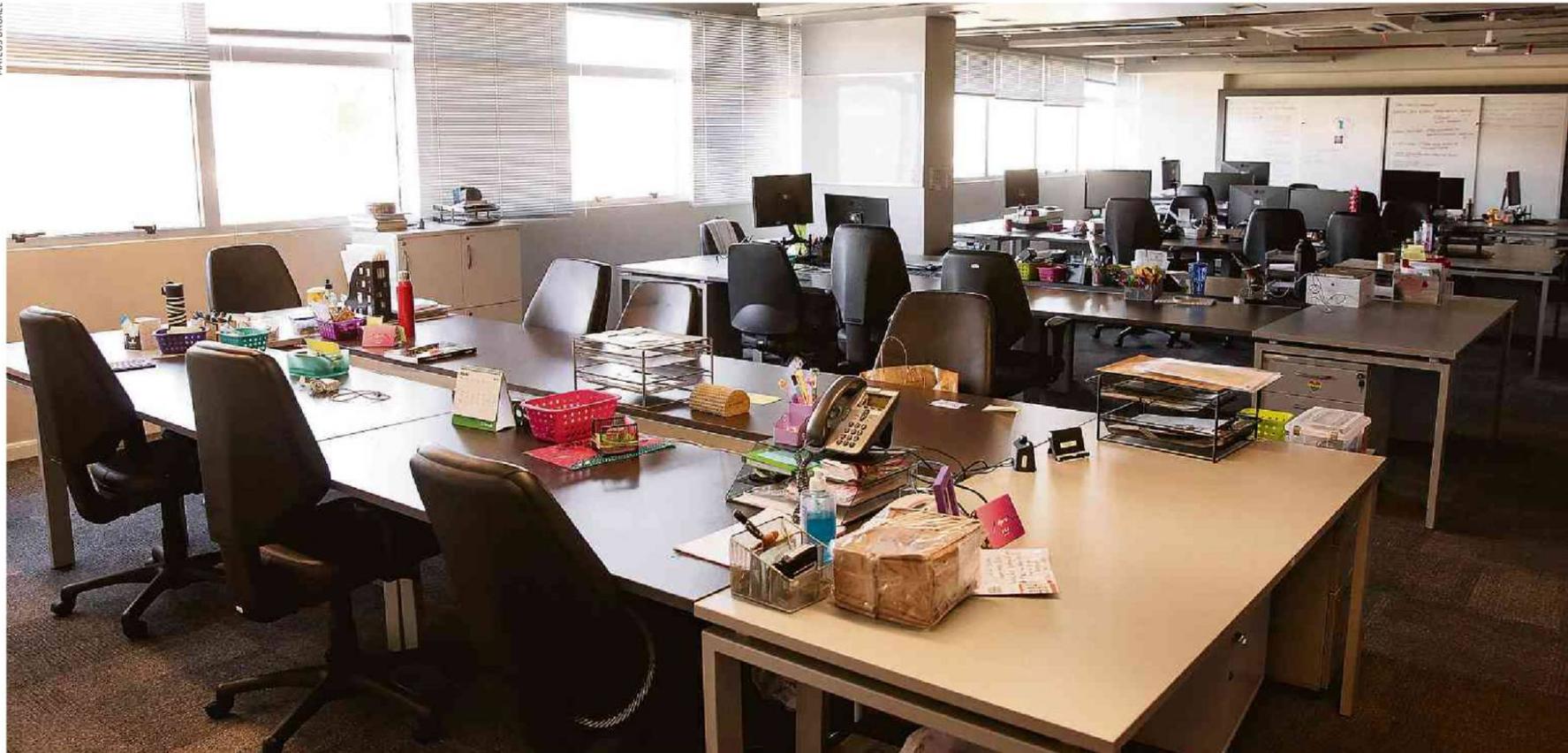


# O home office veio para ficar

Apesar da urgência, as legislações trabalhista e tributária ainda não estão preparadas para que seja um processo simples e rápido



Com a necessidade repentina de um distanciamento social, saíram na frente os escritórios que já trabalhavam, mesmo que em menor escala, com o modelo a distância

## ALINE CUSTÓDIO

aline.custodio@zerohora.com.br

Mais do que tendência, o teletrabalho, como diz a lei, ou home office, se tornou obrigação em tempos de pandemia. Especialistas e estudos apontam: a atividade veio para ficar.

Professora da escola de negócios da PUCRS e sócia-diretora da CRTL4Time, empresa de software de gestão de pessoas, Loraine Bothomé Müller conta que a troca emergencial do trabalho presencial pelo a distância ocorreu de forma acelerada porque era o único recurso possível para o momento, mas mostrou possibilidades antes refutadas pela sociedade e já apresenta aprendizados.

– Em março, éramos motor de arranque tentando correr 100 metros e dar tudo o que tínhamos. Mas, no segundo estágio, que estamos vivenciando agora, a vida já começou a ensinar que quem vencerá a corrida não será a lebre, mas quem tiver a resistência do jabuti. É uma prova de resistência, não de velocidade – ensina.

