

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS ARARANGUÁ
CURSO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

MICHAEL DOS SANTOS FERNANDES

**FERRAMENTAS UTILIZADAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO
HOME OFFICE NAS EMPRESAS**

ARARANGUÁ

2022

MICHAEL DOS SANTOS FERNANDES

**FERRAMENTAS UTILIZADAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE
NAS EMPRESAS**

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em
Tecnologias da Informação e Comunicação da
Universidade Federal de Santa Catarina como requisito
para a obtenção do título de Bacharel em Tecnologias
da Informação e Comunicação.
Orientador: Prof. Dr. Giovani Mendonça Lunardi

ARARANGUÁ

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Fernandes, Michael dos Santos Fernandes
FERRAMENTAS UTILIZADA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO HOME
OFFICE NAS EMPRESAS / Michael dos Santos Fernandes
Fernandes ; orientador, Giovani Mendonça Lunardi, 2022.
55 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Campus Araranguá,
Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação,
Araranguá, 2022.

Inclui referências.

1. Tecnologias da Informação e Comunicação. 2. Tecnologia da Informação e Comunicação. 3. Pandemia da COVID19. 4. Home Office. I. Mendonça Lunardi, Giovani. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação. III. Título.

MICHAEL DOS SANTOS FERNANDES

**FERRAMENTAS UTILIZADAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO HOME
OFFICE NAS EMPRESAS**

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Bacharel em Tecnologias da Informação e Comunicação” e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Tecnologias da Informação e Comunicação.

Araranguá/SC, 25 de março de 2022.



Documento assinado digitalmente
Wilson Gruber
Data: 13/04/2022 14:06:57-0300
CPF: 175.317.788-07
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Wilson Gruber Dr.

Coordenador do Curso/Universidade Federal de Santa Catarina

Banca Examinadora:



Documento assinado digitalmente
Giovani Mendonça Lunardi
Data: 12/04/2022 13:59:33-0300
CPF: 520.394.559-49
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Giovani Mendonça Lunardi, Dr.

Orientador/Universidade Federal de Santa Catarina



Documento assinado digitalmente
Fernando Jose Spanhol
Data: 12/04/2022 14:04:32-0300
CPF: 642.656.419-20
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Dr. Fernando José Spanhol Avaliador(a)/Universidade Federal de Santa Catarina



Documento assinado digitalmente
Natana Lopes Pereira
Data: 12/04/2022 15:30:16-0300
CPF: 064.655.999-02
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

**Doutoranda Natana Lopes Pereira (PPGEGC/UFSC)
Avaliador(a)/Universidade Federal de Santa Catarina**

Dedico este trabalho a minha Família, que me apoia nas minhas decisões e que está comigo nos piores momentos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me permitir construir esta jornada com dedicação empenho e sabedoria, principalmente forças para superar quaisquer obstáculos. Aos meus pais, Jaime Fernandes e Maria Nair a qual que colocaram no mundo me proporcionam alegrias e nunca me deixaram faltar nada. A minha empresa, a mesma possibilitou a realização das informações. A todos os profissionais que passaram pela minha formação acadêmica ao longo desse tempo. E ao Professor Giovani Mendonça Lunardi pela sua dedicação e orientação durante o período de elaboração.

"É genial festejar o sucesso, mas é mais importante aprender com as lições do fracasso." Bill Gates

RESUMO

Este trabalho de revisão bibliográfica de literatura objetivou analisar as ferramentas utilizadas para a implementação do Home Office nas Empresas. O tema em comento justifica-se no momento em que se almeja buscar um melhor conhecimento acerca do funcionamento do trabalho remoto, e de como as pessoas podem sim trabalhar de casa e cumprir com todas as suas obrigações de forma profissional, da mesma maneira e com a mesma qualidade que o fariam se estivessem dentro da empresa, ou até melhor, bastando para isso que tenham condições tecnológicas para isso. Ademais, pelo fato de que a pandemia forçou as empresas brasileiras a adotarem o modelo de trabalho *home office*, com a demanda imediata de migrar para o digital de modo a continuar faturando, fator que já era mais corriqueiro em países da Europa, por exemplo. E muito provavelmente, tais mudanças vieram para ficar, já que se conheceu uma nova maneira de trabalhar, mais prazerosa para o funcionário, e mais vantajosa financeiramente para o patrão, ou seja, onde ambos podem sair ganhando com este novo formato de trabalho.

Palavras Chave: Home Office. Tecnologia. Informação e Comunicação. Ferramentas.

ABSTRACT

This bibliographic review of literature aims to analyze the tools used for the implementation of the Home Office in Companies. The topic under discussion is justified at a time when it aims to seek a better understanding of how remote work works, and how people can work from home and fulfill all their obligations in a professional way, in the same way and with the same quality that they would do if they were inside the company, or even better, as long as they have the technological conditions for it. Furthermore, due to the fact that the pandemic forced Brazilian companies to adopt the home office work model, with the immediate demand to migrate to digital in order to continue invoicing, a factor that was already more commonplace in European countries, for example. And most likely, such changes are here to stay, since a new way of working was discovered, more pleasant for the employee, and more financially advantageous for the boss, that is, where both can benefit from this new work format.

Keywords: Home Office. Technology. Information and Communication. Tools.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Objetivos.....	12
1.1.2 Objetivos Específicos.....	12
1.2 Estrutura do TCC.....	14
2. O DIREITO AO TRABALHO E SUA CONSOLIDAÇÃO SOCIAL – PRESENCIAL E HOME OFFICER.....	15
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO.....	15
3. HOME OFFICE.....	25
3.1 Home Office – Conceito e Características.....	25
3.1.1 Home Office em Tempos de Pandemia (COVID19).....	28
3.1.1.1 <i>Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto</i>	29
4. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E O TELETRABALHO.....	30
4.1 ASPECTO DIGITALIZAÇÃO.....	30
4.2 ASPECTO COMUNICAÇÃO DIGITAL.....	32
4.3 ASPECTO TREINAMENTO.....	34
5. DAS FERRAMENTAS UTILIZADAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE NAS EMPRESAS.....	36
5.1 FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO DIGITAL.....	36
5.1.1 Hangouts do Google.....	36
5.1.2 Zoom.....	37
5.1.3 Tandem.....	37
5.1.4 Skype.....	38
5.1.5 WhatsApp.....	38
5.2 FERRAMENTAS DE GERENCIAMENTO DE PROJETOS.....	38
5.2.1 ProofHub.....	39
5.2.2 Basecamp.....	39
5.3 FERRAMENTAS DE ANÁLISE DE E-MAILS.....	40
5.3.1 EmailAnalytics.....	40
5.4 FERRAMENTAS DE COLABORAÇÃO EM EQUIPE.....	40
5.4.1 Troop Messenger.....	40
5.4.2 Bit Ai.....	41
5.4.3 Slack.....	41
5.5 FERRAMENTAS PARA ARMAZENAMENTO EM NUVEM.....	42
5.5.1 Google Drive.....	42
5.5.2 Dropbox.....	42
5.6 FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE.....	42
5.6.1 Krisp.....	42
5.6.2 Todoist.....	42
5.6.3 Blink.....	43
5.7 FERRAMENTAS PARA CONTROLE DE HORAS.....	43
5.7.1 Toggl.....	43
5.7.2 Pontomais.....	44
5.8 ANÁLISE DAS FERRAMENTAS PESQUISADAS.....	44
CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS.....	46

1. INTRODUÇÃO

O ano de 2020 trouxe mudanças sem precedentes para a economia global e o mundo do trabalho. Isso porque em 11 de março, a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizou o surto do novo coronavírus como uma pandemia e instou os governos de todo o mundo a levar as coisas a sério e se preparar para a primeira onda da emergência de saúde pública com várias medidas drásticas, uma das quais que foram os bloqueios nacionais em muitos países (OMS, 2020).

À medida que os bloqueios ou as medidas de permanência em casa entraram em vigor, uma grande parte da força de trabalho foi instruída a ficar em casa e continuar trabalhando remotamente - se suas funções permitirem. Organizações que anteriormente estavam familiarizadas com o teletrabalho, bem como organizações que não experimentaram o home officer antes, estavam enviando seus funcionários para casa, criando as condições para o mais extenso experimento o trabalho a distância em massa da história.

Embora o número de pessoas que trabalham em regime de tempo parcial ou a tempo inteiro tenha vindo a aumentar gradualmente ao longo dos anos (BRASIL, 2018), a pandemia certamente acelerou a adoção de modalidades de teletrabalho pelos empregadores. Em um cenário como a pandemia do COVID-19, o trabalho a distância provou ser um aspecto importante para garantir a continuidade dos negócios, enquanto em circunstâncias normais seus benefícios incluem redução do tempo de deslocamento, maior oportunidade para os trabalhadores se concentrarem em suas tarefas de trabalho longe das distrações do escritório, bem como uma oportunidade para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Dita modalidade oferece a oportunidade de um horário mais flexível para os trabalhadores e a liberdade de trabalhar a partir de um local alternativo, longe das instalações do empregador. Também podem existir riscos, como o isolamento (principalmente para os indivíduos que vivem sozinhos) e a perda de contato com os colegas de trabalho.

Neste diapasão pode-se afirmar que o país adentrou no arranjo de trabalho mais incomum desta geração. O mundo, como o conhecíamos, parou abruptamente no início de 2020, e os governos, informados pela ciência, tiveram que aplicar medidas drásticas

para salvar vidas. O desafio para as empresas, neste momento, era dispor de ferramentas de tecnologia da informação e comunicação que dessem conta de fazer com que os colaboradores continuassem suas atividades de maneira excelente, mas em suas casas.

Por conta disso é que este trabalho de revisão bibliográfica de literatura objetiva analisar as ferramentas utilizadas para a implementação do Home Office nas Empresas. O tema em comento justifica-se no momento em que se almeja buscar um melhor conhecimento acerca do funcionamento do trabalho remoto, e de como as pessoas podem sim trabalhar de casa e cumprir com todas as suas obrigações de forma profissional, da mesma maneira e com a mesma qualidade que o fariam se estivessem dentro da empresa, ou até melhor, bastando para isso que tenham condições tecnológicas para isso, como uma boa gestão de empresa, infraestrutura e ferramentas adequadas para o trabalho remoto.

Ademais, pelo fato de que a pandemia forçou as empresas brasileiras a adotarem o modelo de trabalho *home office*, com a demanda imediata de migrar para o digital de modo a continuar faturando, fator que já era mais corriqueiro em países da Europa, por exemplo. E muito provavelmente, tais mudanças vieram para ficar, já que se conheceu uma nova maneira de trabalhar, mais prazerosa para o funcionário, e mais vantajosa financeiramente para o patrão, ou seja, onde ambos podem sair ganhando com este novo formato de trabalho (SANTOS et al., 2020).

