



Ariane Marinho
Tudo
entrevistas e reportagens
@arriane.marinho



Priscila Natividade
Sua
página de notícias
@priscila.natividade

Quando a covid bate ponto

Guia Dez mudanças importantes na rotina de quem vai voltar a trabalhar no regime presencial



A enfermeira Tânia Chagas, 64 anos, voltou a trabalhar de forma presencial após um ano e três meses em home office

Após mais de um ano no home office, o retorno ao trabalho presencial. Reapropriação, novas rotinas. Alguns colegas, no entanto, não vão se encontrar mais nos corredores ou participarem da mesma reunião. A hora do cafezinho talvez não faça mais sentido sem a aglomeração na pausa entre uma demanda e outra. Afastamento, álcool em gel. Até mesmo uma certa desconfiança sobre quem está ao lado. A covid também vai bater ponto na firma e, por isso, tanto protocolo. É, vai dar trabalho.

"Senti mais segurança por ter completado o esquema vacinal. Na primeira semana, a readaptação me exigiu uma vigilância constante, um esta-

do de alerta quanto ao distanciamento, higiene das mãos e a utilização de máscaras durante todo o período", conta a enfermeira e diretora de assistência do Itaigara Memorial Hospital Dia, Tânia Chagas, 64 anos. Por fazer parte do grupo de risco, durante um ano e três meses ela trabalhou remotamente. "É um olhar que passa a ser tridimensional para consigo, com o outro e com o ambiente em que estamos", acrescenta.

Grande parte sempre trabalhou de forma presencial, mas o fato é que, com a pandemia, o regime não é mais o mesmo, assim como a empresa e o profissional que está de volta também não. Que novo lugar é esse? Ouvimos especialistas em gestão de empresas, trabalho e recursos hu-

manos e montamos um guia com 10 pontos importantes que devem fazer parte da rotina daqueles que estão de volta ao escritório (veja mais detalhes abaixo).

Antes de colocar o crachá novamente, é importante reforçar a responsabilidade das empresas em oferecer um ambiente que reduza os riscos de contaminação e também o compromisso do trabalhador em proteger a si e ao outro, como destaca o presidente da regional Bahia da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-BA), Wladimir Martins.

"Aprendemos novas formas de se relacionar, lidar com

o trabalho, com as pessoas e o tempo. A empresa tem que ter muito cuidado e capacidade de acolhimento diante do seu colaborador. Nós vamos ter que verificar como ele está, sua saúde, que tipo de reações pode ter, se adquiriu algum transtorno psicológico, como ansiedade, por exemplo. Cada um viveu situações, aprendizados e perdas diferentes. E as organizações devem estar atentas a isso", destaca.

O advogado Pedro Henrique*, de 30 anos, ainda não está imunizado e retornou do home office para trabalhar 8h por dia em uma sala com 20 pessoas. Logo na volta, pegou covid. "Antes disso, algumas pessoas do mesmo setor já haviam sido afastadas em razão de terem sido infectadas.

O medo da infecção era constante e, mesmo após ter se curado, ele persiste, considerando o risco de reinfecção e o lento avanço da vacinação por idade. As pessoas se adaptaram às circunstâncias para não perderem o emprego, mas diante desse clima de tensão, os dias acabam se tornando mais cansativos. O desgaste psicológico é grande", relata.

A psicóloga, orientadora profissional e professora da UniRuy, Tatiana Fonseca, reconhece o impacto e o quanto a ida ao trabalho passa a ser diferente: "Todos estão elaborando um luto de um mundo que não existe mais e isso vai necessitar de um tempo para que a validação aconteça dentro de cada um". A especialista alerta que, até lá, as reações são as mais distintas.

"Vai haver profissionais com uma postura de resiliência mais presente do que outros. Temos sim, o mais 'malandro' que vai se aproveitar do absenteísmo, o que carrega o setor inteiro nas costas, os descuidados com relação aos riscos e os mais receosos com medo de se contaminarem ou de ficarem desempregados. Daí a necessidade das organizações investirem em lideranças que desenvolvam suas equipes. Ou seja, mais empatia, capacidade de adaptação e flexibilidade".

RESPONSABILIDADES

A covid, inclusive, já integra a lista de doenças do trabalho.

Desde setembro de 2020, a Portaria 2.384 do Ministério da Saúde incluiu a infecção no grupo, quando se trata de situações comprovadas de que o contágio tenha ocorrido na atividade laboral presencial.

Quem explica é o advogado trabalhista e sócio do Pedreira Franco e Advogados Associados, Benjamin Alves Neto. "Todo caso confirmado ou suspeito tem direito a afastamento imediato por 14 dias. Após esse período, ele deve dar entrada

do pedido de auxílio-doença no INSS. Porém, se o empregado estiver assintomático por mais de 72h e um exame laboratorial descartar o novo coronavírus, é possível retornar ao trabalho antes das duas semanas".

Empresas que não cumprem protocolos ou favorecem os casos de contágio podem ser responsabilizadas na Justiça. "Aqueles que se acharem prejudicados com a falta desses cuidados no ambiente de trabalho, por ação ou omis-

são do empregador, devem buscar junto ao órgão de Saúde do seu município (vigilância sanitária) a fiscalização e atuação da empresa, além, de formalizar a denúncia junto à Delegacia Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho", orienta Neto.

De outro lado, o profissional que se recusar a seguir as medidas estabelecidas pela empresa, do mesmo modo, pode sofrer sanções, como pontua o advogado sócio do escritório

Santos & Novelli Advocacia e Consultoria, Breno Novelli. Inclusive, postagens de aglomerações em redes sociais ou da falta de uso de máscara em ambientes públicos não passam despercebidas.

