



Trabalho remoto

**Como permitir o trabalho
remoto (com segurança) em
sua empresa**

kaspersky

#truecybersecurity

Conteúdos

Como permitir o trabalho remoto (com segurança) em sua empresa	1
Quais as vantagens do trabalho remoto?	2
Tendências e tecnologias que colaboram para o trabalho remoto	5
Riscos à cibersegurança no trabalho remoto e como acabar com eles.	8
Trabalhar é um verbo, não um lugar	9
Anexo 1: Os desafios culturais do trabalho remoto	10
Anexo 2: Como chegamos aqui?	14

Como permitir o trabalho remoto (com segurança) em sua empresa

Em 2017, pesquisadores da Universidade de Stanford descobriram que os funcionários que trabalhavam remotamente eram **13% mais produtivos** do que os funcionários que trabalhavam no escritório. Segundo o censo mais recente dos Estados Unidos, **8 milhões de pessoas** trabalhavam de casa naquele ano. O principal benefício do trabalho remoto (além de economizar espaço físico no escritório) é o aumento da motivação do funcionário. Algumas pesquisas apontam que **58% dos funcionários são motivados pela flexibilidade** que essa opção oferece.

Dicas sobre como enfrentar os desafios da cibersegurança no trabalho remoto

Neste documento, mostraremos os principais benefícios e tendências tecnológicas do trabalho remoto (incluindo o esquema Bring Your Own Device - BYOD), destacaremos os desafios de cibersegurança inerentes a cada um e explicaremos como você pode superar esses desafios. Também incluímos dois anexos: um sobre os desafios culturais do trabalho remoto e outro sobre sua história fascinante. Através desse documento, você terá dicas interessantes sobre como permitir o trabalho remoto (com segurança) em sua empresa.

Quais as vantagens do trabalho remoto?

Nesta seção, abordaremos os principais benefícios do trabalho remoto e o que a sua empresa pode ganhar ao permitir que os seus funcionários tenham horários flexíveis.

1: Aumento de produtividade



Os escritórios podem ser estressantes. Trânsito, conversas paralelas, fofocas no bebedouro, música, interrupções, reuniões inesperadas, telefonemas – estão presentes no ambiente corporativo. No geral, isso é bom, afinal de contas, amizades são construídas no ambiente de trabalho, fortalecendo equipes e promovendo a colaboração.

Mas toda essa confusão pode ser estressante, e trabalhar na tranquilidade de casa (ou de um café) pode ser mais vantajoso. Certas atividades do trabalho exigem muita concentração, permitindo que os funcionários criem as condições ideais para atingir produtividade máxima.

2: Melhor utilização do tempo e produtividade

Empresas do mundo todo perdem milhões de dias de trabalho devido à falta de produtividade, que está diretamente ligada à má utilização e falta de tempo. A agência de estatísticas do Reino Unido

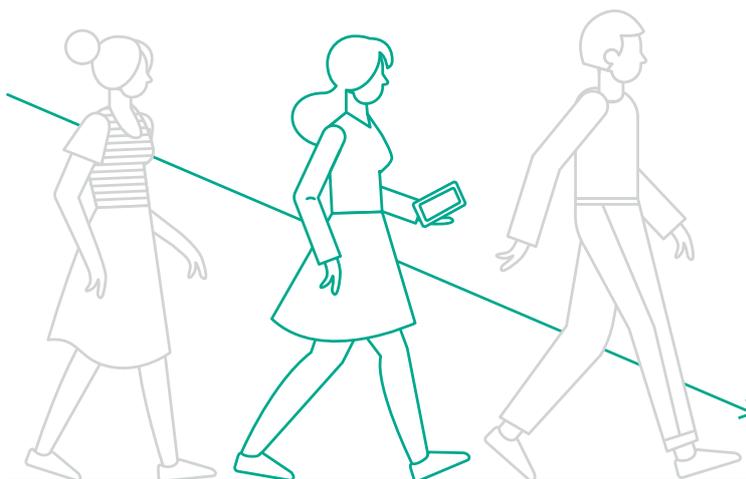
(Office for National Statistics) detalha os motivos mais comuns de absenteísmo. Aqui estão eles, listados em ordem de porcentagem:

- Doenças não graves (como tosse e resfriado): 24,8% / 34,0 milhões de dias
- Problemas musculares (dores e problemas nas costas, no pescoço e nos membros superiores): 22,4% / 30,8 milhões de dias
- Outros (diabetes e dias perdidos em acidentes, doenças infecciosas, doenças da pele): 12,8% / 17,6 milhões de dias
- Problemas de saúde mental (estresse, ansiedade, depressão e condições graves): 11,5% / 15,8 milhões de dias

Duas dessas condições – problemas musculares e de saúde mental – podem ser atenuadas e, em alguns casos, eliminadas, ao permitir o trabalho flexível e remoto. E, como a fadiga e o estresse estão associados a vários problemas de saúde, é fácil entender por que o trabalho remoto é uma maneira eficiente de reduzir consideravelmente a ausência.