O problema a ser tratado nesta pesquisa é se o modelo de trabalho home office utilizando as ferramentas que serão citadas pode ser aplicada, sendo que a produção, trabalho em equipe, controle de horas e avaliação do funcionário será a mesma que ele estivesse trabalhando presencialmente.

1.1 Objetivos

Nas seções abaixo estão descritos o objetivo geral e os objetivos específicos deste TCC.

1.1.1 Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo falar sobre as ferramentas utilizadas na empresa para o trabalho Home Office, sobre como um funcionário mudará seu ambiente de trabalho, mas, ainda assim, desempenhar as mesmas funções que presencialmente.

1.1.2 Objetivos Específicos

* Realizar uma breve análise da Evolução do trabalho no Brasil e no Mundo.

* Apresentar os principais temas que envolvem o trabalho Home office, desde seus conceitos e características.

* Compreender a evolução e aplicação do trabalho remoto nas empresas por conta dos tempos de pandemia da COVID19, com intuito de mostrar tipos de ferramentas utilizadas, e vantagens desta modalidade de trabalho que está sendo aplicada.

* Efetivar uma análise das ferramentas pesquisadas, e comentar quais delas recomendaria para o trabalho remoto.

1.2 Estrutura do TCC

Após passarmos pela seção introdutória, o estudo neste trabalho está organizado das seguintes maneiras fundamentações teóricas; procedimentos metodológicos; apresentação e análise da pesquisa; e conclusão. Apresentado o conceito de home office para familiarização do termo, assim como relatar como as novas Tecnologias de Informação e Comunicação são importantes para a atividade em home office. Apresenta também alguns acontecimentos que estão ocorrendo desde 2020 no mundo e que motivaram a exploração do tema. Com isso demonstrar os tipos de ferramentas e a importância delas para ajudar no trabalho remoto.

2. O DIREITO AO TRABALHO E SUA CONSOLIDAÇÃO SOCIAL – PRESENCIAL E HOME OFFICER

A origem da palavra “trabalho” é controversa, mas a teoria comumente acolhida é de que a mesma deriva do latim *tripalium* que, em maneira literal significa “composto de três paus”, em desígnio a um instrumento utilizado nos cavalos no ato de lhes aplicar a ferradura. Entretanto, o mesmo termo era empregado com a finalidade de dar nomenclatura a um instrumento de tortura empregado como castigo aos escravos na época do Império Romano (FALCÃO, 2013)

Mais tarde o termo trabalho passou a ter significado de sofrimento, fadiga, tortura para, enfim, adquirir a definição de trabalhar, labutar². O trabalho, de tal modo, se enleia com a afirmação dos Estados, diante de sua influência no meio social (ARENDDT, 2017).

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

O trabalho é intrínseco ao ser humano, já que sempre esteve presente em todas as épocas da evolução do mesmo. Prova disso é que desde a Antiguidade o homem primitivo busca maneiras de satisfazer suas necessidades, seja para defender-se, abrigar-se ou alimentar-se sendo esta, portanto, uma forma primitiva de trabalho.

A *posteriori*, quando o homem começou a unir-se formando tribos deu início as lutas em prol de poder e domínio sendo que os perdedores tornavam-se prisioneiros, originando a escravidão. Surgi, assim, a primeira forma de trabalho subordinado.

Entretanto, a submissão dos escravos por seus senhores dar-se-ia sem remuneração e muito menos jornada de trabalho pré-acordada. Deste modo, a relação entre proprietário e escravo ocorria análoga a uma mercadoria e seu dono não havendo, portanto, direito do trabalho nesta época.

Na Grécia o sentido atrelado ao trabalho era pejorativo. Aristóteles e Platão compreendiam o trabalho apenas aquele ligado a força física e, por isso, exercido pelos escravos. Para as demais pessoas cabiam às atividades consideradas nobres como, por exemplo, a política (MAZZUILLI, 2012).

Em Roma perdurou a mesma situação escravocrata, pois eram apenas os escravos que executavam os mais diferentes e penosos trabalhos sem que, no entanto, possuíssem direitos. Destarte, o trabalho à época era considerado como algo desonroso (MAZZUILLI, 2012).

Eis então que surge, no período feudal, o trabalho do tipo servidão. Todavia, apesar de não serem mais chamados de escravos incluíam condição semelhante se considerado que os servos não eram livres tendo, inclusive, a obrigação de prestar serviços na terra do senhor feudal, assim como entregar parte da produção em troca de proteção política e militar. Igualmente nesta época os nobres não trabalhavam, pois compreendiam o trabalho como castigo.

A servidão começou a ser substituída apenas na Idade Média, época tomada pelos artesãos que laboravam por conta própria para venderem suas mercadorias. Deste feito surgiram as corporações de arte e ofício. Enfim o trabalhador passou a ser qualificado como uma pessoa, porém, sem muitos direitos se considerado, por exemplo, que as jornadas de trabalho passavam de dezoito horas diárias. Ademais, mulheres e crianças eram exploradas, já que obravam em condições por muitas vezes insalubres e perigosas.

Vale destacar que nas corporações de ofício três eram os personagens principais, conforme Bácia (2010) :

- a) Os mestres eram os donos das oficinas.
- b) Os companheiros eram empregados que trabalhavam para os mestres em troca de salários.
- c) Os aprendizes, por sua vez, eram trabalhadores iniciantes, geralmente menores, que eram treinados pelos mestres no ensino da profissão.

Importante considerar que os aprendizes começavam geralmente a trabalhar aos 12 anos e ficavam sob a responsabilidade dos mestres que, não raramente, impunham castigos corporais. Aos pais dos aprendizes era comum que pagassem elevadas taxas para que os mestres ensinassem o ofício a seus filhos.

Após vasto período de experiência e caso fossem aprovados em uma avaliação os aprendizes sobrevinham à condição de companheiros. Com dita condição passavam a compor a classe intermediária que sabia o ofício da profissão, mas não haviam sido ainda aprovadas no exame de obra mestra.

Todavia, Miranda (2010) pondera que raros eram os aprovados nesta. Entretanto, uma maneira de se tornar mestre sem que houvesse a necessidade de ser consagrado nesta prova mestra dar-se-ia quando um companheiro se casava com a filha do mestre ou com a viúva do mesmo.

Com a Revolução Francesa (1789) extinguem-se as corporações de ofício porquanto eram consideradas incompatíveis com os ideais de liberdade do homem, em que o Estado começa a ter uma mínima atuação nas relações econômicas.

Contudo, fora apenas com a Revolução Industrial que as condições de trabalho realmente sofrem uma ampla modificação. Assim, são introduzidas as máquinas nas fábricas mudando, sobretudo, a maneira na qual a forma de trabalho era exercida. Assim, pouco valeria a habilidade do artesão se a máquina poderia fazer o mesmo trabalho em menos tempo. Arruda (2014, p. 72) relata de maneira ímpar o que ocorreu com a mudança trazida pela máquina a vapor:

Um excelente artesão manual de aproximadamente 25 ou 30 anos poderia tecer duas peças semanais de tecidos para camisas e, no mesmo tempo, um tecelão de 15 anos será capaz de produzir, com um tear a vapor, sete peças similares. Uma fábrica provida de 20 teares a vapor, com a ajuda de 100 pessoas, de menos de 20 anos e de 25 homens, tecerá 700 peças por semana, de comprimento e qualidade que foi descrito antes. Para fabricar 100 peças similares por semana à mão, seria necessário empregar pelo menos 125 teares... Se temos um homem de idade madura, que seja um excelente tecelão, para fabricar duas dessas peças por semana é preciso ainda deixar uma margem para enfermidades e outros acidentes. Assim, se necessitariam 875 teares manuais para produzir 700 peças por semana; e se calcula que os tecelões com seus filhos, os velhos e os incapacitados que dependem deles, representam uma média de duas pessoas e meia por tear; se pode afirmar que se o trabalho realizado em uma fábrica provida de duzentos teares a vapor fosse realizado por tecelões manuais, o mesmo proporcionaria ocupação e sustento para mais de 2000 pessoas.

Com essa nova composição de produção tem-se uma ruptura de todos os paradigmas, resultando na exploração da oferta de mão de obra. Outrossim, os salários eram irrisórios mas os trabalhadores eram submetidos a jornadas diárias de, pelo menos, quatorze horas, corroborando para que a ocorrência de acidentes fosse uma constante.

Ao menor e a mulher cabiam todo o tipo de exploração, pois, apesar de trabalharem jornada igual ou superior ao homem recebiam menos da metade do ordenando reservado aos mesmos.

As condições insalubres as quais os trabalhadores eram submetidos foram assim descrita por Rissato e Sabage (2013, p. 128):

(...) não havia a mínima preocupação com higiene e estética do ambiente de trabalho. Os tetos eram muito baixos, para que houvesse maior aproveitamento de espaço. As janelas eram pequenas e, além disso, na maioria do tempo, permaneciam fechadas. A produção de fios de algodão resultava na formação de uma nuvem de resíduos (uma borra pulverizada) que, conseqüentemente, era absorvida pelos empregados através de suas vias respiratórias, causando-lhes graves distúrbios. Já nas fiações de linho o processo se dava com a utilização de água, o que umedecia o ambiente, molhando as roupas dos trabalhadores. Essas condições desfavoráveis causaram várias doenças. Além disso, a aglomeração em ambientes fechados facilitava a propagação de doenças, o que resultavam em várias mortes.

Ainda assim, os salários irrisórios e as precárias condições de vida fizeram com que muitas famílias procurassem ter o maior número de filhos possível, a fim de majorar a renda familiar, valendo-se do dinheiro proveniente do trabalho de suas crianças. Daí concebe-se o motivo de se denominar os filhos de “prole”.

A entrada das crianças no âmbito de trabalho industrial foi possível com o advento da máquina a vapor, pois, com ela, não haveria a necessidade de o trabalhador ter nenhuma habilidade especial e muito menos força muscular. E, sendo as mãos das crianças delicadas e pequenas proporcionando, com isso, uma facilidade na utilização das máquinas, as mesmas se tornavam preferências entre os empregadores. Outros motivos que justificavam essa primazia pelas crianças eram: maior obediência ao empregador e pagamento de menor salário ou apenas pagamento por meio de alimentação e alojamento, que por sua vez, eram bastante precários (RISSATO e SABAGE, 2013)

Assim, as precárias condições de trabalho, bem como a elevada taxa de desemprego e exploração fizeram com que os labutadores começassem a se juntar com o intento de regulamentar as condições mínimas de trabalho. Destarte, eclodiram as greves e revoltas sociais.