Loraine considera que as pessoas, realmente, estão sentindo o que significa confinamento e tendo uma rotina relativa que mostra

não ser possível trabalhar 14 horas por dia, atender a casa nas outras quatro e dormir nas horas restantes. É um momento de reavaliação pessoal e profissional.

Mesmo não sendo novo no direito do trabalho – está regulado na CLT desde novembro de 2017 (Reforma Trabalhista) –, o teletrabalho ainda enfrentava o receio da maioria das organizações. E por percorrerem um terreno que não dominam, muitas delas podem estar exigindo mais trabalho do que os colaboradores conseguem entregar. Este é o ponto negativo apontado por Loraine.

– Quanto mais incerto é o futuro, mais isso aciona a ansiedade das pessoas, e quanto mais incertas e mais ansiadas as pessoas ficam, mais no caos elas vibram, e menos a empresa tem condições de sair do modelo automático para ter uma produção melhorada. Prova de velocidade e prova de resistência são conjuntos de *soft skills* (habilidades que destacam profissionais) distintos – pondera.

Entre 2017 e 2018, trabalhar em casa ou até mesmo em outros espaços, como o coworking, cresceu 21,1%, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Já o estudo “Tendências

de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade Redefinida e os Novos Negócios”, desenvolvido por André Miceli, coordenador do MBA em Marketing e Inteligência de Negócios Digitais da Fundação Getúlio Vargas, prevê crescimento de 30% do home office no Brasil após a pandemia. O e-commerce e o ensino a distância devem crescer 30% e 100%, respectivamente. A análise sugere ainda que líderes sejam encorajados a pensarem, revisarem seus processos internos, testarem e compreenderem que a tecnologia é, “cada vez mais, um ativo humano”.

## Empatia

Para a presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS), Crismeri Delfino Correa, o home office como único recurso possível neste momento está oportunizando ao gestor conhecer o colaborador globalmente, desde como é a casa dele até curiosidades da vida particular, tudo por meio da tela do computador. Esta é uma forma, sustenta Crismeri, do líder ter mais empatia com o funcionário.

Tanto Loraine quanto Crismeri

sugerem segmentos que podem adaptar-se com facilidade ao trabalho remoto. Entre os principais, estão jornalismo, publicidade, desenvolvimento de sistemas, docência, pesquisa, vendas, advocacia, contábeis e bancos. Com mais pessoas atuando de casa, completam, o sistema de logística e teletrega deve ser ampliado, mas com mais organização.

De acordo com a advogada Patrícia Alves, sócia da área trabalhista no escritório de advocacia Souto Correa Advogados, o teletrabalho deve estar expressamente previsto no contrato de trabalho. Para empregados que atuam presencialmente, a mudança deve ser acordada entre empresa e empregado e registrada em um termo aditivo.

Patrícia realça que o momento atual não apenas acelerou a adoção do trabalho remoto, como também trouxe a necessidade de adequação da legislação. Por exemplo, se o que interessa para a empresa é o talento do empregado, independentemente de onde ele reside, qualquer empresa, em tese, pode contratar empregados de qualquer lugar do mundo. Mais do que um *working from home* (“trabalhando de casa”), estamos

## Qual o nome?

Diferença técnica/jurídica entre teletrabalho e home office (para o caso de empregados celetistas)

**1 TELETRABALHO** – ocorre quando o empregado trabalha praticamente fora da empresa. Não há controle de jornada pelo empregador e não há recebimento de horas extras pelo empregado (é uma exceção ao controle de jornada incorporada à CLT pela Reforma Trabalhista)

**2 HOME OFFICE** – não tem previsão na CLT, e o trabalho é realizado fora das dependências do empregador. Pode haver o controle de jornada e incidir o pagamento de horas extras, se for o caso

passando para a fase de *working from anywhere* (“trabalhando de qualquer lugar”). No entanto, a advogada aponta que as legislações trabalhista e tributária ainda não estão preparadas para que esse processo seja simples e rápido. Escritórios de advocacia já estão trabalhando com essas demandas, principalmente com clientes da área de tecnologia.

# Empresa pretende ampliar teletrabalho após pandemia

A consultoria e o desenvolvimento de softwares para clientes a distância, que muitas vezes podem estar em outro país, e também o trabalho remoto de alguns profissionais já eram algo familiar na ThoughtWorks, empresa de consultoria na área de TI com filial em Porto Alegre. Na política anterior à pandemia do coronavírus, as pessoas já podiam trabalhar até 40% do tempo mensal em casa, com horas distribuídas por semana. Isso foi ampliado e está em avaliação para permanecer depois da pandemia.