Porém, doenças não são a única razão de ausência dos funcionários. A vida moderna é agitada, com muitas demandas ocupando o tempo dos funcionários: consulta de dentista, serviços de casa, filhos e outras responsabilidades. Com o trabalho remoto, os funcionários continuam produtivos, mesmo quando precisam estar em outro lugar em algum momento do dia.

3: Melhor retenção



É mais provável que os funcionários se comprometam com uma empresa por mais tempo se eles se sentirem valorizados e apoiados. O trabalho remoto faz exatamente isso: reduz deslocamentos na cidade e torna a vida moderna menos estressante.

De acordo com a agência de estatísticas do Reino Unido (Office for National Statistics), o tempo médio de deslocamento **ultrapassa 56 minutos a cada dia**. Deslocamentos na cidade são estressantes e ocupam muito tempo, além do custo envolvido. O trabalho remoto permite que os funcionários economizem para gastar com as coisas que desejam; assim, eles ficam mais satisfeitos e trabalham melhor.

Ao oferecer a possibilidade de trabalho remoto, os empregadores podem atrair os melhores candidatos, principalmente:

- **Millennials**, freelancers e aqueles que valorizam flexibilidade e exigem trabalho remoto como uma parte essencial da contratação. **O Global Shapers Survey** (com apoio do Fórum Econômico Mundial) constatou que 30,7% das pessoas com menos de 30 anos consideravam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como critério fundamental na avaliação de uma oportunidade de emprego.
- Candidatos de outros países, estados ou de áreas rurais, particularmente importantes para empresas em regiões ou países que sofrem com a falta de talentos para áreas específicas.
- Funcionários que precisam mudar de cidade ou país com frequência, por exemplo, por causa do trabalho de seus parceiros.
- Pessoas muito criativas que não preferem ficar limitadas ao escritório tradicional, mas ainda assim querem manter relacionamentos duradouros com as empresas.
- Mulheres (veja a seção "Reduzindo a desigualdade de gênero")
- Pessoas com filhos.
- Pessoas com problemas de saúde crônicos (incluindo deficiências físicas), para quem o ambiente de escritório tradicional apresenta desafios logísticos.

"Elimine o estigma dos contratos de trabalho flexível

O setor de serviços financeiros, assim como vários outros, está passando por mudanças em seu modelo de trabalho, com aumento no número de contratos de trabalho flexível e maior interação com a tecnologia. Além disso, com um papel maior no cuidado de filhos e familiares, as mulheres tendem a tirar mais licenças ou fazer acordos flexíveis. Esses acordos funcionam bem quando envolvem funcionários que trabalham meio período e remotamente."

Accelerating Gender Parity in the Fourth Industrial Revolution

whitepaper do Fundo Econômico Mundial (2017).

Reduzindo a desigualdade de gênero

De acordo com o **Fórum Econômico Mundial**, poderia levar 202 anos para acabar com a desigualdade de gênero globalmente. No entanto, a pressão continua, e iniciativas como a **Women in Tech** do Reino Unido ajudam a reduzir a desigualdade de gênero. Esse problema não afeta apenas as mulheres, pois também tem impacto negativo para os empregadores. As empresas podem perder até 50% dos talentos por não atrair (e reter) funcionárias altamente qualificadas.

O trabalho tradicional no escritório da empresa pressupõe que sempre há alguém para cuidar das crianças e levá-las à escola ou creche. Apesar das mudanças culturais e movimentos feministas, essa pessoa é geralmente (mas nem sempre) a mãe. O trabalho remoto permite que as mulheres equilibrem as responsabilidades de cuidar dos filhos com o trabalho, reduzindo o estresse do processo e tornando-se ativos de longo prazo mais produtivos e motivados para o empregador.

Na verdade, o Fórum Econômico Mundial enfatiza a importância do trabalho flexível e remoto em seu whitepaper sobre a aceleração da paridade de gênero no local de trabalho (veja abaixo).

Tendências e tecnologias que colaboram para o trabalho remoto

Como vimos em nossa [introdução](#), o trabalho remoto só se tornou possível após a invenção da nuvem. Hoje, existem inúmeras tecnologias inovadoras que as empresas podem usar para aumentar a produtividade, motivação e retenção de funcionários remotos.

Dispositivos móveis

Os primeiros notebooks eram pesados e não ofereciam processamento rápido o suficiente para executar remotamente todas as tarefas. Agora, os notebooks são portáteis e leves. Além disso, a grande variedade de dispositivos móveis (tablets, smartphones e até relógios inteligentes) permite que os funcionários permaneçam conectados e produtivos enquanto trabalham remotamente.

Traga o seu próprio dispositivo (BYOD – Bring Your Own Device)



A tendência BYOD aumenta ainda mais o potencial de redução de custos do trabalho remoto. O esquema BYOD pode fornecer recursos para que os funcionários comprem seus dispositivos para usar no trabalho e em suas atividades pessoais. Porém, como veremos na seção sobre desafios do trabalho remoto, o esquema BYOD também envolve vários riscos.