Nasce, assim, o Direito do Trabalho, posto o cenário e as razões política e econômica enfrentadas da Revolução Francesa e a Revolução Industrial, concomitantemente.

Alguns autores, assim como manuais de Direito do Trabalho defendem a existência de quatro fases basilares na evolução do Direito do Trabalho, a saber: formação, intensificação, consolidação e autonomia (Granizo, 2013; Rothvos, 2015; Delgado, 2019)

A fase de formação (1802 a 1848) teve início com a publicação, na Inglaterra, da Lei de Peel que adotou normas protetivas aos menores proibindo, por exemplo, a admissão de menores de 10 anos. As demais Leis promulgadas neste período tinham como escopo reduzir a violência brutal da exploração excessiva empresarial sobre mulheres e menores, outorgando maior caráter humanitário as relações de trabalho.

Ainda nesta primeira fase do Direito do Trabalho uma figura se destaca: Robert Owen que, nas palavras de Silva (2017, p. 21)

(...) foi um reformista social, nascido no país de Gales em 1771, considerado um dos fundadores do socialismo e do cooperativismo que, no ano de 1800, assumiu a fábrica de tecidos de New Lamark, na Escócia, onde empreendeu inúmeras mudanças na qualidade de vida de seus operários bem como de suas famílias, com a construção de casas para seus empregados, caixa de previdência para amparo na velhice e assistência médica, e também, o

primeiro jardim de infância, a primeira cooperativa e a criação do *Trade Union*, que pode ser comparado a um sindicato dos dias atuais.

A segunda fase de evolução do direito do trabalho, conhecida como intensificação (1848 e 1890) é marcada pela origem do Manifesto Comunista de 1848 escrito por Marx e Engels e publicado em Londres. O texto em comento é uma crítica a produção capitalista e sua organização social. Isso porque no capitalismo da época a burguesia tinha a prevalência do poder, o que acarretava grande desigualdade social burguesa e o proletariado era grande e evidente. “(...) pois os que no regime burguês trabalham não lucram e os que lucram não trabalham”.

A fase de intensificação do Direito do Trabalho também foi marcada pelos resultados da Revolução de 1848, que deu início a liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho, marco legislativo que ocorreu em países como Alemanha, Áustria-Hungria, Estados Unidos, França, Inglaterra, Itália, Suíça e Rússia. A partir de então muitas foram as leis de proteção trabalhista aprovadas pela maioria dos países europeus.

A consolidação, terceira fase do Direito do Trabalho (1890 a 1919) tem como marco a primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Berlim no ano de 1890. A mesma contou com a participação de 13 países que apresentaram sugestões visando a concepção de uma repartição internacional para realizar estudos e estatísticas de trabalho, originando-se importantes resoluções com o escopo de regulamentar internacionalmente medidas para proibir o trabalho no interior das minas, o dominical, e a utilização do trabalho de crianças, adolescentes e mulheres.

Outro fator que merece destaque na consolidação do Direito do Trabalho é a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, publicada em 1891 pelo Papa Leão XIII, tentando estabelecer regras mínimas para o trabalho do homem que havia, então, virado “escravo” da máquina.

Com o término da Primeira Guerra Mundial surge no ano de 1919 a quarta e última fase do Direito do Trabalho, chamada de autonomia, que tem como marco inicial a criação da *Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1919)*, por meio do Tratado de *Versalles*, que, dentre outros feitos, determinava ser a Alemanha responsável pelo início da guerra e, por isso, obrigada a cumprir uma série de reparações a certo número de nações da Tríplice Entente, mais precisamente a Inglaterra, França e ao Império Russo. Importante destacar que é neste tratado que tem-se prevista a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sede em Genebra e composta de maneira representativa por dez países, entre os quais o Brasil.

Desde então a OIT assumiu a preocupação de proteger o trabalhador, estabelecendo convenções internacionais e recomendações neste sentido (FERNANDES, 2012, p. 27 e 28).

Entretanto, fora apenas no ano de 1946 que a OIT é vinculada a ONU e tida, assim, como instituição especializada em questões referentes à regulamentação internacional do trabalho. Tem-se, enfim oficializado o desenvolvimento do Direito do Trabalho no mundo (DELGADO, 2016)

Em 1927 merece destaque a *Carta Del Lavoro criada* na Itália, instituindo um sistema corporativista, servindo de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil.

No tocante aos direitos internacionais faz-se mister ainda enfatizar a importância, no ano de 1948 da criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos que, dentre outros feitos, prediz diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de jornada, dentre outros, elevando esses direitos trabalhistas ao status de direito humano (DELGADO, 2016).

Ademais, também merece destaque o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais³ de 1966 que determina o reconhecimento do direito ao trabalho, como direito a toda pessoa de poder de ganhar a vida mediante labor livremente escolhido ou aceito, devendo ao Estado o dever de tomar medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

A atuação do Estado em relação aos aspectos sociais sofre uma mudança em virtude desse processo histórico, surgindo desta maneira um novo modelo estatal, denominado Estado do Bem-Estar Social, como argumenta Leal (2017, p. 31):

Estado do Bem-Estar Social (ou Welfare State), orientado por um novo entendimento do princípio da igualdade, que deixa de ser compreendido meramente sob a perspectiva formal para converter-se em elemento material, isto é, ele não se entende mais realizável senão mediante a igualdade social, o que quer dizer que a igualdade não se dá tão-somente perante a lei, mas fundamentalmente, através dela. [...] Diante de tal quadro, o Estado não pode ser tido como mero espectador, devendo intervir diretamente nas questões sociais. Ele, passa, então, de ente de postura negativa (com o simples dever de não invadir a esfera dos direitos individuais constitucionalmente assegurados) a promotor de bens e de serviços – devedor de uma prestação positiva – como forma de assegurá-los a uma parcela mais abrangente da sociedade, a partir da idéia de que devem ser tratadas desigualmente situações desiguais (discriminação positiva).

³ O Brasil, por meio do decreto N. 591, se obrigada ao cumprimento literal do pacto, vez que no Art. 1º do citado decreto assim determina “O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, apenso por cópia ao presente decreto, será executado e cumprido tão inteiramente como nele se contém”.

Ademais, a quarta fase do Direito do Trabalho tem a influência do Constitucionalismo Social⁴, marcado pela inclusão de dispositivos relacionados à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas, nas Constituições. Falcão (2013, p. 5) sobre o assunto, assim disserta:

A partir do término da Primeira Guerra Mundial surge o que se pode chamar de Constitucionalismo Social, que é a inclusão nas Constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho (FALCÃO, 2013, p. 5).

O México foi o primeiro a dispor sobre o Direito do Trabalho em sua constituição de 1917 sendo que, em seu artigo 123 instituía: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário-mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais (GOMES, 2018).

De maneira subseqüente a Alemanha, no ano de 1919, também incluiu normas de proteção dos trabalhadores em sua constituição, tendo como destaque: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa (GOMES, 2018).

Saad (2020) defende que foi a Constituição Alemã que introduziu no texto constitucional um conjunto de preceitos trabalhistas sendo, portanto, a base das novas democracias sociais, onde o trabalho recebeu nova colocação no plano constitucional e reafirmou sua importância na história do Direito do Trabalho.

4 O Constitucionalismo social é um sistema que defende o regime constitucional, ou seja, um governo regulado por uma Constituição que organize o Estado e limite o seu poder, bem como, a inclusão de normas e preceitos relativos à defesa dos Direitos Humanos Fundamentais em seu texto. Surgiu nas transições das monarquias absolutistas para o Estado Liberal de Direito e tem como objetivo a proteção dos Direitos Humanos Fundamentais, sem os quais a pessoa humana não consegue existir e fica à mercê do livre arbítrio dos governantes. Estabelecendo um Governo de Leis, o Homem passa a abraçar um Estado de Direito, ou seja, um país juridicamente organizado através da sistematização das normas em forma de lei, o que significa dizer que o Estado também está subordinado às leis, assim como, a sociedade (CASSAR, 2012).

Tal argumento dar-se-á, conforme Saad (2020, p. 33) porque “o texto ratificou o dever do Estado de proteger o trabalhador e elevar o trabalho humano à dignidade de bem-estar social cuja preservação é do interesse da coletividade”. O autor complementa afirmando que a referida constituição teve repercussão em toda a Europa e influenciou decisivamente a formação do processo legislativo de proteção aos trabalhadores.

Assim, findada esta análise histórica mundial, far-se-á necessário um breve apanhado sobre as principais leis trabalhistas que versavam sobre o Direito do Trabalho no Brasil.

No Brasil, que teve a sua entrada na era industrial quase duzentos anos depois da Revolução Inglesa, as primeiras disposições sociais foram introduzidas ainda no período imperial, conforme assinala Martins (2010), destacando a regulamentação do contrato de prestação de serviços feito por brasileiro ou estrangeiro dentro do Império em 13 de setembro de 1830 e ainda a Lei 108, de 11 de outubro de 1837, que tratava dos contratos de locação de serviços de colonos.

Em face da utilização de mão de obra escrava em larga escala e por ser o Brasil um país predominantemente agrário, sem ainda ter sofrido a influência da Revolução Industrial europeia, referidas leis tiveram pouco alcance, eis que a maioria das pessoas que exerciam o trabalho não era trabalhadora e sim escrava, não abrangida pela proteção da lei.

No entanto, foi no período republicano que as normas legislativas referentes às relações de trabalho passaram a ser debatidas no país, não porque o pensamento dos governantes à época almejasse tais ideais, eis que o primeiro período republicano foi marcado pela forte presença da oligarquia, órfã do regime escravocrata, mas em decorrência de vários fatores que levaram naturalmente à regulamentação pelo Estado das normas de proteção ao trabalho.

O fator histórico inicial de mudança nas relações do trabalho foi o fim do regime da escravidão, no final do período monárquico-imperial, que acabou por abrir postos de trabalho, tendo sido a mão de obra escrava rapidamente substituída por imigrantes, procedentes principalmente da Europa.

Após sucessivas crises da lavoura brasileira e a implantação das primeiras zonas industriais no país, esses imigrantes deixaram a zona rural em direção aos centros urbanos, onde formariam a classe operária.

Por serem oriundos de países onde a Revolução Industrial já se encontrava em estágio avançado e por terem tido contato com os movimentos sociais europeus, entre eles o anarco-sindicalismo, esses trabalhadores exerceram forte influência nas primeiras manifestações contra as condições a que eram submetidos os operários.