No Brasil, são 700 colaboradores. Destes, 220 atuam em Porto Alegre, onde 100% deles já eram liberados para o teletrabalho em parte do tempo. Segundo a diretora-presidente da ThoughtWorks Brasil, Marta Saft, uma análise dos escritórios da empresa no Brasil apontou que a taxa de ocupação diária ficava entre 60% e 70% antes da pandemia. A empresa vem estudando formas para entender quais os prós e contras do home office, medindo a produtividade dos times e conversando com pessoas para criar mecanismos que evitem impacto

“

*Uma coisa é ter flexibilização pelos governos e outra coisa é perceber que conseguimos criar condições ainda mais seguras para as nossas pessoas. Claro, sujeito a algum pedido especial do cliente que exija presença física.*

**MARTA SAFT**  
Diretora-presidente da ThoughtWorks Brasil

nas entregas. A ThoughtWorks já definiu também que permanecerá totalmente em home office enquanto isso garantir a segurança das pessoas, independentemente de determinações locais, e já vislumbra ampliar o teletrabalho.

– Uma coisa é ter flexibilização pelos governos e outra coisa é perceber que conseguimos criar condições ainda mais seguras para as nossas pessoas. Claro, sujeito a algum pedido especial do cliente que exija presença física – afirma Marta.

Marta admite preferir atuar no escritório para conversar pessoalmente com colaboradores, mas

tem conseguido trabalhar de casa e realizado tarefas, inclusive as domésticas compartilhadas com o marido.

– Este foi o primeiro desafio: tirar o tempo para acordar com calma, estar com meus filhos (*de um e quatro anos*) e bloquear horários de almoço e um dia ou outro para passar um tempo maior com eles. É importante criar espaços pessoais para nós e também comunicar o time sobre isso – ensina.

Segundo Marta, para a empresa tem sido um momento de reforçar parcerias e de ajudar a fortalecer quem passa pelo mesmo desafio. A empresa lançou um Guia Para Trabalho Remoto ([thoughtworks.com/pt/remotework-playbook](http://thoughtworks.com/pt/remotework-playbook)) com o intuito de apoiar as organizações que se viram diante do desafio.

Marta admite que adotar o trabalho remoto de uma hora para a outra não permite que todos estejam preparados com a melhor estrutura, mas é otimista:

– Ganhamos a oportunidade de começar a agir e a pensar em como tornar essas situações mais viáveis e sustentáveis para nós, para a comunidade e para os negócios.

Enquanto Marta trabalha de casa, os pertences ficaram na mesa do escritório, aguardando o retorno após a pandemia, se ele acontecer



AVIARDO VALLI, ARQUIVO PESSOAL



MATEUS BRUXEL

## Cadeiras do escritório vão para a casa do colaborador



PAULO PETRI, ARQUIVO PESSOAL

**GAÚCHAZH**

Conheça a história do escritório de advocacia em [gzh.rs/home02](http://gzh.rs/home02)

Como adaptar o trabalho ao home office é o que o advogado Paulo Petri (*foto*), sócio-diretor do escritório Petri e Machado da Rosa Advocacia, chama de “a pergunta de U\$ 1 milhão”.

## Alimentação e internet são garantidas pela empresa



ARQUIVO PESSOAL

**GAÚCHAZH**

Leia mais sobre as práticas da Dell para o trabalho em casa em [gzh.rs/home01](http://gzh.rs/home01)

Para Frances Danckwardt (*foto*), no teletrabalho a rotina mudou 100% porque existe uma flexibilidade em relação à gestão. Com mais tempo em casa, ela conseguiu criar um projeto pessoal.

### Dicas para o gestor

O gestor precisa ter muita clareza de como lidar com o home office. Segundo a presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos seccional Rio Grande do Sul (ABRH-RS), Crismeri Delfino Correa, é o gestor quem tem o poder de influenciar alguém. A liderança está entre uma pessoa e um contexto. Hoje, mudamos o contexto. Mas como lidamos com esta pessoa? Por isso, Crismeri dá dicas ao gestor em tempos de pandemia e home office

- Responder imediatamente às mensagens enviadas pelos colaboradores
- Comunicação é fundamental. Ver se a mensagem foi compreendida
- Simplificar processos cada vez mais, sem intermediários
- Ter reuniões sistemáticas. Não há controle sobre pessoas, mas por relatórios
- Apesar das reuniões coletivas, não pode se descuidar de fazer contatos individuais com os colaboradores
- Precisa conhecer o gerenciamento das ferramentas online disponíveis
- Ter uma visão ampla da atividade. Fazer gestão por projetos e não por

tarefas, liberando por entrega final, e não por etapas

- Ter clareza das responsabilidades das metas
- Compartilhar com todos, por meio de um documento online, tudo o que precisa ser feito e ir apontando o que foi finalizado
- Manter contato com os colegas. Estimular os pares, fomentando um ambiente não competitivo
- Trabalhar muito a comemoração – mesmo online, faça um happy hour virtual com os colegas
- Deve se preocupar com a saúde mental do seu colaborador, que está cheio de variáveis de emoção neste período