Aplicativos e software



Aplicativos de trabalho colaborativo, como **Microsoft Teams**, **Asana**, **Slack** e **monday.com** permitem que trabalhadores remotos permaneçam conectados em qualquer lugar e sempre que precisarem. O slogan ousado do Slack afirma que o "Slack está onde o trabalho acontece", um reflexo claro do fato de que o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar. O Asana afirma que ajuda a aumentar a eficiência da equipe em 45%.

Aplicativos como o **InVision** e o **Adobe XD** permitem que várias pessoas colaborem para um design ou documento, incluindo comentários em tempo real. O Skype e outros aplicativos de mensagens e chamadas permitem a comunicação direta fácil e acessível.

Acesso a espaços de trabalho compartilhado (co-working)

Alguns empregadores oferecem aos seus funcionários o acesso a espaços de trabalho compartilhado, como **WeWork** ("O futuro do trabalho"), **WorkSocial** ("Co-Working Will Keep Your Spirits High", ou "O co-working manterá seus espíritos elevados"), **Fora** ("Cut Through the Noise", ou "Acabe com o ruído") e **CoPass** ("Be there. Anywhere.", ou "Esteja lá. Onde quer que seja."), que oferecem o acesso a mais de 950 espaços de trabalho internacionais com apenas um cadastro.

Os espaços de trabalho compartilhados fornecem aos funcionários acesso à rede Wi-Fi ultrarrápida, além de várias outras comodidades, como equipamentos de escritório (com impressão paga) e salas de reunião. Com isso, os funcionários remotos não perdem as vantagens que seus colegas têm, como café e, talvez, acesso à academia no local.

Software de realidade virtual para reunião e trabalho colaborativo

Esta é uma nova tecnologia, mas, de acordo com uma pesquisa do **State of Work** do Reino Unido, 34% dos funcionários esperam que as empresas adotem a tecnologia de reunião de realidade virtual nos próximos cinco anos.

Por exemplo, o **Prospect for Oculus Quest** ("Immersive Collaboration and Coordination Unleashed", ou "Liberte a colaboração e a coordenação imersivas") alega que "simplifica a colaboração entre os funcionários, conectando equipes remotas ao redor do mundo em um ambiente real".

Além de conectar trabalhadores remotos usando imagens 3D de projetos e designs de realidade virtual, esta tecnologia também pode ser usada em reuniões, permitindo que as pessoas imaginem que realmente estão na sala com seus colegas e vice-versa. O objetivo é aumentar a ideia de conexão e reduzir o sentimento de distância (e até solidão) que podem ocorrer no caso de políticas de trabalho remoto mal gerenciadas.

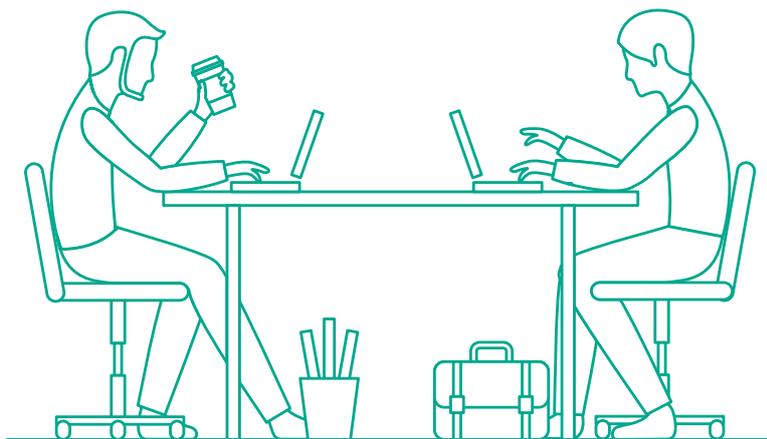
Riscos à cibersegurança do trabalho remoto e como acabar com eles

Manter o controle do perímetro fora do escritório é uma luta constante. #OfficeoftheDay é uma das principais hashtags de trabalho remoto nas redes sociais. Uma pesquisa rápida no Instagram mostra trabalhadores remotos em fotos de florestas, lagos, cafés e muitas praias. No escritório, é mais fácil manter o controle total sobre os dispositivos e configurações da rede Wi-Fi, sem preocupação com rede 4G ou 5G insegura. Mas não é assim no trabalho remoto.

A tabela abaixo mostra as principais vulnerabilidades de cibersegurança que ficam expostas no trabalho remoto e o que pode ser feito para reduzi-las.