Conforme relata Vianna (2015), no início do século XX se acentuou o interesse dos legisladores pela condição de trabalho do operário, tendo alguns projetos sido transformados em lei

Pelo exposto, as principais leis trabalhistas elaboradas no país passaram a surgir ao final do ano de 1800. E, por óbvio que muitas leis, decretos e normas jurídicas surgiram a *posteriori*, assim como outras tantas já foram revogadas. No entanto, algumas continuam em vigor como, por exemplo, a CLT tida ainda como a principal diretriz do Direito do Trabalho brasileiro e a Constituição Cidadã de 1988, esta que consagrou o trabalho como direito fundamental social.

Nos dias de hoje, o trabalho é visto como uma invenção da modernidade, isto é, como um produto da industrialização, regido pela racionalidade econômica. Pereira (2012 p.21) considera que: “(...) o trabalho é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita de organização prescrita”.

Ferreira (2018), apresenta as seguintes definições de trabalho:

- Aplicação das formas e faculdades humanas para alcançar um determinado fim,
- Permite ao homem certo domínio sobre a natureza,
- Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.

No seu cotidiano, os trabalhadores, constroem comportamentos e modos de operar nas mais variadas situações, estabelecendo uma “microcultura” com seus jargões e códigos de comunicação, constituindo formas de resistência aos comportamentos prescritos e exigências do sistema vigente. Nesse cotidiano laboral, eles estabelecem um território que busca delimitar não apenas o espaço físico do seu posto de trabalho, mas também, e principalmente, o espaço do ergon construído coletivamente, tornando o seu fazer significativo.

Neste contexto, Mazuolli (2012, p. 40) não vê essa contradição ou antagonismo no trabalho, pois para ele, o trabalho é uma pena a ser eliminada, através da eliminação da fadiga, inerente a toda atividade vinculada à necessidade de sobrevivência, e considera que a evolução desejável no mundo do trabalho levará à libertação da fadiga e da sujeição ao capital.

O autor citado parece ver no próprio trabalho uma questão insolúvel, em que só a sua eliminação ocasionaria a abolição da escravidão e submissão, libertando o homem para o ócio criativo. Esse pensamento defende uma mudança que se opere a partir da simultaneidade entre trabalho, conhecimento e lazer, através da qual os indivíduos possam se voltar para a satisfa-

ção de outras necessidades mais significativas como a introspecção, a amizade, o amor, a ludicidade e a convivência.

Na atualidade, três aspectos aparecem como centrais no mundo do trabalho: os meios de produção, o ambiente de trabalho e a qualidade do produto final. Com isso, o conceito de ergonomia foi introduzido.

Segundo Pereira (2012, p. 25) entende-se por trabalho,

Tudo o que a pessoa faz para manter-se e desenvolver-se e para manter e desenvolver a sociedade, dentro dos limites estabelecidos por esta sociedade. E, o conceito de condições de trabalho inclui tudo que influencia o próprio trabalho, como ambiente, tarefa, posto, meios de produção, organização do trabalho, as relações entre produção e salário.

Ao versar sobre sentido da expressão “boas condições de trabalho”, Pereira, (2012, p. 26) lembra que:

O trabalho deve ser realizado sem ultrapassar os limites individuais do trabalhador; assim, deve ser suportável ao longo do tempo. Deve satisfazer o trabalhador e promover o desenvolvimento pessoal para quem o executa. Sendo assim, o trabalho dentro de suas condições e atribuições, tem que levar em conta os conceitos próprios da ergonomia.

Outrossim, na sociedade moderna, as pessoas definem a si próprias e, como consequência, são socialmente definidas através do tipo de trabalho que exercem. Deste modo, existe uma relação direta entre o trabalho e a realização humana. Dos antigos gregos até as atuais sociedades industrializadas, o homem procura sua realização em seu ofício Assim, pelo trabalho,

(...) o homem se autoproduz; desenvolve suas habilidades e imaginação. Aprende a conhecer as forças da natureza e a desafiá-las; conhece as próprias forças e limitações; relaciona-se com os companheiros e vive os afetos de toda relação; impõe-se uma disciplina. O homem não permanece o mesmo, pois o trabalho altera a visão que ele tem do mundo e de si mesmo. (ARRUDA, 2014, p. 9)

Neste sentido, a evolução do trabalho, mesmo com todas as suas contradições, é indissociável da evolução do ser humano e da humanidade, e é perpassada, também, pela constante busca do atendimento às necessidades de sobrevivência, auto-realização e melhoria das condições de vida.

E o trabalho é um dos alicerces para a dignidade do homem, preceito este devidamente garantido pela Constituição Federal, que defende que a pessoa humana é o valor central da

sociedade, do direito e do Estado. Assim, e com efeito, a falta de trabalho é um atentado à dignidade humana, conforme verificar-se-á melhor em capítulo oportuno deste trabalho.

Assim sendo, na era moderna o trabalho transformou-se na mais estimada das atividades humanas, sendo visto como uma atividade essencial ao desenvolvimento humano, como a capacidade humana de construir o mundo.

Segundo Friedmann (2014), a sociologia do trabalho desenvolve suas análises a partir dos diferentes traços que caracterizam o trabalho. Primeiramente, visto como uma característica específica da espécie humana, o trabalho permeia a relação do homem com a natureza através da técnica, tendo o trabalho humano a capacidade de modificar tanto a natureza quanto o próprio homem. Contudo, apesar do seu caráter transformador, o trabalho assumiu formas que acabaram por representar uma coação nos indivíduos.

Nos dias de hoje, o trabalho é visto como uma invenção da modernidade, isto é, como um produto da industrialização, regido pela racionalidade econômica. Outrossim, na sociedade moderna, as pessoas definem a si próprias e, como consequência, são socialmente definidas através do tipo de trabalho que exercem. E elas podem fazê-lo de maneira presencial ou à distância.

O trabalho em domicílio, ou *home office*, é a modalidade mais comum de teletrabalho, segundo Tachizawa e Mello (2018), estando este já consolidado pela Reforma da Lei Trabalhista e devidamente enquadrado na CLT.

3. HOME OFFICE

O teletrabalho surgiu em virtude do desenvolvimento dos meios de comunicação e dos sistemas de informática, que possibilitaram maior dinamismo nas relações comerciais que, conseqüentemente, permitiram uma maior flexibilização nas relações de trabalho. Tecnologias da comunicação e informação são meios, mecanismos, técnicas, para o aprimoramento da comunicação e informação entre duas partes ou mais.

3.1 Home Office – Conceito e Características

A definição de teletrabalho é importante, pois são as mais diversas, estando também em constante evolução. Segundo Jardim (2014) trabalho a distância, trabalho em casa, trabalho remoto e teletrabalho são considerados sinônimos da expressão *home office*

De acordo com Nascimento (2018, p. 180) o teletrabalho é aquele “cuja execução é exercida em lugar diverso do estabelecimento do empregador, ocorrendo muitas vezes na

residência do funcionário”, e que “se desenvolve através do uso de tecnologias modernas que possibilitam o controle e eficácia do trabalho“.

Jardim (2014) defende que o termo remonta a uma publicação no “Washington Post” em 1969, através do termo “dominetics”, e a *posteriori*, com o surgimento do termo “telecommuting”, por J. Milles em 1973. A autora compreende o teletrabalho como sendo “uma modalidade de trabalho a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa” (JARDIM, 2014, p. 18).

Para Bramante (2012, p. 400) o teletrabalho é aquele “efetuado em um lugar distanciado das oficinas centrais de produção, no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas dispõe de condições para comunicar-se com eles por meio de novas tecnologias”. Ou então como uma atividade “desenvolvida à distância da empresa (de modo estável ou móvel) com o suporte do computador (ligado em rede ou *stand alone*)”.

De maneira brilhante e complementar, Jardim (2014, p. 20), ainda diferencia telework, de teleworking e telecommuting; arrimando o entendimento de que:

O telework é entendido como o trabalho a distância, que atualmente está voltado a tarefas e atividades que existiam anteriormente, mas que, com o paradigma da desconcentração do trabalho do interior da empresa, ganham novo colorido, como, por exemplo, no setor de vendas, em que os relatórios padronizados já existiam, sendo que o bloco de contratos, o de relatórios e o de notas fiscais foram substituídos pelos formulários computadorizados; estes antes eram remetidos via correio, ou eram entregues pessoalmente pelos vendedores ao Departamento de Vendas, toda sexta-feira ou segunda-feira, dias em que geralmente eles vinham até a sede ou a filial da empresa para reuniões com os supervisores. Outros setores que se beneficiaram com o teletrabalho são os de administração, de serviços jurídicos, de ensino e formação, atualmente em grande expansão, de serviços bancários, de companhias de seguros, públicos, de vendas por correspondência e de telemarketing, entre outros tantos setores de serviços

O teleworking, como qualquer forma de substituição da viagem ao local de trabalho pelas tecnologias da informação, está adstrito ao conteúdo do trabalho, que contém diretrizes para a consecução dos objetivos. No "teleworking", a informação é a ferramenta do trabalho. A informação viaja pelos meios de

telecomunicações. Assim, o teleworking pode estender-se aos teletrabalhadores que lidam diretamente com as tecnologias nas áreas de biotecnologia, biologia molecular, física, especificamente nas áreas de novas modalidades energéticas, no tratamento de novos materiais, no desenvolvimento de novas tecnologias de telecomunicações, no desenvolvimento de novas ferramentas informáticas, no uso da eletrônica avançada, entre outras, o que mostra que o teleworking não está ligado somente às atividades nas áreas de serviços e nas áreas notadamente burocráticas. O teleworking é a inovação que permite que um novo conceito de trabalho e uma nova mentalidade de trabalhar esteja em curso

O telecommuting é o trabalho periódico realizado fora do escritório principal. Na Itália, o conceito de telecommuting refere-se “ao empregado

que trabalha ao menos um dia da semana em sua casa utilizando conexões informáticas (telefone, fax, correio eletrônico), redes locais, regionais ou internacionais para receber ou transmitir dados”. Especialistas italianos, como Domenico De Masi, não fazem a distinção entre teletrabalho e telecommuting e salientam, de modo genérico, que essa nova modalidade de trabalho pode ser adotada só por formas de trabalho que se prestem à descentralização por razões de índoles técnicas, organizativas ou humanas e pode ser limitada a alguns dias da semana ou a algumas semanas do mês. Esses autores também salientam que teletrabalho não significa trabalho em domicílio, já que é possível executá-lo em centros-satélites da empresa que se localizem próximos à residência do trabalhador.

Rodrigues Pinto (2017, p. 133), sobre teletrabalho, assim define *in verbis*:

Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.

Apesar de ser possível apresentar as mais variadas interpretações sobre o termo teletrabalho, Delgado (2018, p. 234) defende que o conceito mais aceito é o adotado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que define o Teletrabalho como “o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias”.

