectativas e recursos disponíveis, garantindo o sucesso do projeto.

Aplicação prática

Suponha que você esteja liderando um projeto e precise negociar prazos e recursos com outras equipes ou departamentos dentro da organização.

Para aprimorar suas habilidades de negociação, você pode começar identificando os interesses das outras partes envolvidas e buscando soluções que atendam a ambas as partes.

É importante estar preparado, conhecendo os pontos fortes e fracos do seu projeto, e encontrar maneiras de criar valor mútuo durante as negociações.

Praticar a escuta ativa, ser flexível e estar disposto a fazer concessões também são aspectos importantes da negociação eficaz.

Desenvolver essas competências essenciais requer tempo, prática e aprendizado contínuo.



4) Trabalho em equipe

Além de desenvolver habilidades individuais os gerentes de projetos devem cultivar um ambiente de trabalho colaborativo e incentivar a participação ativa de toda a equipe, como promover a comunicação aberta, reconhecer as contribuições individuais, fornecer feedback construtivo e apoiar o desenvolvimento profissional dos membros da equipe.

Da mesma forma, os membros da equipe devem estar dispostos a aprender e aprimorar suas habilidades, buscar orientação quando necessário, e assumir a responsabilidade pelo sucesso do projeto.

Trabalhar em equipe, respeitar diferentes perspectivas e estar aberto a feedback são elementos imprescindíveis para o crescimento individual e o sucesso coletivo do projeto.

Concluindo...

A Gestão de Projetos é uma disciplina indispensável para o sucesso de qualquer organização, exigindo uma combinação complexa de habilidades técnicas e interpessoais.

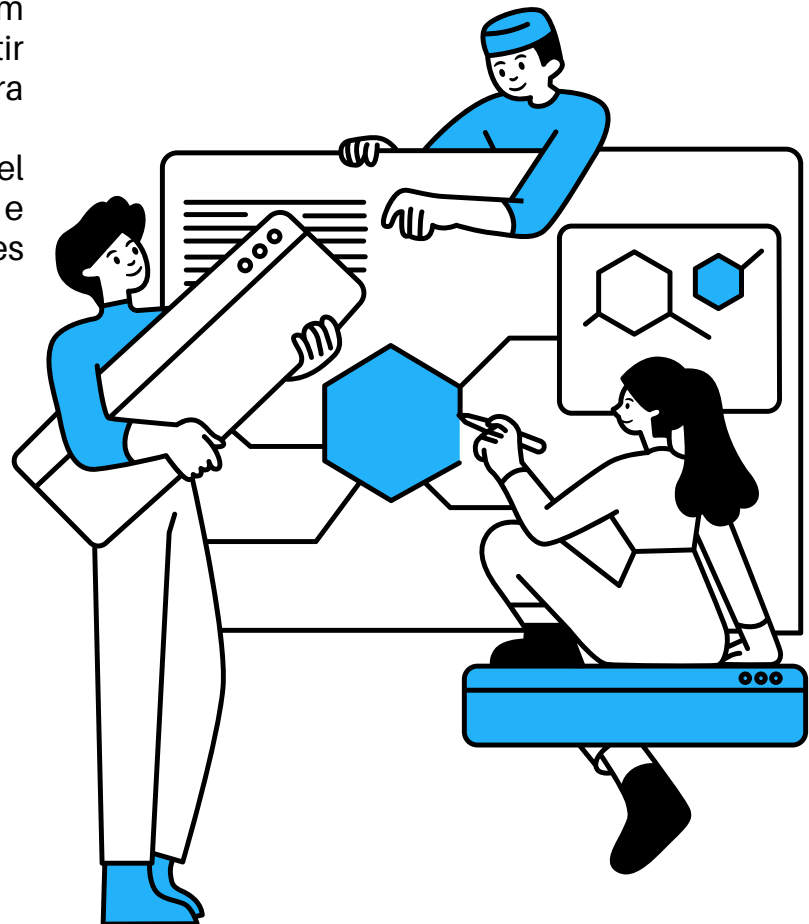
É um fator crítico que os gerentes de projetos possuam habilidades de liderança sólidas, capazes de inspirar e motivar suas equipes, bem como comunicação eficaz para transmitir objetivos, expectativas e feedback de maneira clara e concisa.

A capacidade de negociação é imprescindível para lidar com conflitos, gerenciar recursos e garantir o alinhamento de todas as partes interessadas.

O verdadeiro poder da Gestão de Projetos reside no trabalho em equipe. Cada membro da equipe deve ser valorizado e encorajado a contribuir com suas habilidades e perspectivas únicas, criando um ambiente colaborativo e de aprendizado contínuo. Somente através da sinergia e do respeito mútuo, os desafios podem ser superados e os objetivos alcançados com eficiência e excelência.

O sucesso na Gestão de Projetos é alcançado quando as organizações compreendem que não é apenas uma questão de seguir processos e metodologias, mas sim de cultivar um ambiente que nutra o crescimento profissional e pessoal de cada indivíduo envolvido.

Ao abraçar essa mentalidade, as empresas podem não apenas entregar projetos de forma bem-sucedida, mas também construir uma cultura de excelência que impulsionará seu crescimento e longevidade no mercado altamente competitivo de hoje.