Vulnerabilidades	Riscos	Mitigação
Redes Wi-Fi e 4G/5G sem segurança	Ransomware	O Controle Adaptativo de Anomalias da Kaspersky fornece proteção contra ameaças novas e desconhecidas, conhecendo o comportamento do usuário e do aplicativo para detectar e defender a rede contra qualquer anomalia que possa indicar um ataque de ransomware (ou outro).
	Malware	O Antimalware Scan Interface (AMSI) permite que o Kaspersky Endpoint Security analise objetos enviados por aplicativos de terceiros para validação de antimalware, bloqueando e excluindo imediatamente qualquer ameaça.
	Espionagem corporativa	O uso da conexão com Kaspersky VPN impede qualquer acesso malicioso direto à rede corporativa.
Traga o seu próprio dispositivo (BYOD - Bring Your Own Device)	Phishing (via sites de compras/e-mail em dispositivos de uso duplo)	Além das tecnologias Kaspersky que impedem a penetração de malware do tipo phishing, é essencial fornecer educação sobre cibersegurança para todos os funcionários, além de políticas claras de acesso ao e-mail pessoal em dispositivos usados no trabalho.
	Controle de TI descentralizado	O modelo de acesso baseado na função do gerenciamento via Kaspersky Endpoint Security fornece aos administradores acesso total, além de garantir direitos restritos conforme a função do usuário.
	Inventário, rastreamento e segurança dos dispositivos móveis	Maior visibilidade de todos os dispositivos conectados à rede, incluindo (conforme apropriado) acesso móvel ao console.
	Dispositivos herdados com software desatualizado	Suporte aprimorado ao Samsung Knox, proteção contra falsificação MAC e proteção para todos os dispositivos móveis que acessam a rede corporativa.

Hoje, o trabalho pode ser realizado de qualquer lugar



Gostaria de saber mais sobre o trabalho remoto e seus benefícios para os negócios? Este documento tem dois anexos: um sobre os desafios culturais do trabalho remoto e outro sobre sua história fascinante.

O mundo digital permite mobilidade e agilidade, fazer mais em menos tempo.

Tudo está conectado, fornecendo acesso instantâneo, graças ao potencial da nuvem. Porém, basta uma brecha na sua armadura virtual e os cibercriminosos podem invadir os seus sistemas e causar efeitos devastadores.

O Kaspersky Endpoint Security for Business oferece proteção instantânea premiada para endpoints e dispositivos móveis, com uma variedade de opções para se adequar à sua equipe de TI e ao seu orçamento e atender aos seus requisitos. Quando os seus funcionários estão conectados com segurança, não há nada "remoto" no trabalho a distância.

Garanta o fluxo suave e seguro do trabalho remoto para a sua empresa com a ciberimunidade da Kaspersky.

Bring on the future.

Anexo 1: Os desafios culturais do trabalho remoto

O trabalho remoto, de acordo com a Revista Forbes, é uma prática padrão (até certo ponto) em mais de 50% das empresas dos Estados Unidos. Esse número deve aumentar no futuro, principalmente quando surgirem tecnologias inovadoras para tornar o trabalho remoto cada vez mais eficaz para empregadores e funcionários.

Porém, o trabalho remoto não está livre de riscos. Analisaremos os principais riscos e compartilharemos algumas dicas práticas sobre o que você pode fazer para reduzir esses riscos.

Equipe de monitoramento

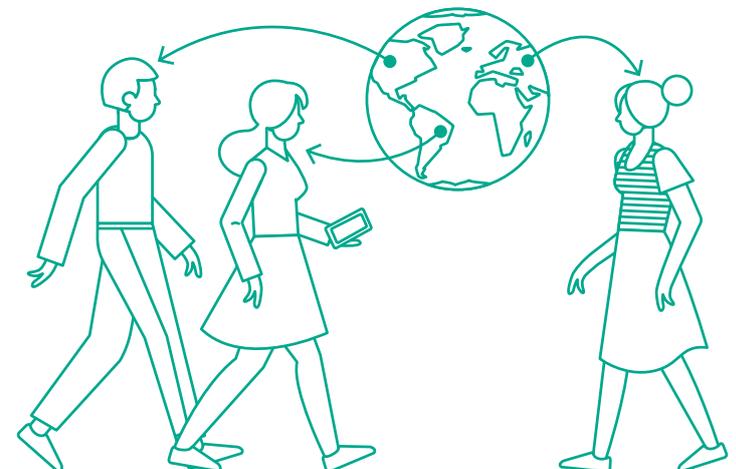


Como você sabe exatamente o que seu funcionário está fazendo quando trabalha remotamente? Mas como equilibrar a necessidade de monitorar os funcionários com a necessidade de evitar microgerenciamento não produtivo? Autonomia é importante para a motivação e produtividade, mas como medi-las?

DICAS:

- **Defina expectativas claras** para que a equipe fique motivada a entregar os projetos no prazo e manter o privilégio de trabalhar remotamente.
- **Agende sincronizações periódicas**, não apenas para monitorar os funcionários remotos, mas também para resolver rapidamente qualquer problema que estiver afetando a produtividade.
- **Realize revisões periódicas do desempenho do funcionário remoto** para verificar se houve queda de produtividade.
- **Realize reuniões pessoalmente com frequência**, permitindo que os gerentes tenham uma ideia real da motivação e satisfação no trabalho do funcionário (e vice-versa). Às vezes, até as videochamadas podem ser enganosas.

Construção de equipe, colaboração e visão compartilhada da empresa



A formação de equipe e a colaboração são essenciais para manter a produtividade, motivação, eficiência e retenção dos funcionários. Isso é fácil de acontecer quando todos estão juntos no escritório (embora ainda seja possível ter alguém ruim na equipe ou que considere mais o "nós", e não o "eu"). Também é fundamental garantir que os funcionários se sintam conectados e envolvidos com a visão e/ou missão da empresa. Mas como conseguir isso quando há membros da equipe trabalhando remotamente?

