

Pandemia altera valores profundos relacionados ao modo de vida, trabalho e consumo e organizações precisam estar preparadas para essas mudanças

“A humanidade não se coloca desafios que não possa resolver”, disse o Presidente da Confederação Nacional das Seguradoras - CNseg, Marcio Coriolano, ao abrir o CNseg Webinars “[O Desafio do Trabalho Remoto e os Impactos na Cultura Organizacional](#)”, realizado em 26 de agosto.

Coriolano lembrou ser grande o desafio que a humanidade enfrenta devido à atual crise epidemiológica, que criou uma crise de mobilidade e gerou a crise econômica, atingindo todos os setores econômicos, indistintamente. “A crise de mobilidade em nosso setor só não foi maior pelos avanços tecnológicos nas comunicações, que já haviam sido implantados nas empresas”, afirmou. Complementou que outro elemento facilitador foi o fato de a maior parte do serviço prestado no setor ser de natureza intelectual, propensa ao trabalho remoto.

Essa edição do CNseg Webinars contou, também, com a participação da Presidente da Comissão de RH da CNseg e VP de Capital Humano da SulAmérica, Patrícia Coimbra; da advogada, professora e escritora Vólia Bomfim e da sócia-fundadora da Betania Tanure Associados, Betania Tanure.

A boa transição do setor para o regime de home office

Na SulAmérica, afirmou Patrícia Coimbra, já existia uma experiência de home office anterior à pandemia que buscava a flexibilização para retenção de talentos, para a continuidade do negócio em caso de restrição de mobilidade e também por uma questão de sustentabilidade. Entretanto, em sua avaliação, mesmo as seguradoras sem essa experiência prévia conseguiram fazer essa transição repentina para o trabalho remoto com muita segurança e eficiência. “E o mercado continuou a trabalhar muito bem”, assegurou a Presidente da Comissão de RH da CNseg. Observou, porém, que o momento mais complexo e desafiador ainda está por vir, quando as organizações precisarão definir os novos modelos de atuação e de estrutura organizacional no mundo pós-pandemia.

Mecanismos de consolidação da cultura organizacional devem ser ajustados

Betania Tanure, por sua vez, afirmou que a questão do home office é apenas a “ponta de um iceberg”, pois essa crise, mais que sanitária ou econômica, é uma crise antropológica profunda e complexa, ao lidar com mudanças profundas no modo de viver, trabalhar e consumir. Segundo Betania, funcionários e consumidores buscam, cada vez mais, empresas que valorizam o bem-estar de seus funcionários e de toda a sociedade. “Para não perderem talentos e market share, as organizações precisam incorporar os conceitos de propósito e bem comum”, afirmou. Para Betania Tanure, os mecanismos de consolidação da cultura organizacional terão que ser ajustados, demandando autoconhecimento e flexibilidade, de forma a incorporarem novas formas de ver o mundo, viver e trabalhar. E salientou: “Ajustes que precisam de método, foco e, sobretudo, patrocínio da alta administração, mas nem todas estão preparadas”.

Em sua participação, Vólia Bomfim, que é desembargadora aposentada, apresentou o que foi considerado pelo Presidente da CNseg uma verdadeira aula magna sobre as questões trabalhistas que envolvem o home office, também denominado de teletrabalho na legislação.

Trabalhadores devem concordar expressamente com o regime do teletrabalho

A Lei que rege o teletrabalho é a [13.467/2017](#), que o define como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”. Ainda de acordo com a legislação, “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”. Entretanto, devido à necessidade

de distanciamento social acarretada pela pandemia, o Governo editou em 22 de março de 2020 a [Medida Provisória 927](#), que flexibilizava essa lei, permitindo que os empregados fossem colocados em regime de teletrabalho sem a necessidade de aceitação expressa por parte destes. O problema, porém, começou quando o Senado não votou a tempo a validade da MP, fazendo com que perdesse a validade em 19 de julho, gerando insegurança jurídica para os empregadores.