Neste diapasão, oportuno pontuar que o teletrabalho diferencia-se do antigo trabalho a domicílio, por ser o segundo realizado através de tarefas mais complexas, assim como pelo fato de ele poder ser realizado em qualquer lugar, e não apenas no domicílio do trabalhador, já que está pautado na tecnologia. A isso, Delgado (2018, p. 234) assim complementa:

O teletrabalho é realizado quando se utiliza de tecnologias que permitem que o trabalho seja feito fora do espaço da empresa. Porém, há um equívoco frequente que é comparar o teletrabalho ao trabalho em domicílio, visto que o teletrabalho não se limita ao domicílio. Assim, o lugar de trabalho hoje é, potencialmente, em qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônica seja possível.

Deste modo, o teletrabalho não leva em consideração apenas a supressão geográfica, mas sim a viabilização pela tecnologia da informação e comunicação. O teletrabalho tem algumas feições, de acordo com os seguintes critérios:

- a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo.
- b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho,

fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas.

c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. Segundo Fincato, pode-se afirmar ser esta “[...] a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa.” (BIESDORF, 2011, p. 25).

Assim, por depender da tecnologia, nem todo o trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho. Isso porque ainda que o trabalho em domicílio também seja um trabalho a distância, quando este não usar necessariamente a tecnologia, não poderá ser considerado um teletrabalho.

3.1.1 Home Office em Tempos de Pandemia (COVID19)

Em 2019, a China se tornou o epicentro da propagação de uma doença [Covid-19] que se espalhou para o restante do mundo, fazendo com que governos reagissem para tentar conter o avanço do novo coronavírus, fechando suas fronteiras, impondo bloqueios a viagens domésticas e internacionais, fechando indústrias, escolas, o comércio, além do cancelamento de grandes eventos de entretenimento.

Poucos meses se passaram até que todo o mundo fosse acometido pela pandemia de Coronavírus, uma doença infecciosa grave provocada pelo vírus Covid-19 (*SARS-CoV2*) que é transmitida através de gotículas expelidas pelo nariz ou boca de uma pessoa infectada, assim como também por objetos contaminados – o primeiro caso foi identificado na cidade de Wuhan, na China, no final de dezembro. Em março do ano seguinte a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o surto da doença como pandemia. Desde então, a doença passou a se espalhar de forma rápida e violenta por todos os países do planeta (OLIVEIRA, 2020).

Ao final do mês de fevereiro de 2020 o Ministério da Saúde confirmou o primeiro caso de Covid-19 no Brasil. A partir de então, os governos (federal, estaduais e municipais), entendendo que se tratava de uma emergência de saúde pública, passaram a adotar normas de prevenção para tentar frear o avanço das infecções provocadas pela Covid-19. Seguindo as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS), a maioria dos estados brasileiros adotou o isolamento social e a permanência breve em espaços fechados e com pouca ventilação como algumas das medidas para conter o surto – algumas cidades tomaram

decisões mais severas como *lockdown*. A população precisou ficar isolada, toda atividade que não fosse considerada essencial precisou ser suspensa (OLIVEIRA, 2020).

A crise do Coronavírus se tornou a mais recente no aspecto sanitário e de saúde global, afetando todos os setores e, em especial, a economia de diversos países. Frente ao exposto, ou seja, a necessidade de distância social, é que o Brasil se viu obrigado a aderir sobremaneira a modalidade de trabalho a distância, ou *Home Office*, demandando a criação e aperfeiçoamento de ferramentas a serem utilizadas para a implementação dessa modalidade de trabalho nas Empresas.

Filho (2018) cita que o *Home Office* é o trabalho caracterizado pelo desempenho das atividades em local distinto da sede do estabelecimento empresarial, mediante uso de tecnologias de informação e comunicação.

3.1.1.1 *Vantagens e Desvantagens do Trabalho Remoto*

Para Luna (2014) existem algumas vantagens dessa modalidade de trabalho, dentre elas a redução do custo operacional, uma vez que o funcionário não precisa mais ocupar um local físico na empresa; a transformação dos custos fixos em variáveis, mudança para uma gestão por objetivos e a possibilidade de ganho na imagem aumentando as chances de crescimento dentro da empresa. Ademais, em suas conclusões, defende que o trabalho terá flexibilidade no horário de trabalho, redução do tempo perdido e redução do estresse causado pelo trânsito, melhorando sua vida social e pessoal aumentando a qualidade de vida, findando com a argumentação de que o trabalho rende mais, já que o funcionário não sofre com as interrupções típicas do ambiente de trabalho.

No entanto Hara (2014) considera algumas desvantagens para as empresas como a dificuldade para supervisionar e controlar o trabalho dos funcionários, a gestão pode se sentir diminuída por não estar rodeada dos seus subordinados, redução do foco na empresa, uma vez que o trabalho remoto cria condições para o funcionário exercer trabalhos em paralelo, e o **aumento dos riscos de segurança e confidencialidade das informações.**

Certo é que o trabalhador que exerce suas tarefas em *home officer* responde hierarquicamente aos seus superiores. Pelo exposto, ainda que estejam distanciados fisicamente, o colaborador ainda possui uma supervisão e deve seguir as orientações e ordem de comando da organização (ANDRADE, 2015). Para que isso efetivamente ocorra faz-se necessário que as empresas adotem ferramentas para a implementação do Home Office.

4. TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E O TELETRABALHO

Vários fatores determinam se um trabalho pode ser executado remotamente. A parcela de empregos que são passíveis de teletrabalho determina o tamanho da força de trabalho que pode trabalhar em casa durante uma pandemia e, assim, reduzir a transmissão comunitária do vírus. Dois artigos recentes (Hatayama *et al.*, 2020) examinaram o potencial de trabalhar em casa em países com diferentes níveis de desenvolvimento econômico e descobriram que fatores como a estrutura econômica e ocupacional e o acesso à internet de banda larga e a probabilidade de possuir um computador pessoal, são determinantes importantes de trabalhar em casa.

Os resultados indicam que a facilidade de empregos para trabalhar em casa aumenta com o nível de desenvolvimento econômico do país. Portanto, os países onde uma grande proporção de empregos estão em setores como TIC, serviços profissionais, finanças e seguros e setores da administração pública podem mobilizar uma proporção maior da força de trabalho para trabalhar em casa, enquanto países com forte dependência de setores como manufatura, agricultura, construção e turismo são menos capazes de fazê-lo.

A seguir se fará uma análise dos diferentes aspectos eletrônicos a serem analisados no trabalho remoto

4.1 ASPECTO DIGITALIZAÇÃO

A digitalização é definida como um processo sociotécnico e evolutivo que ocorre nos níveis individual, organizacional, social e global (Legner *et al.*, 2017) e em todos os setores. Refere-se ao uso de ferramentas que convertem informações analógicas em informações digitais. A digitalização inclui um conjunto complexo de tecnologias, algumas das quais ainda estão em seus estágios iniciais de desenvolvimento e uso.

No contexto do trabalho e do local de trabalho, a digitalização em sua forma atual refere-se ao aumento da presença e uso de ferramentas de computação em nuvem e agendamento, bem como aplicativos baseados na web em diferentes plataformas para facilitar o acesso remoto e o trabalho colaborativo. Desde o início da pandemia, o ritmo da digitalização acelerou, a adoção de tecnologias digitais pelas empresas levou a uma maior oportunidade para os trabalhadores continuarem trabalhando em casa. A digitalização já estava levando a mudanças significativas na forma como o emprego e os locais de trabalho são organizados, com implicações potencialmente substanciais para requisitos de habilidades, padrões de trabalho e bem-estar dos trabalhadores (OIT, 2019).

A digitalização, no entanto, não está espalhada uniformemente pelo mundo, com certas regiões lutando com a falta de banda larga, conexão à Internet e ferramentas de TIC disponíveis para permitir o teletrabalho.

Há um número cada vez maior de ferramentas e software disponíveis para rastrear e monitorar a atividade dos trabalhadores, especialmente quando trabalham em locais remotos (ou seja, em casa) e fora do contexto tradicional do local de trabalho.

As ferramentas que rastreiam os toques do teclado, movimentos do mouse ou a localização física dos trabalhadores têm natureza intrusiva e, portanto, não são recomendadas. Além disso, eles não devem ser usados para substituir a gestão por resultados e uma articulação clara de quais tarefas e produtos de trabalho específicos são esperados dos trabalhadores e quando eles devem ser concluídos.

Os trabalhadores também não devem incorrer em custos adicionais ao realizar seu trabalho em suas casas. Eles também têm o direito de obter equipamentos e ferramentas de seu empregador que lhes permitam trabalhar como se estivessem em seu local de trabalho regular, sem consequências negativas sobre seu desempenho, eficácia e bem-estar. Continuar trabalhando em equipamentos e ferramentas abaixo da média leva a uma perda de produtividade, frustração e, finalmente, desengajamento dos trabalhadores.

Portanto, para atingir um nível de produtividade semelhante ao do escritório, o empregador precisa garantir que os teletrabalhadores tenham acesso à tecnologia e às ferramentas que usariam se estivessem no local de trabalho. Certifique-se de que os trabalhadores saibam como acessar o pessoal de suporte técnico da equipe, caso precise de assistência; especialmente no caso de PMEs com capacidade interna de TIC limitada, eles podem pedir a funcionários mais experientes em tecnologia para ajudar seus colegas que podem ter mais desafios com a tecnologia.

Um diálogo contínuo entre o empregador e os trabalhadores é vital para detectar eventuais dificuldades com as ferramentas e para que os trabalhadores apresentem suas necessidades específicas, em termos de equipamentos e softwares de TIC e treinamento relacionado.

Mas, afinal: quais são os diferentes aspectos que precisam ser considerados na transição do escritório para o teletrabalho e que medidas os empregadores podem tomar? A seguir Samples (2020) apresenta as seguintes propostas:

X Oferecer oportunidades de treinamento aos trabalhadores sobre as diferentes ferramentas que eles serão obrigados a usar, como bem como auto-avaliação e testes externos sobre os níveis de habilidade e habilidades.

X Revisar as necessidades de tecnologia e os recursos dos funcionários que trabalham em casa, bem como seu nível de habilidades para acessar e trabalhar com a tecnologia.

X Enterprises também pode considerar como o equipamento necessário será entregue na casa do trabalhador (pelo serviço de correio ou os trabalhadores podem buscá-los)

X Revisar a política sobre se os trabalhadores terão permissão para usar seus próprios dispositivos para se conectar a servidores de trabalho e acessar dados ou, em vez disso, receberão equipamentos de TIC fornecidos por seus empregadores. .

X Incluir na política de teletrabalho as modalidades de reembolso para apoiar financeiramente os trabalhadores para garantir que eles tenham o tipo certo de equipamento, internet, largura de banda e ferramentas de comunicação no âmbito dos objetivos da organização.