DICAS:

- **Use os aplicativos e software de trabalho colaborativo descritos acima** para garantir que os funcionários remotos se mantenham informados, onde quer que estejam.
- **Tome muito cuidado ao escrever e-mails e mensagens.** As comunicações comerciais por escrito muitas vezes não acertam o tom do conteúdo, podendo causar mal-entendidos e até ofensas. Garantir que as mensagens soem positivas (quando de fato forem positivas) pode fazer uma grande diferença, você pode até usar emojis (se aceitável) para transmitir claramente o tom.
- **Programe eventos de formação de equipe fora do escritório para promover a conexão entre os funcionários do escritório e os remotos.** Pode ser em uma atividade esportiva, uma festa ou desafio em escape room, o importante é passar um tempo juntos para estabelecer conexões duradouras.
- **Conheça seus funcionários e incentive a comunicação entre eles.** Tente criar uma imagem de 360 graus da vida do seu funcionário (mas respeitando a sua privacidade). Compartilhe seus dados pessoais para contato (até onde achar conveniente). Conexões fortes entre os membros da equipe exigem que eles se vejam como seres humanos completos.
- **Desenvolva uma rede intranet empresarial atraente para envolver os funcionários na visão da empresa.**

Além de oferecer notícias sobre a empresa e transmitir valores corporativos, as redes intranet podem ser espaços interativos onde os funcionários podem compartilhar pontos de vista e se conectar com pessoas de toda a empresa. Você pode até publicar conteúdos divertidos, como questionários online relacionados aos valores da empresa, e oferecer prêmios ou incentivos para que todos participem.

Solidão



Uma pesquisa sobre solidão realizada pela Cigna nos Estados Unidos mostra que apenas 53% dos americanos têm relações sociais presenciais significativas, e que a geração Z (18-22) é a mais solitária. A conexão entre isolamento social e mortalidade tem sido documentada na literatura científica. Entre os funcionários remotos, os solteiros e sem filhos, ou outros que moram sozinhos, são mais suscetíveis à epidemia da solidão.

DICAS:

- **Insira o trabalho remoto em sua política de saúde e segurança** para eliminar os riscos da solidão antes que se tornem um problema. Você pode compartilhar conselhos sobre o combate ao isolamento e oferecer aconselhamento online como parte dos seus benefícios relacionados à saúde.
- **Ofereça vantagens para tirar seus funcionários de casa, como benefícios na academia.** Isso ajuda em dois aspectos, pois faz bem à saúde (e diminui o absentismo), além de ser um incentivo para sair de casa.
- **Permita aos seus funcionários um certo grau de autonomia no gerenciamento do tempo, conforme apropriado.** Insista para que os seus funcionários fiquem disponíveis em um período fixo, pois isso é essencial para algumas funções. No

entanto, manter um certo grau de flexibilidade sempre que possível pode facilitar a socialização da equipe, desde que eles terminem o trabalho.

- **Seja simpático em todas as suas comunicações.** As ferramentas de comunicação online não substituem as interações ao vivo, mas elas podem ajudar a combater a solidão. Ao invés de perguntar como o trabalho está indo, você pode começar uma conversa mais geral com seus funcionários perguntando, por exemplo, "Como vai?" ou "Como foi seu fim de semana?"

Gerenciamento de tempo

Os ambientes de um escritório causam muita distração, conforme vimos acima. Mas o ambiente doméstico (ou de um café) também está longe de ser tranquilo nesse aspecto. Em casa, o funcionário tem uma pilha de roupas para lavar, a cozinha para arrumar ou um ótimo programa para assistir na Netflix. Os funcionários que trabalham no escritório também procrastinam (perdendo tempo nas redes sociais ou fazendo compras online), mas para alguns as tentações são ainda maiores em casa.

DICAS:

- **Use ferramentas online para garantir que as expectativas (e os prazos de entrega) sejam sempre claros. Veja acima.**
- **Ofereça treinamentos online gratuitos sobre gerenciamento de tempo e incentivos para a produtividade** na rede intranet da empresa.
- **Se a produtividade cair**, compartilhe as suas preocupações diretamente com o seu funcionário.
- **Seja claro** (nas comunicações corporativas) que o trabalho remoto é um privilégio.
- **Recompense a dedicação no trabalho** com palavras gentis, benefícios ou bônus para incentivar os trabalhadores remotos a manter altos padrões.
- **Torne a sua política de contratação** para trabalho remoto positiva, avaliando as capacidades de gerenciamento de tempo do candidato, por exemplo, por meio de testes de personalidade (como Myers-Briggs) ou buscando trabalhadores remotos experientes, com entrega pontual e eficaz do trabalho assumido.

Anexo 2: Como chegamos aqui?

Vamos analisar rapidamente como passamos de simples artesãos, para operários de fábrica, e depois passamos para o ambiente de escritório e deixamos de almoçar ("almoço é para os fracos") e, finalmente, começamos uma cultura mais humana, que deu origem ao trabalho remoto.