Curso **METASPLOIT FRAMEWORK FOR RED TEAM**

3 módulos

Módulo Básico

Módulo Database

Módulo Meterpreter

Curso de Segurança

<https://cybersecurity.ewsistemasti.com.br/mffrt/>

Prof. Adão dos Santos



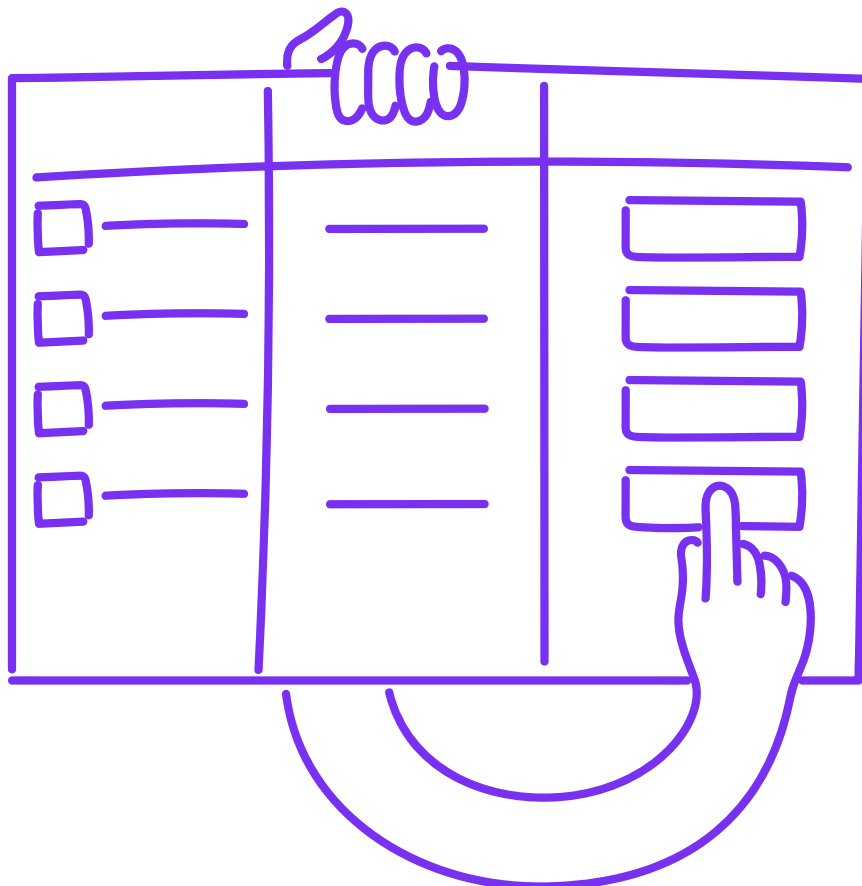
Novidades em TI

Prof. Fernando Gonçalves

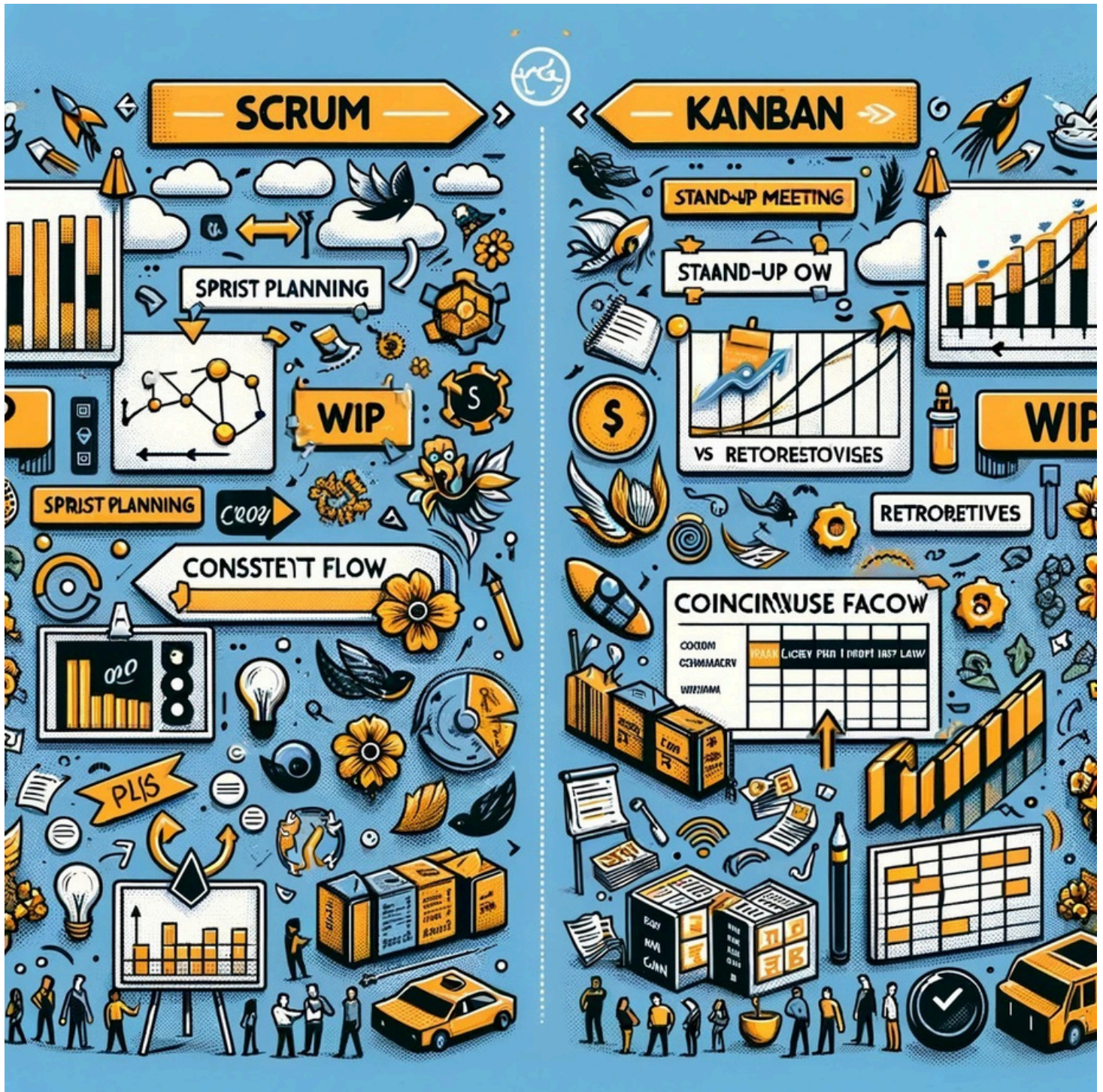
Sou um especialista em desenvolvimento de software com experiência em metodologias ágeis, incluindo Método Kanban, Framework Scrum, Framework SAFe e Modelo de Pensamento Flight Levels, aplicáveis em diversos setores, como bancário, financeiro, governamental, educacional, saúde, CRM, Growth Hacking e Omnichannel. Como agente de mudança, meu objetivo principal é maximizar o desempenho das equipes, garantir a compreensão e aplicação das práticas ágeis, treinar os times e aumentar a maturidade e produtividade. Além disso, busco inspirar pessoas e identificar oportunidades de melhoria para garantir entregas consistentes e previsíveis. Atualmente, estou focado na melhoria contínua com base em métricas ágeis e na redução de desperdícios.