X Oferecer oportunidades de treinamento aos trabalhadores sobre as diferentes ferramentas que eles serão obrigados a usar, como bem como auto-avaliação e testes externos sobre os níveis de habilidade e habilidades.

4.2 ASPECTO COMUNICAÇÃO DIGITAL

As equipes nas quais a maioria ou todos os membros trabalham em teletrabalho dependem muito da comunicação eletrônica regular para promover a colaboração, a confiança e a transparência. No entanto, há evidências de pesquisa de que as equipes que trabalham remotamente enfrentam desafios de comunicação mais significativos do que as equipes presenciais (Hertel et al., 2005).

Esses desafios se multiplicam com o tempo, pois quando os membros da equipe passam cada vez mais tempo trabalhando separados, aumenta o grau de separação e isolamento profissional. A colaboração das equipes se desgasta lentamente porque, ao se comunicar por meio eletrônico, os trabalhadores tendem a compartilhar menos informações

com seus colegas e, em alguns casos, têm dificuldade em interpretar e entender as informações que recebem.

O processo de feedback tende a ser menor do que ocorre quando as equipes trabalham juntas no mesmo local. Trabalhadores e gestores precisam investir esforços adicionais para garantir que sua comunicação seja eficaz e as mensagens claras, além de proporcionar um fluxo contínuo de informações.

Dado o risco real de isolamento social associado ao teletrabalho em tempo integral, todos os esforços devem ser feitos para ajudar os teletrabalhadores a permanecerem conectados com supervisores, colegas e a organização como um todo (OIT, 2020). Muitas organizações estão, portanto, introduzindo e aumentando as oportunidades informais para os trabalhadores se conectarem. Essas ocasiões geralmente refletem e expandem suas práticas anteriores, desde interações sociais online, entretendo filhos de colegas por meio de ferramentas online ou simplesmente verificando como os colegas estão se saindo. Esses pontos de contato podem fazer uma grande diferença para os trabalhadores que sofrem com o isolamento ou a ansiedade da situação, mas é importante encontrar um equilíbrio e conter predominantemente interações sociais dentro do horário normal de trabalho, para não confundir ainda mais a linha entre o trabalho tempo e tempo privado.

Smith (2020) defende que, para garantir que a comunicação seja eficaz e esteja apoiando as equipes de teletrabalho em sua colaboração, o seguinte pode ser considerado pelas organizações:

X Considerar configurar um repositório centralizado de todas as principais mudanças e atualizações para políticas e processos internos. Especialmente para as empresas que não têm uma cultura de comunicação, isso pode ser uma grande mudança de cultura. Um dos desafios quando os trabalhadores estão em teletrabalho é manter todos informados sobre as últimas mudanças em toda a organização de forma eficaz. Isso pode economizar muito tempo para os trabalhadores que tentam encontrar as informações mais recentes e precisas sobre as políticas organizacionais

X Estabelecer normas de comunicação: As equipes remotas precisam criar novos padrões que estabeleçam clareza nas comunicações que tragam previsibilidade e certeza às conversas virtuais Normas também podem existir em um nível individual, como o tempo de resposta preferido das pessoas, estilo de escrita e tom. Essas normas também podem incluir duração e nível de detalhes das mensagens, tempo de resposta, uso e tolerância ao humor

X A comunicação não deve se limitar ao conteúdo, mas também incluir os aspectos sociais do trabalho, criando oportunidades de conexão fora das obrigações de trabalho ou dando continuidade às tradições estabelecidas no escritório;

X Fazer uso de todo o espectro de opções de comunicação disponíveis. Permitir que os trabalhadores gravitam em torno das ferramentas que consideram as mais fáceis e eficazes de usar. A pesquisa também mostra que a videoconferência aumenta a eficácia dos trabalhadores remotos (Forbes Insights, 2017).

X Assegurar que os trabalhadores saibam quando e como podem contatar seus supervisores diretos. A comunicação clara sobre os melhores horários e as melhores maneiras de entrar em contato é essencial para os teletrabalhadores. Dependendo da urgência ou da prioridade da chamada, pode haver várias opções que os trabalhadores podem escolher para encontrar a maneira mais adequada de se comunicar;

X A comunicação entre teletrabalhadores tem seu próprio risco de ser tendenciosa. Os gerentes e supervisores diretos devem aprender a identificar e abordar efetivamente o viés cognitivo em relação à frequência e qualidade da comunicação. Isso inclui, por exemplo, trabalhadores que estão sempre se comunicando; quais funcionários estão em silêncio; quais são as conexões mais frequentes entre os membros da equipe; e como equipes menores estão trocando informações;

X Oferecer incentivo e apoio: Especialmente no contexto de uma mudança abrupta do trabalho no escritório para o trabalho remoto, os gerentes precisam reconhecer o estresse, ouvir as ansiedades e preocupações dos trabalhadores e ter empatia com suas dificuldades.

4.3 ASPECTO TREINAMENTO

O trabalho remoto demanda de treinamento. Assim como o teletrabalho em tempo integral por um período prolongado é diferente de trabalhar no contexto empresarial tradicional, gerenciar uma equipe de teletrabalho também tem seus desafios e oportunidades particulares. As organizações precisam reconhecer que, tanto para trabalhadores quanto para gerentes, essa nova situação exige reavaliar antigos hábitos de trabalho e aprender novas

habilidades para gerenciar melhor a situação, salvaguardar o bem-estar dos funcionários e manter as métricas de desempenho acordadas. Manter os trabalhadores motivados, ajudá-los a navegar em diferentes modalidades de trabalho enquanto estão em casa, manter uma boa colaboração em equipe e apoiar os funcionários a se desconectarem do trabalho e ter acordos de tempo de trabalho razoáveis são apenas algumas das questões críticas que o treinamento e o desenvolvimento para teletrabalhadores e seus gerentes.

As organizações adotaram várias abordagens para garantir que seus funcionários estejam bem equipados para desempenhar efetivamente o teletrabalho; os gerentes de linha são capazes de gerenciar efetivamente uma equipe remota usando uma abordagem baseada em resultados; e todos os teletrabalhadores têm as habilidades e os conhecimentos necessários para navegar com sucesso no teletrabalho regular, inclusive durante a pandemia, ou recebem treinamento relevante para preencher quaisquer lacunas de habilidades. ritmos, gerenciamento de tempo e hábitos saudáveis também podem capacitar as equipes a praticar melhor Essas ações incluem o seguinte:

X Realizar pesquisas regularmente (a cada 2-3 semanas) sobre os desafios e necessidades dos teletrabalhadores

X Priorizando os tipos de treinamento de seus catálogos de treinamento existentes que são mais relevantes agora, como habilidades de liderança, habilidades de gerenciamento de tempo, habilidades de comunicação.

X Managers podem se beneficiar participando ou revisitando treinamentos específicos voltados ao desenvolvimento de habilidades de liderança no gerenciamento de equipes remotas, liderança de equipes em situações de crise, comunicação eficaz com uma equipe remota, coaching e mentoring.

X Oferecer sessões de treinamento com foco em soft-skills e aspectos comportamentais do teletrabalho, como mindfulness ou habilidades de gerenciamento de tempo para teletrabalhadores. Essas sessões os ajudariam a aprender e adquirir habilidades para minimizar os riscos à saúde, estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal e melhorar a eficácia. Fazer exercícios suficientes, comer e dormir bem e desconectar-se de dispositivos digitais são tão importantes, se não mais, no contexto do teletrabalho durante a Pandemia

Certo é que para isso tudo poder ser efetivo faz-se necessários que as empresas adotem ferramentas de tecnologia e comunicação digital.

5. DAS FERRAMENTAS UTILIZADAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE NAS EMPRESAS

À medida que as empresas em todo o mundo migram para o trabalho remoto devido ao coronavírus, descubra nossas ferramentas digitais mais bem avaliadas para trabalho remoto. As empresas devem se familiarizar com o uso de ferramentas digitais para se manterem conectadas – e rapidamente.

O compartilhamento de documentos, a realização de reuniões e a colaboração em ideias precisarão se tornar digitais se as empresas quiserem se adaptar a novas formas de trabalho socialmente distantes.

5.1 FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO DIGITAL

Ter meios de comunicação digital confiáveis, adaptáveis e úteis é fundamental para qualquer empresa que queira se manter ágil e competitiva.

Para as empresas, existem muitos softwares que tornam muito mais simples ter equipes remotas.

5.1.1 Hangouts do Google

O Google Hangouts é uma ferramenta gratuita de videoconferência que permite realizar reuniões de equipe e individuais remotamente. No estilo típico do Google, é pode ser considerado bonito e fácil de usar, podendo suportar até 250 usuários em uma videochamada.

Na parte inferior de cada tela de chamada há um botão 'Present' que permite compartilhar sua tela ou uma janela escolhida, bem como sua webcam, replicando a apresentação da vida real muito bem.

Além de simples chamadas de voz e vídeo, o Hangouts possui um recurso de legenda oculta gerado automaticamente. Isso significa que você verá legendas para quem está falando em tempo real – ideal em caso de com dificuldade para entender a pessoa que está falando.

Além disso, para empresa que já usa o Gmail ou o Google Agenda, o Google Hangouts se encaixa perfeitamente nas comunicações existentes, pois os produtos do Google são projetados para funcionar em conjunto.

Por exemplo, quando alguém é convidado para uma reunião no Google Agenda, ele cria automaticamente um link do Hangout. O Google até anexará um número de telefone à reunião para o qual qualquer pessoa pode ligar para participar da reunião de um telefone - perfeito para trabalhadores remotos em movimento.

5.1.2 Zoom

Da mesma forma, o Zoom é uma ferramenta gratuita de videoconferência. Ele suporta até 100 usuários em uma chamada gratuitamente e até 500 usuários com sua paga por complemento.

Com videochamadas em HD e reuniões de áudio via Zoom Phone, o software pode suportar até 49 vídeos na tela ao mesmo tempo. Perfeito para ver rostos amigáveis em reuniões gerais e diminuir os aspectos mais isolados de trabalhar sozinho.

No Zoom, quem faz a chamada (o apresentador) tem o controle final. Isso significa que eles podem silenciar microfones e controlar a capacidade de outros usuários de apresentar ou compartilhar a tela.

Dita ferramenta ainda incentiva a interação entre o apresentador e outros usuários por meio de recursos como levantar a mão virtual, compartilhamento de tela e bate-papo em grupo – para que todos possam ficar presos e envolvidos quando quiserem.

Os diferentes níveis de assinatura permitem que você compre tempos de chamada mais longos (reunião com mais de 3 participantes termina automaticamente em 40 minutos com a versão gratuita), além de alterar as configurações do usuário, gerenciar relatórios, controlar a personalização e gravar reuniões.