Apesar de não haver uma resposta jurídica segura para o imbróglio, o conselho de Vólia Bomfim é que os empregados sejam agora colocados em regime de teletrabalho de acordo com as definições da Lei 13.467, inclusive com a assinatura de acordo bilateral para tal. Em caso de aceite por parte do empregado, o funcionário fica ciente de que não terá mais direito a horas extras, adicional noturno, tempo mínimo entre as jornadas, controle de folha de ponto, entre outros direitos e deveres expressos no [Decreto-Lei 5.452/1943](#), que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas mas, em seu inciso 3 do artigo 62, exclui os trabalhadores em teletrabalho desses direitos. Caso, porém, o empregado não aceite esse regime, a empresa deverá providenciar sua volta ao trabalho presencial. Nesse caso, será necessário oferecer todas as condições ambientais adequadas para recebê-lo e, assim, evitar que venha a alegar que foi contagiado por conta de seu retorno.

Como ficam as horas extras e a compensação da jornada de trabalho?

Segundo Vólia Bomfim, outra insegurança gerada pelo fim da validade da MP 927 relaciona-se à compensação da jornada de trabalho. Enquanto a Medida Provisória (MP) esteve em vigor, autorizava que as horas negativas (de quem está em casa, recebendo sem trabalhar) e as positivas (daqueles trabalhando além da jornada natural) fossem compensadas em até 18 meses contados a partir de 31 dezembro de 2020. Com a perda de validade dessa MP, Vólia Bomfim aconselha que o empregador pegue um extrato dessas horas em 19 de julho (último dia de validade da MP) e considere o período anterior regido pela MP 927 e, o posterior, pelas regras da CLT, que autoriza a compensação em até seis meses para acordos individuais escritos e 12 meses para os acordos coletivos.

Orientações aos empregados em home office a respeito das normas de medicina e segurança do trabalho

A CLT, afirmou Vólia Bomfim, diz claramente que compete ao empregador dar orientações aos empregados em home office, de forma ostensiva, a respeito das normas de medicina e segurança do trabalho relacionadas ao tipo de função que exerce. Para isso, o conselho da professora é que sejam oferecidos alguns vídeos do Ministério Público do Trabalho que explicam bem todas as normas de medicina e segurança do trabalho. Mas, ressaltou: “O empregador precisa ter certeza de que o empregado acessou e assistiu aos vídeos e, para isso, deve colher a assinatura do empregado, mesmo digital, dizendo que ele se compromete a respeitar as referidas normas. A partir de então, passa a ser aplicado o artigo da CLT que isenta a empresa das responsabilidades subjetivas por acidentes de trabalho, que são aquelas que dependem de culpa do empregador.

Como fica a modalidade do trabalho misto?

Em relação ao trabalho misto, ou seja, 50% exercido em casa e 50% na empresa, a interpretação mais comum é de que ele não se enquadra como teletrabalho, visto que não é “preponderantemente” feito em casa e, portanto, o empregador deveria, pelo menos, controlar os dias em que o empregado esteve na empresa. “E não duvido que juízes e fiscais entendam que o empregador também deveria fiscalizar o trabalho de casa, pois ou ele é teletrabalhador ou ele não é”, afirmou.

Cuidados relacionados à Lei Geral de Proteção de Dados

Por fim, Vólia Bomfim afirmou que os empregadores também precisam ficar atentos a questões inerentes ao teletrabalho que se relacionam com a [Lei Geral de Proteção de Dados \(LGPD\)](#), aprovada no Senado no mesmo dia de realização desse webinar.

À medida que a modalidade do teletrabalho está relacionada a uma maior possibilidade de invasão da privacidade, o empregador precisa tomar medidas para mitigar o risco de processos por dano moral com base na Constituição e na CLT, bem como por vazamento de dados sensíveis. “Os trabalhadores precisam ser treinados na utilização das ferramentas de comunicação digital, como o WhatsApp, para evitar que sejam vazados dados sensíveis da empresa ou mesmo de algum trabalhador”, afirmou Vólia Bomfim.

[Assista aqui](#) à íntegra do CNseg Webinars “O Desafio do Trabalho Remoto e os Impactos na Cultura Organizacional”

Fonte: CNseg, em 27.08.2020