Com certificações incluindo KCP, KMP, SAFe LPM, SAFe SA, SAFe SSM, FLSA, FMP, PSM I, PSM II, PSPO I, PSPO II, PSK I, PSFS, PAL I, PACC-A, PACC-P, PACC-E, PTMC, PTFC, PLAE, PKE, CLF, PBB, PM, OKRCP e MGT 3.0, além de formação multidisciplinar, incluindo Mestrado em Engenharia de Software, MBA em Data Analytics (em curso), especializações em Gestão de Projetos, Desenvolvimento de Sistemas para WEB, Sistemas Orientados a Objetos e Tecnologia da Informação, e Técnico em Magistério.

Medição e Análise: Pilares da Gestão Ágil com Enfoque em Scrum e Kanban



Medição e Análise: Pilares da Gestão Ágil com Enfoque em Scrum e Kanban



Na gestão ágil, a precisão na coleta e interpretação de dados não é apenas operacional; é fundamental para a tomada de decisões estratégicas. Medir e analisar são pilares essenciais, cada um com sua identidade e contribuição distintas, especialmente quando consideramos as metodologias Scrum e Kanban. A medição serve como a coleta objetiva de dados, enquanto a análise transforma esses dados em insights acionáveis.

- **Medição: A Fundação Quantitativa em Scrum e Kanban**

No espectro ágil, medir em Scrum envolve quantificar aspectos específicos, como a velocidade da equipe, que reflete o número de story points completados em um sprint. Já em Kanban, a medição pode se concentrar na quantidade de trabalho em progresso (WIP) e no tempo de ciclo, medindo o tempo desde o início até a conclusão de uma tarefa.

- **Análise: Extrair Significado dos Dados**

Em Scrum, a análise pode envolver a avaliação da consistência da velocidade da equipe ao longo de vários sprints para identificar áreas de melhoria. Em Kanban, a análise do tempo de ciclo e dos dados de WIP pode revelar gargalos no fluxo de trabalho, possibilitando ajustes para melhorar a entrega contínua.

- **Métrica versus Indicador: Ferramentas Estratégicas no Scrum e Kanban**

Embora muitas vezes usados indistintamente, os termos métrica e indicador assumem significados específicos e complementares dentro de Scrum e Kanban.

- **Métrica: Unidades de Medida Específicas**

Em Scrum, métricas comuns incluem a velocidade da equipe e o burn-down de sprint, enquanto em Kanban, métricas como o tempo de ciclo e a taxa de throughput (quantidade de trabalho entregue em um período) são prevalentes. Essas métricas fornecem uma visão detalhada da eficácia operacional e produtividade.

- **Indicador: Métricas com Propósito Estratégico**

Indicadores em Scrum podem ser a melhoria sprint a sprint com base na retrospectiva, enquanto em Kanban, um indicador chave pode ser a redução do tempo de ciclo como sinal de melhoria na eficiência do fluxo de trabalho. Esses indicadores orientam as equipes na avaliação do progresso em relação aos objetivos estratégicos.

- **Análise de Kanban X Scrum**

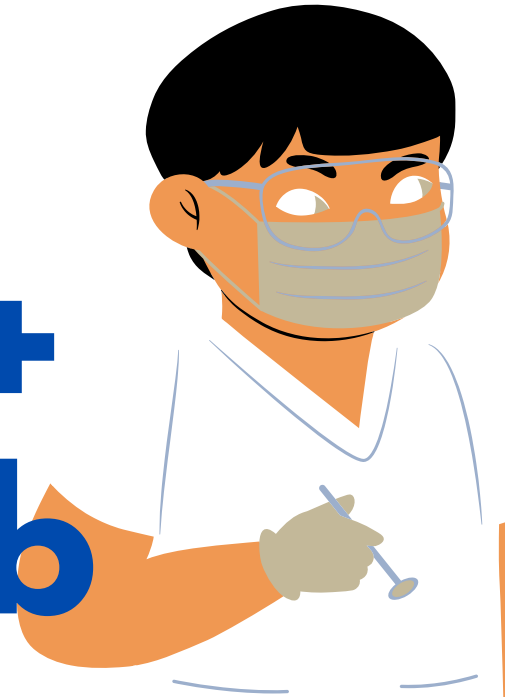
Ao analisar Scrum e Kanban, percebemos que, enquanto Scrum se concentra em sprints fixos para melhoria contínua, Kanban enfatiza a flexibilidade e o fluxo contínuo de trabalho. A escolha entre Scrum e Kanban dependerá das necessidades específicas da equipe e do projeto, podendo inclusive combinar elementos de ambos para criar um método híbrido que se adapte melhor às necessidades da equipe.

Conclusão

A integração de métricas e indicadores específicos de Scrum e Kanban na gestão ágil ilustra a importância de adaptar a medição e análise ao contexto da equipe. Compreender e aplicar corretamente essas distinções equipa líderes e equipes com a clareza necessária para navegar em ambientes dinâmicos, fomentando uma cultura de melhoria contínua e adaptabilidade. Ambas as metodologias, com suas métricas e indicadores específicos, contribuem para uma avaliação precisa do desempenho e orientam efetivamente a tomada de decisão estratégica.