5.1.3 Tandem

O Tandem é um "escritório virtual para equipes remotas" auto-descrito. Este aplicativo funciona para facilitar e incentivar as conversas casuais e a colaboração que acontecem naturalmente no escritório.

O Tandem conecta-se a todas as ferramentas de comunicação do seu local de trabalho (são integradas a mais de 40 aplicativos) e permite que aquele que a empresa veja no que os

membros de sua equipe estão trabalhando, além de possibilitar o contato com colegas quase instantaneamente e a colaboração em projetos de trabalho.

A página inicial do Tandem exibe o nome de cada membro da equipe ao lado do aplicativo que eles estão usando em tempo real. Isso é ideal para fazer um loop no trabalho com os membros da equipe e colaborar se você vir alguém trabalhando em um projeto compartilhado.

A formosura do Tandem é que ele replica a vida real do escritório, ou seja, o colaborador que presencialmente pode ir até a mesa de alguém para fazer uma pergunta, terá no Tandem a possibilidade de chamar a atenção de um colega, e falar da mesma forma para chamar a atenção de alguém sem ter que ligar para ele. Além de bate-papos particulares, podem ser criadas salas de bate-papo por voz projetadas para replicar o trabalho em um espaço de mesa compartilhado.

O bate-papo por vídeo ou voz permanece aberto em segundo plano enquanto você trabalha, para que você possa manter as conversas com sua equipe o dia todo, se desejar.

5.1.4 Skype

O Skype é uma ferramenta de comunicação da Microsoft muito popular no mercado. Além de ser compatível com vários dispositivos, desde computadores até consoles de videogame, a plataforma é responsiva e de fácil compreensão. Entre suas funcionalidades, o Skype permite a gravação e compartilhamento de tela, busca inteligente de mensagens e envio de diversos formatos de arquivo.

5.1.5 WhatsApp

O WhatsApp é uma ferramenta de mensagens instantâneas muito utilizada para uso pessoal, ou então, para atendimento aos clientes a nível comercial. Como ferramenta de comunicação corporativa não é o mais indicado, apesar de ser muito utilizado no Brasil em tempos de home officer.

5.2 FERRAMENTAS DE GERENCIAMENTO DE PROJETOS

Algumas equipes podem tentar lidar com tudo por meio de e-mails, o que é particularmente perigoso. O sistema de gerenciamento de projetos resolve o problema das equipes virtuais para ajudar a organizar documentos e tarefas, para facilitar as equipes

5.2.1 ProofHub

O ProofHub é um software de gerenciamento de projetos online no quais centenas de equipes remotas confiam para trazer tudo em um só lugar. Os membros da equipe podem ter interações perfeitas com colegas de equipe e clientes. O ProofHub vem com muitos recursos, como provas online, discussões, bate-papo para compartilhar feedback e gerenciamento remoto de projetos apenas em um local central. O ProofHub é um software de gerenciamento de projetos remoto completo e obrigatório para equipes que exigem um nível maior de proficiência em gerenciamento.

5.2.2 Basecamp

O Basecamp é uma escolha popular entre gerentes, equipes, freelancers e agências por sua funcionalidade simples, design limpo e usabilidade elegante. É uma solução de software de gerenciamento de projetos e colaboração em equipe que ajuda você a gerenciar projetos e se comunicar com clientes de maneira significativa.

Ele oferece uma variedade de recursos e ferramentas para compartilhar ideias, organizar conversas e manter todos na mesma página durante todo o projeto. Ao mesmo tempo, o colaborador experimenta limitações como nenhum controle de tempo, nenhuma capacidade de arquivar tópicos, nenhuma subtarefa, nenhuma hierarquia de equipe profissional, apenas integrações externas, etc. Essas limitações são a razão pela quais organizações e equipes (especialmente equipes em crescimento) estão procurando as melhores alternativas ao Basecamp.

Mister afirmar que nenhuma ferramenta é perfeita, sendo necessário que a empresa avalie suas necessidades específicas a fim de decidir se uma ferramenta é ou não ideal para o seu negócio.

5.3 FERRAMENTAS DE ANALISE DE E-MAILS

5.3.1 EmailAnalytics

O EmailAnalytics é uma ferramenta de produtividade que visualiza a atividade de e-mail da sua equipe. É possível ver o tempo médio de resposta de e-mail de cada membro da equipe, bem como quantos e-mails cada um envia e recebe todos os dias. As equipes de vendas e atendimento ao cliente o usam para monitorar e melhorar a produtividade do e-mail, e os usuários do EmailAnalytics obtêm uma melhoria média de 42,5% no tempo de resposta do e-mail. Esse aumento de velocidade leva a um aumento de 16% nas vendas, em média.

Ainda é possível obter relatórios diários, semanais e mensais por e-mail com dados de referência para comparar uma equipe com outras equipes e observar a melhoria da mesma ao longo do tempo.

Não há software para instalar, a configuração é feita com apenas alguns cliques e pode-se adicionar membros da equipe instantaneamente e começar a rastrear suas atividades de e-mail. É uma ferramenta indispensável para qualquer equipe remota.

5.4 FERRAMENTAS DE COLABORAÇÃO EM EQUIPE

5.4.1 Troop Messenger

O Troop Messenger é uma ferramenta compacta de trabalho remoto para pequenas, médias e grandes empresas. Essa ferramenta de alta funcionalidade e baixa complexidade aborda várias especificidades de domínio. Os membros da equipe podem interagir por meio de mensagens instantâneas, chamadas de áudio e vídeo, localização e compartilhamento de arquivos e criando grupos ilimitados em movimento.

Essa alternativa do Slack permite que os administradores adicionem vendedores, fornecedores e freelancers como membros laranjas que têm acesso restrito ao workspace. O Troop Messenger pode ser integrado a aplicativos essenciais como Dropbox e Google Drive. Com o Troop Messenger, sua equipe pode migrar seus arquivos, documentos e fazer muito mais do que enviar mensagens de texto.

É apresentada como a melhor ferramenta de comunicação doméstica que sua equipe precisa para garantir a continuidade dos negócios durante o COVID-19.

5.4.2 Bit Ai

O Bit.ai é uma plataforma de colaboração e gerenciamento de documentos de última geração, é uma das maneiras mais eficazes de colaborar entre equipes. Os documentos inteligentes do Bit ajudam a empresa a unir conteúdo digital rico em documentos colaborativos. Com ele faz-se possível o aprimoramento da comunicação e compartilhamento de conhecimento da equipe anexando arquivos, adicionando blocos de código e exibindo rich media como Planilhas Google, pesquisas Typeform, bancos de dados Airtable, designs Figma e muito mais em mais de 100 aplicativos em seus documentos.

O Bit é uma das maneiras mais inteligentes para uma equipe colaborar em comunicação interna, documentação de projetos, documentos técnicos, processos, manuais de treinamento, bases de conhecimento internas, conteúdo voltado para o cliente, em um blog da empresa e muito mais.

Um recurso de bônus é que sua equipe pode até colaborar com convidados em documentos e criar salas de dados de espaço de trabalho. Essa é uma funcionalidade realmente útil se seus fluxos de trabalho exigirem que você colabore com pessoas de fora da sua organização, como clientes, consultores, fornecedores etc.

5.4.3 Slack

O Slack é uma ferramenta de trabalho remoto de mensagens que todo mundo adora. Um espaço digital que ajuda na comunicação entre os colegas de equipe, permite que eles compartilhem ideias, compartilhem comentários em tempo real para que tudo se mova rapidamente. Você pode ter toda a comunicação de sua equipe em um só lugar onde quer que vá com uma ferramenta de colaboração remota. Quando as equipes são remotas, elas podem usar os canais do Slack para mensagens instantâneas e colaboração. Ele trará toda a comunicação da equipe em um só lugar, facilitando muito o gerenciamento de funcionários remotos. O Slack oferece aplicativos totalmente nativos para iOS e Android para oferecer funcionalidade completa.

5.5 FERRAMENTAS PARA ARMAZENAMENTO EM NUVEM

5.5.1 Google Drive

O Google Drive é uma plataforma de armazenamento em nuvem para manter todos os seus arquivos em um local seguro e centralizado. Os trabalhadores remotos podem armazenar e compartilhar documentos, planilhas e apresentações de slides. Ele pode ser usado para gerar relatórios sobre métricas semanais. Além disso, os arquivos do Google Drive podem ser sincronizados entre dispositivos, para que os indivíduos possam visualizá-los e atualizá-los de qualquer lugar.

5.5.2 Dropbox

Não funciona tão bem compartilhar arquivos grandes por e-mail, portanto, o Dropbox é um espaço de trabalho moderno que oferece vários recursos para gerenciar funcionários remotos. Os trabalhadores remotos podem sincronizar, compartilhar e colaborar facilmente em documentos. Este sistema de armazenamento em nuvem possui API que o torna útil para colaboradores remotos. Ele permite compartilhar arquivos grandes – powerpoint, photoshop, sketch com qualquer pessoa.

5.6 FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE

A produtividade remota é uma parte crucial dos trabalhadores remotos. Gerenciar funcionários de equipes remotas significa garantir que todos sejam o mais produtivo possível.

5.6.1 Krisp

O Krisp é um aplicativo de cancelamento de ruído que ajuda profissionais e equipes remotas a serem mais produtivos. Ele remove o ruído de fundo em ambos os lados da chamada, para que você e os participantes da chamada possam atender chamadas importantes de qualquer lugar. Você pode usá-lo com qualquer aplicativo de comunicação (Zoom, Skype, Slack e muitos outros) e desfrutar de reuniões remotas mais produtivas.

5.6.2 Todoist

O Todoist é importante para empresas que precisam de um geek na organização de tarefas para equipes remotas. Ele oferece todos os recursos principais que incluem tarefas, subtarefas, permite criar projetos, adicionar notas e fazer upload de arquivos, definir lembretes, sinalizadores e um gráfico de produtividade.

5.6.3 Blink

O Blink é um aplicativo abrangente que capacita a comunicação e aumenta a produtividade para equipes remotas. Ele foi projetado para transformar a experiência do funcionário em uma plataforma de comunicação unificada e responsiva móvel

O Blink oferece uma variedade de recursos como gerenciamento de calendário, fóruns de discussão, diretório de funcionários e feed de notícias, etc. – tudo em um esforço para criar um ambiente digital amigável ao trabalho que facilite a produtividade e a coesão da equipe acima de tudo.

Ao mesmo tempo, também oferece ferramentas para criar microaplicativos dentro da plataforma Blink. Com isso, sua empresa pode criar suas próprias soluções de comunicação e colaboração de funcionários sem a necessidade de conhecimento técnico.