Para compreender o poder e o valor do trabalho remoto, precisamos olhar para trás e entender a trajetória que nos levou a essa mudança fenomenal na cultura do trabalho.

O 'escritório' é mais jovem do que parece



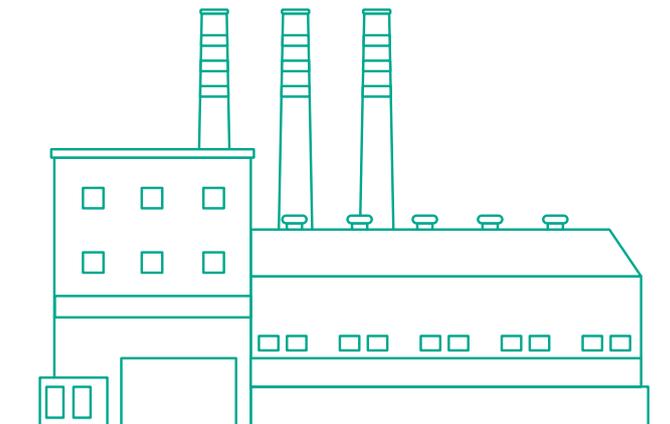
No começo, não existia um lugar como o escritório. Até o século XVIII, a maioria das pessoas trabalhava em casa, não por opção de estilo de vida, mas porque era em casa que o trabalho era realizado. As pessoas trabalhavam em oficinas em suas casas, onde curtidores de couro, ferreiros, fiadores, carpinteiros e outros artesãos produziam mercadorias em pequena escala e vendiam nos mercados locais. Outros eram fazendeiros e moravam em suas fazendas, acordavam cedo para ordenhar vacas e levavam seus animais (e produtos) à cidade para fazer negócios.

"Moinhos satânicos" (William Blake)

Tudo mudou por volta de 1760. A Revolução Industrial deu origem à produção em grande escala em fábricas, minas e moinhos (que devem ter parecido colossais e intimidantes para a primeira geração de trabalhadores).

E o Semblante do Divino
brilhou acima de nuvens e colinas?
E aqui erguida foi Jerusalém,
em meio a esses Moinhos Satânicos?

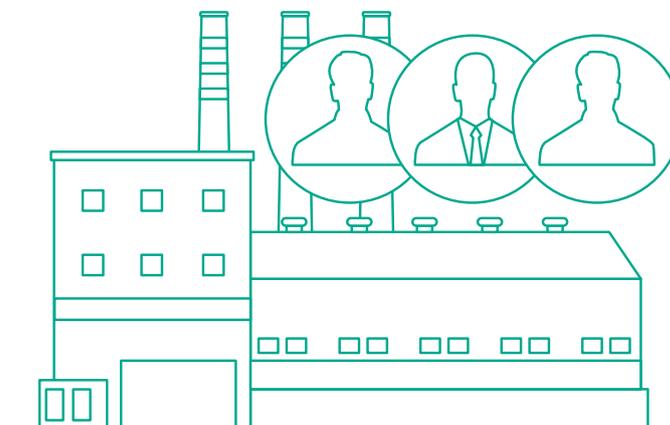
Jerusalém (1808), de William Blake
(poeta inglês)



Assim, começou a era do trabalho moderno. Os trabalhadores, geralmente alojados em casas minúsculas enfileiradas perto da fábrica local, faziam o trajeto de ida e volta do trabalho duas vezes por dia, geralmente sem benefícios além de um feriado religioso raro. A nova pressão para produzir! produzir! produzir!, levando a uma vida de miséria e perigos impensáveis na atual cultura de saúde e segurança.

Onde estava o ser humano no meio disso tudo? (Ou no trabalho, ou dormindo.)

O nascimento da Empresa (com "E" maiúsculo)



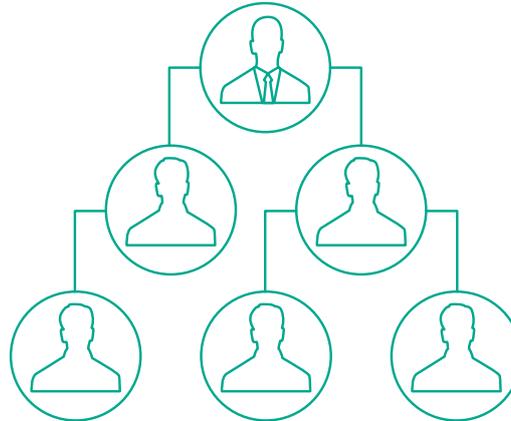
Os grandes resultados das novas fábricas também levaram ao nascimento da empresa; afinal de contas, quem poderia gerenciar toda aquela papelada? Assim, surgiu o trabalhador de colarinho branco. Os escritórios do século XIX geralmente estavam localizados dentro das fábricas ou áreas de produção atendidas por eles. Os administradores, ou atendentes (como eram chamados), trabalhavam próximos aos seus chefes, enchendo livros pesados e desesperadamente tentando acompanhar a velocidade alucinante da produção.