Odontologia

Seu portal + sistema web



*Tenha seu site + sistema web para cadastrar
seus pacientes, prontuários, agenda, etc.*

VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

<https://odontologia.ewsystemasecursos.com.br/>

Realização:

Ew Sistemas TI

(61) 4042-0701

<https://ewsystemasti.com.br>





Waelson Negreiros

Líder técnico e arquiteto de software com mais de duas décadas de experiência na condução de projetos de inovações tecnológicas e liderança de time de alta performance. É especialista em cloud computing e desenvolvimento de sistemas em larga escala e de alta disponibilidade.



Tech Leads e Devs Seniores: vocês são responsáveis pelos trade-offs.

Tech Leads e Devs Seniores: vocês são responsáveis pelos trade-offs.

Ah, os trade-offs na arquitetura de software, essa bela arte de escolher entre a peste e a cólera. Vamos começar pelo básico: trade-offs são essas decisões deliciosamente dolorosas onde você ganha de um lado, mas perde do outro. Por exemplo, otimizar seu software para desempenho pode torná-lo um pesadelo de manter. Ou então, focar em fazer um código super legível e manutenível, mas que roda mais lento que tartaruga com insônia. Essas são as dores de cabeça diárias de Tech Leads e Devs Seniores.

Agora, imaginem o cenário: você está lá, prestes a definir a arquitetura do novo software da empresa. A pressão é alta, as expectativas são maiores ainda, e cada decisão pode ser a diferença entre um projeto de sucesso e um fiasco memorável. Aqui, meus caros, é onde os Tech Leads e os Devs Seniores brilham... ou se queimam.

Então, como fazemos para não apenas sobreviver, mas prosperar neste jogo de escolhas arriscadas? Primeiro, baseie-se em dados. Sim, eu sei, "data-driven" é quase um mantra, mas não é por acaso. Analisar o que o mercado está fazendo e como está fazendo, métricas de desempenho, custos, e feedbacks de usuários e colegas de outras equipes pode iluminar o caminho através deste labirinto maldito de decisões.

Ah, as escolhas erradas. Quem nunca? Mas aqui vai a dica de ouro: as consequências de uma decisão mal feita, sem análise profunda, vão desde retrabalho doloroso até, no pior dos casos, o projeto virando um monumento ao fracasso. E quem quer isso no currículo?

Lembre-se, a responsabilidade final pelas escolhas recai sobre os ombros dos mais experientes. Sim, vocês, Tech Leads e Devs Seniores. Mas, eis a sacada: envolver pessoas de fora, com perspectivas frescas, pode ser um divisor de águas. Às vezes, um par de olhos que não estão perdidos na floresta de problemas pode ver a solução claramente. Portanto, considere envolver outros colegas experientes, sejam eles dos times de desenvolvimento ou de infraestrutura. Sim, infraestrutura. Seu sistema com certeza precisa de SO, rede e banco de dados?

Aqui no Mercado Livre sempre que me deparo com uma situação de trade-offs em que uma decisão não é tão óbvia. Eu peço ajuda aos "universitários". E juntos conseguimos ampliar a perspectiva, ver cenários que não estavam tão claro ou nem se quer haviam sido considerados. E após algumas discussões (às vezes não tão rápidas), eu tenho em mãos os insumos necessários para fazer a melhor escolha para o projeto.

Em resumo, navegar pelos trade-offs é uma arte e uma ciência. Usem os dados, busquem perspectivas externas e lembrem-se: a escolha final é sua. Façam dela algo pelo qual valha a pena ser responsável.



ADVOGADO + SEU PORTAL + SISTEMA WEB

Tenha a gestão do seu escritório



VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

<https://advogados.ewsistemasecursos.com.br/>

Realização:

(61) 4042-0701

<https://ewsistemasti.com.br>





Dra. Gessica Moura Fonteles

Autora: Gêssica Moura Fonteles[1]. Egressa da Turma 2023 do Mestrado em Direito, Democracia e Mudança Institucionais do Programa de Pós Graduação em Direito Stricto Sensu da Universidade Federal do Piauí. Pós Graduação Lato Sensu em Direito Negocial e Imobiliário pela Escola Brasileira de Direito. Advogada com experiência como Coordenadora Jurídica do Setor Cível e Empresarial do Escritório Roneely Feitosa e Sociedade de Advogados (2019-2022). Possui graduação em Direito pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (2018).

As vantagens e desafios da modalidade de trabalho home office no Brasil

O teletrabalho, conhecido mundialmente como home office se caracteriza como uma forma de trabalho realizado por meio de tecnologias de informação, em que o ambiente físico de execução de trabalho não se limita a sede da organização empresarial, podendo o trabalhador desenvolver suas atividades laborais em qualquer lugar que esteja, pode ser em casa, em um restaurante, em uma pousada etc. O que caracteriza essa modalidade de trabalho é o emprego da tecnologia da informação no desenvolvimento de suas atividades laborais em local diverso do ambiente de trabalho.

O home office não se trata de uma modalidade de execução de trabalho recente, fruto da globalização, no final dos anos 1990 e início do século XXI, mas sim de uma modalidade que surgiu ainda na década de 1970, durante a crise do petróleo, ocasionada pelas guerras no Oriente Médio.

Essa estratégia surgiu visando amenizar o trânsito e economizar petróleo na década de 1970, popularizou-se a partir do avanço de novas tecnologias e a intensa competição empresarial mundial na década de 1990, tendo alcançado seu ápice após a pandemia mundial da COVID-19, quando as pessoas não podiam trabalhar presencialmente pelo risco de contaminação viral existente, o que revelou a necessidade de reflexão acerca da possibilidade real de aplicação de home office em atividades laborais antes impensáveis de exercício por meio de tecnologias em ambiente diverso da sede da empresa.

No Brasil, a prática de home office somente foi regulamentada em 2017, através da edição da Lei nº 13.467/2017, que incluiu na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, um capítulo inteiramente dedicado a temática, vejamos:

CAPÍTULO II-A

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

A Reforma Trabalhista de 2017 regulamentou de forma geral o teletrabalho, deixando a cargo das partes, empregadores e empregados, tratar especificamente acerca de jornada de trabalho, infraestrutura e despesas decorrentes do home office, o que resultou em diversas celeumas jurídicas, que impediram o home office de se tornar uma via de execução de trabalho viável para as empresas.