Esses microaplicativos suportam gerenciamento de ausências, planilhas de horas automatizadas, cartões de pagamento, pesquisas de rede e muito mais. No entanto, o maior charme desses microaplicativos é que eles podem ser otimizados para desktops, celulares e tablets.

O Blink é o melhor aplicativo de funcionários para organizações que desejam apoiar suas equipes móveis e mantê-las informadas mesmo quando estão em movimento.

5.7 FERRAMENTAS PARA CONTROLE DE HORAS

Devido à distância, gerenciar as horas de trabalho e o cumprimento do expediente pode ser mais complicado. Nesse cenário, contar com ferramentas que viabilizam o controle de horas é um investimento necessário.

5.7.1 Toggl

O Toggl é uma ferramenta de acompanhamento de horas, que ajuda o usuário a entender quanto tempo gastou em cada atividade, porém, esse recurso também pode ser encontrado

em ferramentas de gestão de tarefas como é o caso do Artia e do Asana, citados acima. Desse modo, os colaboradores têm mais controle sobre seu tempo de trabalho e evitam sobrecargas. A ferramenta é *mobile friendly* e oferece lembretes de controle.

Entre as funções avançadas do Toggl há a análise de resultados por tarefa, de acordo com padrões de produtividade do usuário e registros de resultados passados. Por não fazer o gerenciamento de tarefas, essa plataforma precisa ser usada ao lado de outra ferramenta que organize os fluxos de trabalho, o que pode gerar mais custos para a empresa.

5.7.2 Pontomais

Substituindo o antigo hábito de bater cartão, o Pontomais é uma plataforma de registro de ponto digital, que automatiza e agiliza o processo de documentação do expediente, além de auxiliar no controle de horas. A ferramenta conta com lembretes, localização em tempo real e, além disso, é *mobile friendly*.

O Pontomais cria um histórico completo e detalhado da jornada dos colaboradores. Desse modo, é mais simples gerenciar horas extras e faltantes. Também é possível anexar documentos como atestados médicos para justificar ausências. Esse tipo de ferramenta ajuda a manter os colaboradores mais pontuais e facilita a vida dos gestores.

5.8 ANÁLISE DAS FERRAMENTAS PESQUISADAS

Com base as ferramentas pesquisadas e citadas no trabalho, uma recomendação de qual dessas utilizaria nas empresas:

Na parte de Comunicação digital, recomendaria a ferramenta Zoom pois fiz alguns treinamentos com ela e como uma ferramenta simples de usar, e outra seria WhatsApp que acredito ser a ferramenta mais utilizada na empresa e em qualquer ambiente de trabalho.

Em Gerenciamento de Projetos aplicaria o Basecamp sendo uma ferramenta popular entre gerentes e equipes, por ser simples e ter funcionalidades que a empresa precisa para a sua gestão de equipe.

Como foi citada só o EmailAnalytics sendo a ferramenta de análise de e-mails, ele seria um produto bem completo para empresas com atendimento ao cliente, assim monitorando melhor a produtividade de cada colaborador.

Para Colaboração em Equipe recomendaria a plataforma Bit Ai, sendo que possui maneiras mais eficaz na comunicação da equipe, compartilhamento de documentos planilhas e muito mais.

Na parte de Armazenamento em Nuvem seria o Google Drive muito prático e fácil sendo que já utilizo no meu dia a dia.

Ferramentas de Produtividades a mais completa Blink pra minha recomendação assim possuindo vários tipos de funções para ter a mesma produtividade do que estivesse trabalhando presencialmente.

E por último para controle de horas que eu utilizo na minha empresa é o Pontomais, compreendendo os requisitos para registro de horas no trabalho remoto.

CONCLUSÃO

A escolha do tema se deu em razão da sua atualidade frente ao aumento no percentual de empresas que tiveram que aderir ao *home officer* em consequência da quarentena imposta pelo Covid19 em 2020. Se tratou de uma das maiores crises mundiais tanto na saúde como na economia.

Com o isolamento social a fim de salvar milhares de vidas o Brasil teve que aderir ao trabalho remoto como uma alternativa segura para contenção do vírus e continua sendo, quando possível para a empresa, uma das melhores opções para manter a rotina organizacional contribuindo também para diminuir a taxa de desemprego.

Entretanto países desenvolvidos já possuem dita modalidade de trabalho de maneira exponencial sendo que o Brasil ainda não tem números consolidados em relação ao tema, o que caracterizou maior desafio no que se refere a segurança da informação e uso de ferramentas para sua implementação.

Mas, restou claro que na atualidade dezenas de ferramentas tecnológicas podem ser utilizadas pelas empresas a fim de manter seus colaboradores trabalhando de maneira remota, sendo o *home officer* uma vantagem para as empresas, no tocante aos custos dos funcionários; e para os laboradores a vantagem principal está no menor tempo e custo no deslocamento, além da possibilidade de se manterem mais conectados a família.

Espera-se que este trabalho venha a contribuir para que empresas possam adotar as mais variadas ferramentas e ampliar a modalidade home no Brasil mesmo após Pandemia, já que as mesmas são as mais variadas incluindo assim ferramentas de comunicação digital, de gerenciamento de projeto, de análise de emails, de colaboração em equipe, para armazenamento em nuvem, de produtividade e de controle de horas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Alexsandro Luiz de; RAFALSKI, Julia Carolina. Home-office; aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. Revista Temas de Psicologia, Vol 23, nº 2. Junho 2015.

ARENDRT, Hannah. A condição humana. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2017.

ARRUDA, José Jobson de Andrade. A Revolução Industrial. 3ª ed. São Paulo: Ática, 2014

BÁRCIA, Paulo. Trabalho digno e Desenvolvimento, Dili, 2008. Disponível em: https://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx%3Ffile%3Dfiles%252FFiler%252FMIC_IT%252FFicheiros%252FBiblioteca%252FTrabalho_Rede%252FTrabalho_Digno_e_Desenvolvimento.pdf+%26cd=1%26hl=pt-BR%26ct=clnk%26gl=pt. Acesso em 20 de janeiro de 2022.

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. Reações contemporâneas de direito do trabalho. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

BRAMANTE, Ivani. Teletrabalho: Teledireção, telesubordinação e teledisposição. 76 ed. São Paulo: Ltr, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 42. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

DALLARI, Dalmo de Abreu. Direitos Humanos e Cidadania. 2ª ed. Reform. – São Paulo: Moderna, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15 ed. São Paulo: LTr, 2018.

- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 13. ed. São Paulo, LTR, 2019.
- FALCÃO, J. T R. Revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas e históricas do trabalho *Universitas Psychologica*, Bogotá, v.12, n. 4, out./dez. 2013.
- FERNANDES, Francisco Cortes. Análise de vulnerabilidade como ferramenta gerencial em saúde ocupacional e segurança do trabalho. 2012. 108f. Monografia (Mestrado em Engenharia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/78723>. Acesso em janeiro de 2022.
- FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. Direito constitucional. São Paulo: RT, 2011.
- FERREIRA, Jorge Neto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2018.
- FILHO, Jailson Correia de Melo. Desafios da gestão de pessoas na área de home Office. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Ano 03, Ed. 11 Vol. 08, pp. 70-81. Novembro de 2018.
- FRIEDMANN, G. O trabalho em migalhas: especialização e lazeres. São Paulo: Perspectiva, 2014.
- GOMES, Fábio Rodrigues. O Direito Fundamental ao Trabalho: Perspectivas Histórica, Filosófica e Dogmático-Analítica. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2018.
- HATAYAMA, Maho; Viollaz, Mariana; Winkler, Hernan. Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. Policy Research Working Paper No. 9241. Washington DC: World Bank, 2020.
- HARA, Caroline Lumi. Home Office e as Tecnologias de Acesso Remoto. São Paulo, 2011.
- HERTEL, G., Geister, S. and Konradt, U. Managing virtual teams: a review of current empirical research. *Human Resource Management Review*, 2005.
- JARDIM, C. C.da S. O Teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: LTR Editora, 2014.
- LEAL, Mônia Clarissa Hennig. Jurisdição constitucional aberta: reflexões sobre a legitimidade e os limites da jurisdição constitucional na ordem democrática. Uma abordagem a partir das teorias constitucionais alemã e norte-americana. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2017.
- LEGNER, C.; Eymann, T.; Hess, T.; Matt, C.; Boehmann, T.; Drews, P.; Maedche, A.; Urbach, N.; Ahlemann, F. 2017. Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community. *Business & Information Systems Engineering*, 2017.
- LUNA, R. A. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. *Revista Pensar Gestão e Administração*, v. 3, n. 1, p. 1-12, jul. 2014.

MARTIS, Sergio Pinto. Breve Histórico a Respeito do Trabalho. 2010. Disponível em : <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071>. Acesso em janeiro de 2022.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Direitos Humanos, Constituição e os Tratados Internacionais: estudo analítico da situação e aplicação do Tratado na Ordem Jurídica Brasileira. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2012.

MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, A. Teletrabalho: consequências pelo controle do horário e da duração do trabalho. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reformatrabalista/teletrabalho-consequencias-pelo-controle-do-horario-e-da-duracao-do-trabalho10042018>>. Acesso em janeiro de 2022.

OLIVEIRA, W. K.et al. Como o Brasil pode deter a COVID-19. Epidemiologia e Serviços de Saúde, v. 29, 2020.

OMS. Organização Mundial de Saúde declara Pandemia do Novo Coronavírus. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>, Acesso em janeiro de 2022.

PEREIRA, PEREIRA, Adrieli S. O Trabalho Humano – História e Direitos. Plena, v.7, n.10, out. 2012.

RISSATO, Felipe; SABAGE, Ingo Muniz. A exploração do trabalho infantil na revolução industrial, 2013. Disponível em: <<http://www.milenio.com.br/ingo/ideias/hist/explorac.htm>>. Acesso em janeiro de 2022.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. Tratado de direito material do trabalho. São Paulo: LTr, 2017..

SAAD, Eduardo Gabriel. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2020.

SAMPLE, G. Utilizing Employee Resource Groups to Achieve Business Objectives, Inclusion Change Management Conference, 17 August 2020

SANTOS, E. A. C., et al. Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 2. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, José Afonso da. Comentário Contextual à Constituição. São Paulo: Malheiros, 2017.

SMITH, J. One in three SMEs plan to increase flexible working after pandemic. 24 April, 2020.

TACHIZAWA, Takeshy e MELLO, Alvaro. Estratégias empresariais e o teletrabalho. Rio de Janeiro, RJ: Pontal, 2018.

VIANNA, S. Ensaio sobre política, direito e sociedade. São Paulo: Hucitec, 2015.