Onde estava o ser humano no meio disso tudo? (Invisível, debaixo de uma pilha de papéis.)

Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas (livro de Dale Carnegie, século 20)

“Ao lidar com pessoas, lembre-se de que você não está lidando com criaturas lógicas, mas sim com criaturas de emoção, repletas de preconceitos, motivadas pelo orgulho e pela vaidade.”

Dale Carnegie, Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas
(1936)

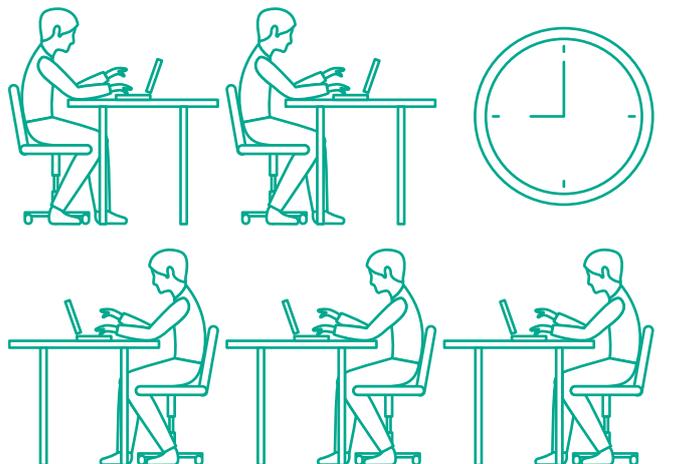


Os escritórios nas fábricas logo cresceram mais que os ambientes industriais e uma nova disciplina surgiu: a gestão. Ou, em outras palavras, a pressão administrativa era tão grande que alguém tinha que administrar os administradores. A concorrência, inclusive nos mercados industriais, fez com que as vendas (e, posteriormente, o marketing) também se tornassem áreas de especialização e estudo.

A bíblia de gestão e autoajuda de Dale Carnegie que marcou época, **Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas**, foi lançada em 1936, mas suas sementes foram semeadas no início da carreira do autor, quando ele vendia bacon, sabão e banha de porco. Esta não foi a primeira bíblia sobre gestão, dizem que Sun Tzu foi o primeiro, com "A Arte da Guerra", no século VI. Mas o livro de Carnegie serve como um marco histórico e cultural, não apenas para a teoria de gestão, mas também para o relacionamento do ser humano com o mundo dos negócios.

Onde estava o ser humano no meio disso tudo? (Ou gerenciando, ou sendo gerenciado.)

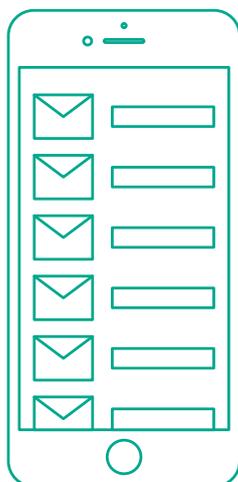
Almoço é para os fracos



“Das 9 às 17h
pelo serviço e devoção
você pode pensar que eu
mereceria uma boa promoção

Quero seguir adiante
Mas o chefe parece não deixar
Às vezes acho que ele
quer me pegar.” (Adaptado da
música

9 to 5, de Dolly Parton, de 1980.)



Foi apenas um salto do culto à gestão para a cultura do "almoço é para os fracos" imortalizada no filme Wall Street de Oliver Stone, de 1987.

Os mercados estavam em alta e os colarinhos do poder se multiplicavam. O dinheiro tinha que ser feito, e rápido.

Tudo isso foi antes do e-mail, e a maioria dos funcionários de escritórios trabalhava em períodos definidos, geralmente das 9 às 5 da tarde; como bem sabia Dolly Parton (ao lado). Com apenas cartas ou faxes para ler, telefones para atender e (ufa!) trabalho a ser feito de fato, o principal objetivo da gerência era manter a equipe em suas mesas o maior tempo possível para teoricamente aumentar a eficiência. Os funcionários eram como ativos – burros de carga – e deveriam ser aproveitados ao máximo.

Onde estava o ser humano no meio disso tudo? (Aninhado entre as ombreiras do terno, trancado sob o colete e casaco e curvado com dor nas costas.)

E-mail e smartphones: “Uma solução sem fio premiada para pessoas em movimento.”

O e-mail se popularizou nos primeiros anos do século XXI, mas foi inventado em 1971 por um engenheiro chamado Ray Tomlinson. Porém, até a invenção do Blackberry, o e-mail só podia ser acessado por computadores dentro do escritório.

"O BlackBerry® é uma solução sem fio premiada para pessoas em movimento. Com o BlackBerry 5790™, os profissionais em mobilidade podem enviar e receber e-mails, acessar dados e aplicativos corporativos, atualizar seu organizador pessoal e acessar a web, tudo na palma da mão."

Da ficha técnica original do **Blackberry 5790** (1999).

O BlackBerry 5790™ foi o primeiro dispositivo sem fio e com acesso a e-mail do mundo, lançado no século XX, em 1999. Esse dispositivo usava o servidor BlackBerry Enterprise Server (BES) for Microsoft Exchange, que enviava mensagens do e-mail corporativo para o aparelho do funcionário.

