

Home Office X COVID-19

Regina Helena Tavares Saura

Consultora da Sociedade Faria de Oliveira Advogados

São Paulo, 25 de Março de 2020

O assunto é muito extenso mas faço um pequeno resumo e destaco alguns pontos importantes:

A tradução para português de Home é casa e de Office é escritório. Na prática seria trabalho remoto ou portátil já que é fora do ambiente de trabalho e não necessariamente em casa. O avanço das tecnologias e as dificuldades na mobilidade, principalmente nas grandes cidades, tornaram os trabalhos remotos habituais para as atividades que possibilitam esta modalidade. Desta forma, os funcionários evitam longos períodos de trânsito nos deslocamentos de casa ao trabalho e vice-versa, tendo como consequência a diminuição na utilização de combustível, emissão de gases poluentes, desgaste dos asfaltos nas ruas e estradas, acidentes de trânsito e tantas outras, além da flexibilização de horas, maior economia e produtividade para empresa, diminuição de turn-over, aumento de engajamento pela qualidade de vida proporcionada aos trabalhadores.

A Lei 12.551 de 2011 alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”

Hoje com a pandemia deflagrada da COVID19- Coronavírus diversas empresas estão aderindo às férias coletivas, revezamento, home office, entre outros. Destaco aqui alguns aspectos que considero importantes a serem observados pelo Empregador para a utilização do Home Office:

1. Regras claras, assim como um aditamento ao Contrato de Trabalho caso a modalidade se estenda num período mais longo.

2. Quem arcará com as despesas de energia elétrica, internet, celular, entre outras?

3. Haverá fornecimento de materiais e equipamentos para o trabalho remoto, como por exemplo, papéis, impressora, notebook?

4. Quais as recomendações e orientações a serem dadas pela empresa? Por exemplo, como transformar o ambiente em home office? Se possível, espaço com menos barulho e circulação de gente, cadeiras adequadas, iluminação, ventilação, etc. A conscientização com mudanças de hábito é fundamental para a saúde e qualidade de vida do empregado. Destacamos algumas: evitar excesso de trabalho ultrapassando o horário habitual, combinar com familiares as novas regras para um bom desempenho do trabalho remoto, pausas de 15 minutos a cada 1 hora e meia, entre outras.

5. Como será a interação com o empregado? Alguns exemplos: E-mails para assuntos pontuais que não exigem diversas perguntas e respostas. As tele reuniões, tele conferências, etc são para tratar de assuntos que não requerem a interação visual. Já nas vídeo reuniões, vídeo conferências, etc., todos podem se ver e conversar, assim como webinar que pode ser realizado ao vivo ou gravado com a possibilidade dos participantes se manifestarem pelo chat.

Quais as regras que poderão ser adotadas nas tele ou vídeo reuniões? Destacar o assunto a ser abordado, objetivo, participantes, Horário de início e término (lembrando que tanto nas reuniões físicas quanto nas remotas haverá um melhor aproveitamento com a duração reduzida do tempo e foco no tema proposto), solicitar a participação de todos com a anotação de ideias, soluções a serem compartilhadas.

As ideias não param de surgir, mas neste momento destaco a importância do compartilhamento com seus colaboradores de: informações com fontes confiáveis, um bom planejamento, regras claras, diálogos construtivos, busca por novas ideias, foco em soluções, acreditando que momentos melhores virão. Com certeza, sairemos mais fortificados e as experiências adquiridas poderão ser repensadas para novas sistemáticas de trabalho num futuro próximo.



FARIA DE OLIVEIRA
ADVOGADOS

Law Firm

www.fariadeoliveira.com