Todavia, em razão das medidas sanitárias de afastamento do ambiente de trabalho promovidas diante da pandemia mundial de COVID-19 entre os anos de 2020 e 2021, foi editada a Lei nº 14.422/2022, que regulamento de maneira específica, todos os aspectos laborais vinculados ao teletrabalho, de modo a evitar conflitos entre empregadores e empregados e fomentar a prática de teletrabalho na governança corporativa brasileira.

A partir da Lei nº 14.422/2022, denominada Lei do home office, alterou a CLT para tornar obrigatório o registro da modalidade de teletrabalho no contrato de trabalho do colaborador, o que assegura a ele maior segurança jurídica frente a possíveis mudanças de regime de trabalho arbitrárias, de modo que, caso o empregador queira a mudança de regime de trabalho de home office para o presencial, deverá comunicar ao empregado com antecedência mínima de 15 dias.

Além disso, a Lei do home office dispensou o controle de jornada laboral pelos empregadores, de modo que o teletrabalho passou a ser classificado como trabalho externo, o que não enseja ao colaborador a compensação por horas extras, entretanto, não é permitido que as empresas controlem as horas trabalhadas através de produção ou tarefas realizadas pelo empregado. Além disso, a presença do empregado, mesmo que habitualmente, ou seja, semanalmente ou quinzenalmente na sede da empresa, não descaracteriza o teletrabalho, se for para execução de tarefas laborais específicas e que não são possíveis de serem realizadas em home office.

A nova lei do home office garantiu segurança jurídica para as empresas optantes da modalidade e assegurou direitos específicos aos empregados que atuam nesse formato de trabalho.

Um estudo de autoria de Stefano Pacini, Rodolpho Tobler e Viviane Seda Bittencourt, em 2023, concluiu que, o trabalho mediante home office traz qualidade de vida e produtividade aos empregados, todavia, ainda é necessário que as empresas invistam em ferramentas de gestão e revisão de contratos de trabalho para sustentabilidade da modalidade de teletrabalho.

O estudo de Pacini, Tobler e Bittencourt (2023) ainda revela que, durante o ano de 2021, época da pandemia da COVID-19, a adesão do modelo de home office pelas empresas brasileiras alcançou 57,5%, todavia, em outubro de 2022, houve uma queda, ficando 32,7% das empresas com adesão ao teletrabalho. Entre os segmentos empresariais, o setor de Tecnologia da Informação e Comunicação cuja adesão em 2021 perfazia 89,5% das empresas, em outubro de 2022 continuou com adesão alta, entretanto, em comparação com 2021, houve queda para o percentual de 74,2%.

Em que pese esse decréscimo acerca da adesão das empresas ao home office, o formato de execução laboral permanece como alternativa viável no meio corporativo, de modo que, a perspectiva para o futuro é a harmonização dessa modalidade laborativa com a cultura organizacional brasileira.

Ainda é necessário a observância jurídica acerca da conciliação dessa modalidade com recentes eventos normativos brasileiros, como a conformidade de teletrabalho com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados, com a integração com políticas de compliance, bem como a sistematização normativa sobre as doenças ocupacionais e acidentes relacionados a esse formato de trabalho, entretanto, é possível vislumbrar que, a adequação normativa dos empregados e empresas, na melhor medida do possível, permanece inalterada, seja no cumprimento dos direitos e deveres de modo presencial ou home office.

REFERÊNCIAS

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília-DF: Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. LEI Nº 14.442, DE 02 DE SETEMBRO DE 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília-DF: Planalto. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.442-de-2-de-setembro-de-2022-427260638> Acesso em: 20 mar. 2024.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROELICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Gestão & Conexões - Management and Connections Journal*, Vitória (ES), v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020. Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/lpascuci,+8_167-184_27901.pdf Acesso em: 20 mar. 2024.

PACINI, Stefano; TOBLER, Rodolpho; BITTENCOURT, Viviane Seda. Tendências do home office no Brasil. *Blod do IBRE*. Fundação Getúlio Vargas - FGV. Publicação em: 13 mar. 2023. Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/posts/tendencias-do-home-office-no-brasil#_ftnref4 Acesso em: 20 mar. 2024.





Juliano Heinzemann Reinert

É mestre em Engenharia de Produção com foco em inovação, especialista com MBA FGV em Gerenciamento de Projetos (simplificado), graduado em Automação Industrial (ênfase em TI), também possui certificações em gestão e TI: CCTT Fluke, COBIT, Data Cabling System MCT Fluke, FCP Professional, FCP Fibras Ópticas, FCP Master, IAPM. Sua vivência profissional inclui 25 anos de experiência: gestão de projetos, projetos de infraestrutura de TI, consultorias em empresas, estratégias financeiras, instrutor Furukawa. Sua experiência internacional é focada nos E.U.A e Alemanha com visitas, atuação e treinamentos em: IBM, Nortel, Porsche, BMW, Mahle, AMK, Hannover Messe, Paulaner, Jena e Braunschweig University. No Brasil já atuou em várias indústrias, também no CNJ, FIESP, PRF, CREA, DSOP, ACIJ, ACIJS e publicações em revistas. Atualmente é instrutor e produtor de conteúdo para Furukawa Electric (Instrutor homenageado nos 20 anos do IFT), consultor em indústria x.0, mentor em carreira de TI, professor de pós-graduação em várias instituições, instrutor da Softsell e Fenômenos aprendizagem, Diretor da H&R Management, Sócio da Bauwerk e colunista da Revista Carreiras TI. É autor de 3 livros: "Projetos de infraestrutura de TIC", "Gerenciamento de projetos de Inovação e P&D" e "Brasil: Podemos evoluir da indústria 4.0 para a Indústria e Sociedade 5.0?"
LinkedIn: <https://br.linkedin.com/in/juliano-heinzemann-reinert-b2248983>.

Como está a maturidade da sua rede de TI (parte 2)?