O BlackBerry era um dispositivo usado em ambientes corporativos, claramente destinado ao trabalho. Embora tivesse uma função de pesquisa na web, não era atraente o suficiente para chamar a atenção dos consumidores. Esses dispositivos sem fio antigos mantinham as pessoas conectadas remotamente aos escritórios, permitindo que o trabalho invadisse o tempo livre, mas ainda assim havia uma separação cultural entre trabalho e lazer.

A separação entre trabalho e lazer não ficou clara depois de 2007, quando Steve Jobs anunciou o primeiro iPhone na convenção da Macworld. Finalmente, foi lançado um dispositivo móvel que funcionava tanto para as empresas quanto para os consumidores. Sedutor e viciante, o iPhone fazia com que as pessoas quisessem permanecer conectadas, onde quer que estivessem.

Onde estava o ser humano no meio disso tudo? (Verificando e-mail no metrô, enquanto se deslocavam para o escritório e de volta para casa.)

"Eu construiria um espaço na nuvem para abrigar meus pensamentos; para fugir desse mundo e ficar perto do céu!"
(adaptado de "I would build a cloudy House for my thoughts to live in; when for earth too fancy-loose and too low for Heaven!")

Clouds (1842),
de Elizabeth Barrett Browning
(poetisa inglesa)

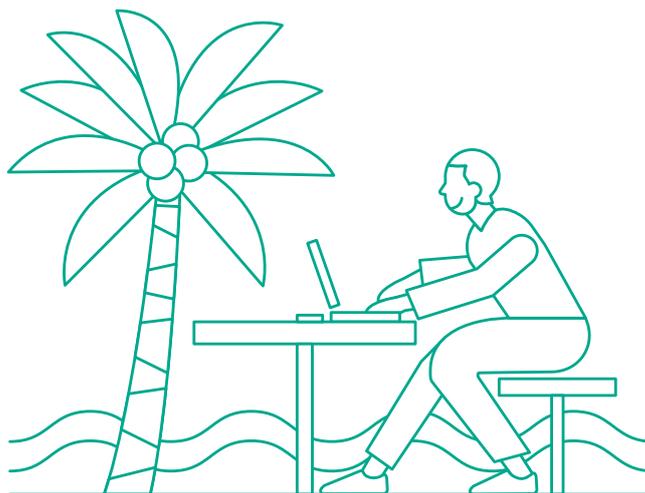
A nuvem – um abrigo para os pensamentos



Em 1983, a CompuServe foi a primeira provedora de espaço na nuvem, oferecendo armazenamento pequeno hospedado na nuvem para que seus clientes pudessem fazer upload de arquivos. Porém, a nuvem só se popularizou com os lançamentos do OneDrive (2007), Dropbox (2008), Microsoft Office 365 (2011) e Google Drive (2012).

Finalmente, os funcionários de escritórios podiam acessar quase tudo o que precisavam para realizar o trabalho, de qualquer lugar. O BlackBerry e posteriormente o iPhone garantiam a equipe conectada, mas as funções ainda eram limitadas.

Trabalho ∞ tempo livre ∞ trabalho ∞ tempo livre ∞ trabalho



Agora, ao invés de sacrificar o tempo livre para acomodar as notificações do BlackBerry, a relação flexível entre trabalho e lazer pode finalmente se tornar simbiótica. O trabalho remoto ainda tinha poucos adeptos, adotada quase exclusivamente por empresas líderes em inovação, principalmente startups e empresas criativas.

O trabalho remoto foi inicialmente oferecido como um benefício, permitindo que a equipe evitasse deslocamentos estressantes (e caros), oferecendo mais tempo com a família e cuidando dos filhos. As empresas logo começaram a colher os benefícios de conceder à sua equipe maior controle sobre o ambiente de trabalho.

Essa nova ferramenta eficiente no arsenal dos funcionários trouxe vários benefícios. Além de resolver as crescentes preocupações com a saúde mental e o bem-estar dos funcionários, o trabalho remoto também ajudou a reduzir custos, diminuir o espaço do escritório e a taxa de absenteísmo dos funcionários. Ao invés de perder um dia de folga para marcar a visita do encanador, os funcionários agora podiam trabalhar em casa e atender a porta.

Os gerentes de pessoas inovadoras entenderam que o trabalho remoto era, acima de tudo, uma maneira eficiente de liberar sua equipe para "trabalhar de forma mais inteligente", criando as condições ideais para manter o nível máximo de motivação e produtividade.

Onde estava o ser humano no meio disso tudo? (Em um café, na cozinha, no escritório em casa ou na praia. Trabalhando e talvez até sorrindo).

Notícias sobre ciberameaças: www.securelist.com
Notícias sobre segurança de TI: business.kaspersky.com/

www.kaspersky.com

kaspersky BRING ON
THE FUTURE

© 2020 AO Kaspersky Lab.
Todos os direitos reservados. As marcas registradas e as marcas de serviço são de propriedade