Na primeira parte deste artigo, destacamos a classificação de projetos de infraestrutura de TI que utilizam cabos de cobre. Por que medimos a maturidade? Para reduzir os riscos negativos, aumentar a rapidez em resolver problemas, ter um diagnóstico para melhoria e diminuir os custos.

Projetos que envolvem uso misto, ou seja, para cada usuário (área de trabalho) um ponto de cabo de cobre e outro de fibra óptica não apresentam ótima relação custo-benefício, portanto projetos assim não costumam ser eficientes em relação a entrega otimizada.

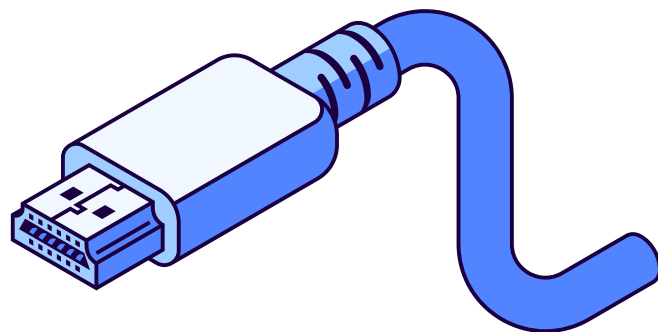
Nesta parte 2 vamos abordar projetos que tem como meio físico os cabos de fibra óptica, que são conhecidos pelo seu alto desempenho e qualidade de transmissão. A tecnologia escolhida é a PON (Rede óptica passiva) que utiliza divisores para otimizar a distribuição para metros ou quilômetros, muito mais eficiente para distribuição aos usuários se comparado a tecnologia P2P (Ponto a ponto).

Vamos chamar de:

FCMR – Fiber optic Cable networks Maturity Rating.

(Classificação de Maturidade para redes com Cabos de Fibra Óptica).

A seguir, estes são os níveis de maturidade do FCMR:



Como está a maturidade da sua rede de TI (parte 2)?

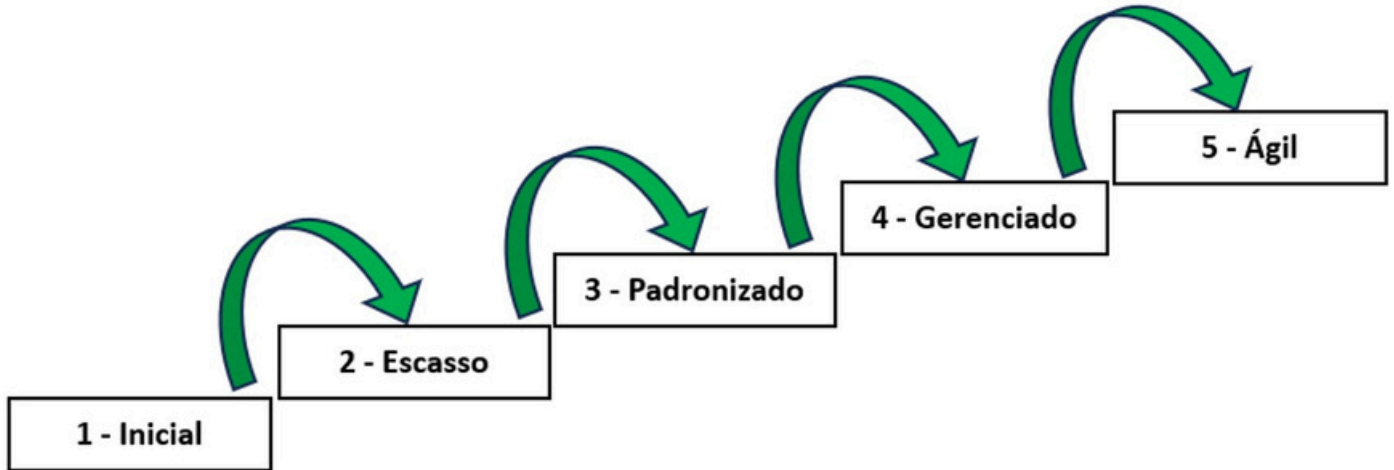


Figura 1 - Níveis do FCMR v.3 (Classificação de Maturidade para redes de Cabos de Fibra)

Nível	Descritivo
1 - Inicial	Sem uso de normas ou melhores práticas comprovadas.
2 - Escasso	Utiliza melhores práticas, mas não utiliza ou utiliza pouco as normas.
3 - Padronizado	Utiliza normas e melhores práticas, mas pode ser melhor gerenciado.
4 - Gerenciado	Utiliza normas, melhores práticas e é bem gerenciado com métricas.
5 - Ágil	Utiliza normas, melhores práticas, gerenciado, ágil e otimizado.

Como está a maturidade da sua rede de TI (parte 1)?

O modelo de maturidade serve como uma régua (termômetro), é um indicador de progresso e eficiência. Conhecendo o nível atual é possível ações para aumento da maturidade.

Sobre os níveis que identificam a “maturidade” nos projetos, podemos compreender que o nível 1 é aquele que ignora a aplicação de normas ou melhores práticas.

Já o nível 2 e 3 podemos compreender como um entendimento mínimo, tanto de melhores práticas como normas, mas ainda é ruim no gerenciamento e agilidade.

Por último, o nível 4 e 5 é o estado da maturidade ideal, não vivemos em um mundo de ficção, portanto se você atingiu o nível 4 pode ficar muito orgulhoso porque já é considerado uma ótima maturidade, pois é gerenciado. O nível 5 é o último nível, tem uma mentalidade de melhoria contínua, muita agilidade (rapidez) e maior planejamento para crescimento.

Temos 11 indicadores para serem avaliados, cada indicador tem 3 itens para avaliar, então você vai pontuar o indicador da seguinte forma:

Nota 5 (se atende os 3 itens integralmente).

Nota 4 (se atende a 2 itens e mais 1 parcial).

Nota 3 (se atende somente 2 dos itens).

Nota 2 (se atende 1 item do descrito e parcialmente a outro item).

Nota 1 (se atende até 1 item).

Lembre-se, seja muito honesto com as notas para cada indicador, caso não seja honesto na avaliação então todo o trabalho do nível de maturidade vai ficar comprometido.

Agora chegou o momento de você pontuar os 11 indicadores:

Indicador 1:	Descritivo	Nota (1-5)
Longevidade	<ul style="list-style-type: none">· Tem vida útil de pelo menos 20 anos? tem garantia?· OLT's e ONT's são escalonáveis, permitem módulos?· OLT's e ONT's com funções avançadas, gerenciados?	

Como está a maturidade da sua rede de TI (parte 1)?

Indicador 2:	Descritivo	Nota (1-5)
Relatório de certificação	<ul style="list-style-type: none">· Consegue ter acesso ao relatório em menos de 3min?· Cálculos com margem ou dados de norma?· Certificado do Power meter com 1 ano de validade?	
Indicador 3:	Descritivo	Nota (1-5)
Tempo de resposta a incidentes	<ul style="list-style-type: none">· Tem processo passo-a-passo para casos de problema?· Possui alarmes ou software que monitoram a rede?· Passivos são gerenciáveis (camada 1 do OSI)?	
Indicador 4:	Descritivo	Nota (1-5)
Práticas e normas	<ul style="list-style-type: none">· Utiliza melhores práticas no padrão do fabricante?· Segue a norma TIA-568? ou norma que utiliza o conceito de PON e Splitter (divisor)?· Segue norma, com cálculo Loss Budget e certificação?	
Indicador 5:	Descritivo	Nota (1-5)
Segurança	<ul style="list-style-type: none">· OLT's e ONT's tem recursos de segurança?· Tem um plano para segurança das pessoas (NR's)?· O projeto da rede e elétrica tem aterramento integral?	



Indicador 6:	Descritivo	Nota (1-5)
Qualidade do produto	<ul style="list-style-type: none">· Possui dados como: tração, compressão, resistência a umidade, dobramento e ciclo térmico?· Fabricante com suporte local e garantia estendida?· Cabo com baixa atenuação? e certificação ANATEL?	
Indicador 7:	Descritivo	Nota (1-5)
Produto ESG responsável	<ul style="list-style-type: none">· Reciclagem de cabos obsoletos com fabricante?· Utiliza cabos categorizados como GREEN?· Produtos tem: ROHS, LSZH-1 ou LSZH-3?	
Indicador 8:	Descritivo	Nota (1-5)
Documentação	<ul style="list-style-type: none">· Tem documentação em software (AutoCad, BIM)?· Projeto possui identificação e documento As Built?· Consegue acesso a documentação em menos de 3min?	
Indicador 9:	Descritivo	Nota (1-5)
Profissionais treinados	<ul style="list-style-type: none">· Executado com profissional treinado por fabricante de referência, entre 3 maiores de market share BRSA?· Profissional aprovado na certificação do fabricante?· Profissional executa normas e melhores práticas?	
Indicador 10:	Descritivo	Nota (1-5)
Satisfação do cliente	<ul style="list-style-type: none">· Projeto atende a necessidade, expectativa do cliente?· Cliente está satisfeito com o projeto da rede?· Cliente confortável para indicar quem fez o projeto?	

Algum destes sintomas já aconteceu na sua TI?

**Rede lenta,
Desorganização,
Altos \$\$\$ de reparo,
Insatisfação com a rede,
Lentidão ao localizar problemas,
Dificuldade para resolver problemas,**

Se a resposta for pelo menos 2 destes itens acima, então é o momento de você pensar em fazer uma avaliação de classificação de maturidade da sua rede de TI por meio de avaliador externo para diagnosticar e colocar em ação um plano para melhoria!

Não deixe de aproveitar as oportunidades de melhoria.

Consulte:



Telefone/WhatsApp: (47) 98832-5550 – Juliano H. Reinert
E-mail: juliano.pmi@gmail.com

Rua Dr. Plácido Olímpio de Oliveira, 1175, 801, edifício Saint Germain
Joinville – SC, Santa Catarina. CEP 89.202-165

Como está a maturidade da sua rede de TI (parte 1)?

Indicador 11:	Descritivo	Nota (1-5)
Gestão da TI	<ul style="list-style-type: none">· Cliente possui um plano de gestão com métricas?· Cliente tem aplicado governança c/ ITIL ou COBIT?· Cliente possui plano de desastres e recuperação?	

No total você avaliou 33 itens considerados estratégicos para alcançar a maturidade. Agora é recomendado expor o resultado no gráfico:

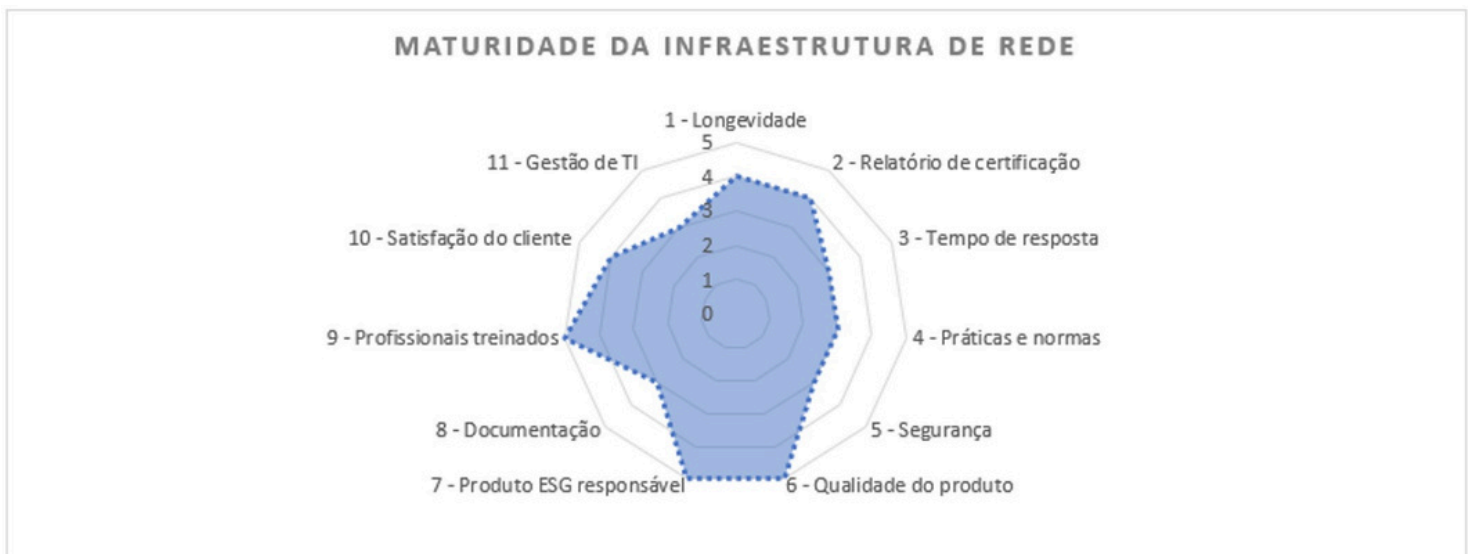


Figura 2 – Exemplo de uma classificação de maturidade para redes de fibra

Para finalizar apresento um exemplo real em gráfico "Radar", uma outra forma de apresentar resultados de uma rede que recebeu "4 - Gerenciado", sendo que foi a média dos 11 indicadores. Utilize a regra de arredondamento da ABNT.

Atenção, muito cuidado com o profissional que for avaliar, precisa ser alguém neutro, de preferência externo para aumentar a precisão desta medição. O próximo passo é trabalhar nos pontos fracos para otimizar a maturidade, obtendo assim maior sucesso.

Gostaria fazer um agradecimento especial para todos que colaboraram e ajudaram para que esta classificação se tornar real, ao Jony (Head de marketing da Furukawa Electric Latam), Hernani (Engenharia de produtos da Furukawa Electric Latam), Fernando Voigt, empresário da Digital Door e ao Mauricio de Carvalho, analista comercial da DCA. Caso tenha dúvidas em alguma parte do artigo, entre em contato com meu LinkedIn.

REFERÊNCIAS:

- 1) PMBOK (sétima edição), PMI, 2021.
- 2) XAVIER, Carlos Magno da Silva. XAVIER, Luiz Fernando da Silva. REINERT, Juliano Heinzelmann. STOECKICHT, Ingrid Paola. Gerenciamento de Projetos de Inovação, Pesquisa e Desenvolvimento. Editora Brasport, 2014.



- Gráficos
- Relatórios
- Consultas
- Ambiente Virtual
- Acompanhamento

SYSOUVIDORIA - SISTEMA DE OUVIDORIA

Faça acompanhamento da ouvidoria por meio do
SYSOUVIDORIA.

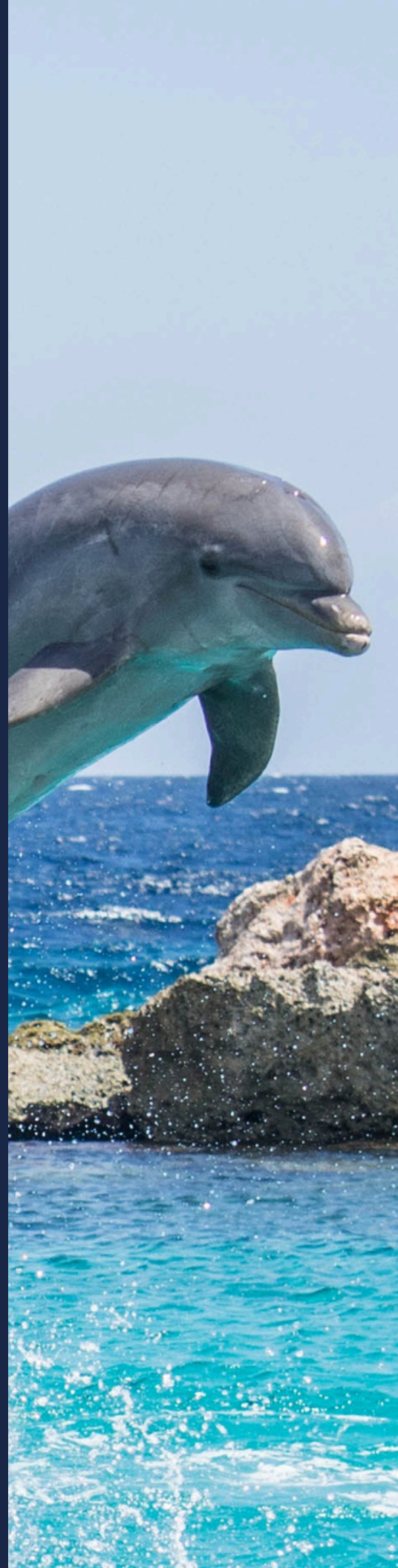
Sua publicidade aqui...

**VIU COMO
VOCÊ LEU?
VINCULE SUA
MARCA AQUI
NESTA
PÁGINA...**

EW SISTEMAS TI | (61) 4042-0701

comercial@ewsistemasti.com.br

Ew Sistemas TI



Atos 16:30-31

ENTÃO LEVOU-OS PARA FORA E PERGUNTOU: "SENHORES, QUE DEVO FAZER PARA SER SALVO?" ELES RESPONDERAM: "CREIA NO SENHOR JESUS, E SERÃO SALVOS, VOCÊ E OS DE SUA CASA".

LEIA A BÍBLIA!



PRÓXIMA EDIÇÃO - MAIO 24

- 1) Entrevista com Profissionais da Área TI;
- 2) Mercado de TI;
- 3) Empodere-se no Direito;
- 4) Carreiras de TI;
- 5) Colunas: Liderança Ágil, Novidades em TI, Aprender-Desaprender-Reaprender e Gerenciamento de Projetos;
- 6) Diversos outros assuntos.

NÃO PERCAM!!!

Revista Carreiras TI



Realização:

Ew Sistemas TI



(61) 4042-0701

Voz e Whatsapp

comercial@ewsystemasti.com.br

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>