"Apesar de o tema não ser pacífico, há quem entenda ser possível aplicar advertência, suspensão e justa causa aos empregados que forem flagrados em grandes aglomerações ou desrespeitando o uso de máscaras e distanciamento

social, por exemplo. É um tema polêmico e que comporta muitas discussões", alerta.

Empresa, colaborador, gestor, colega: o papel de cada um passa pela relação de confiança e responsabilidade, como defende o headhunter (profissional que serve como um caça-talentos para uma empresa, em tradução livre) associado do Audens Group na Bahia, Gabriel Falcão. "Conviver com a pandemia já é uma realidade de um ano e meio e todos já

estão adaptados a uma série de cuidados, dentro ou fora da empresa. É um compromisso de todos, independentemente do cargo que exerce".

ALÉM DO PROTOCOLO

Em organizações como a Tim, o retorno presencial é optativo. Segundo a vice-presidente de Recursos Humanos da empresa no Brasil, Maria Antonietta Russo, a decisão é fruto de pesquisas realizadas entre os funcionários. "No último levantamento, 16% das pessoas decidiram voluntariamente retornar presencialmente. Trata-se de um novo conceito de gestão de tempo, respeito e comunicação, em um ambiente fluido, onde a confiança, a autonomia e a responsabilidade se destacam ainda mais".

Nas Indústrias Raymundo da Fonte, localizadas na capital baiana, antes de voltar à fábrica, toda equipe passou por uma preparação com orientações médicas focadas nesses cuidados. O complexo é responsável pela fabricação de produtos das marcas Brilux, Even, Sonho e Minhoto. São 2,5 mil colaboradores entre os setores de produção, logística, administrativo e comercial.

"Distribuímos todos os meses kits higienizantes para nossos funcionários. Quando a cidade de Paulista (PE) - onde está localizada mais uma de nossas fábricas - liberou a vacina para trabalhadores da indústria, trouxemos a vacinação para dentro da fábrica, a fim de garantir que todos tivessem a oportunidade de receber o imunizante. Dependemos uns dos outros, isso ficou ainda mais claro desde o início da pandemia", afirma a gerente de Recursos Humanos da empresa, Mirna Morales.

Em tempos de convivência diária com a covid, o presidente da ABRH-BA, Wladimir Martins, ressalta que a principal lição que o mundo do trabalho tem aprendido é sobre a capacidade de mutação - não só das empresas, mas, sobretudo, das pessoas. "Lidar com um cenário diferente todos os dias, mudando rapidamente para se adequar. Ninguém vai encontrar um espaço igual ao que deixou", conclui.

*NOME FICTÍCIO.

Senti mais segurança por ter completado o esquema vacinal. Na primeira semana, a readaptação me exigiu uma vigilância constante, um estado de alerta quanto ao distanciamento, higiene das mãos e a utilização de máscaras durante todo o período
Tânia Chagas

Diretora de assistência do Itaigara Memorial Hospital Dia

Aprendemos novas formas de se relacionar, lidar com o trabalho, com as pessoas e o tempo. A empresa tem que ter muito cuidado e capacidade de acolhimento diante do seu colaborador
Wladimir Martins

Presidente da regional Bahia da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-BA).

Todos estão elaborando um luto de um mundo que não existe mais e isso vai necessitar de um tempo para que a validação aconteça dentro de cada um
Tatiana Fonseca

Psicóloga, orientadora profissional e professora da UniRuy

Felicidade x Trabalho: Segundo um levantamento divulgado em junho pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas (FGV Social), que analisou o bem-estar trabalhista e a felicidade dos brasileiros na pandemia, numa escala de 0 a 10, a satisfação com a vida em 2020 alcançou nota 6,1, a menor da série histórica desde 2006. A renda individual média caiu 10,9% no período.

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

HOME OFFICE OBRIGATÓRIO

A LEI 14.151/21 ASSEGURA QUE AS GESTANTES SEJAM AFASTADAS DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS E PERMANEÇAM NO REGIME HOME OFFICE. NO ENTANTO, EXISTE TAMBÉM UMA RECOMENDAÇÃO DA PORTARIA CONJUNTA Nº 20 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO (MTE) PARA QUE PESSOAS QUE FAZEM PARTE DO GRUPO DE RISCO PERMANEÇAM NO ESQUEMA REMOTO.

QUEM SE NEGAR A VACINAR PERDE EMPREGO?

O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF) ENTENDE QUE O ESTADO PODE MULTAR E IMPOR SANÇÕES A QUEM RESISTA À VACINAÇÃO. COM BASE NESTA INTERPRETAÇÃO, APESAR DE NÃO HAVER UMA NORMA ESPECÍFICA, HÁ O ENTENDIMENTO DA MAIOR PARTE DOS JURISTAS DE QUE O EMPREGADOR PODE EXIGIR, SIM, QUE O FUNCIONÁRIO SEJA VACINADO E, EM CASO DE RECUSA, DEMITI-LO POR JUSTA CAUSA. ISSO SE REFERE A FUNCIONÁRIOS QUE JÁ ESTÃO APTOS A TOMAR A VACINA, O QUE VARIA A DEPENDER DA CIDADE.

TESTAGEM: A EMPRESA PODE EXIGIR?

NÃO HÁ UM CONSENSO AINDA SOBRE A OBRIGATORIEDADE DO PROFISSIONAL SE SUBMETER A TESTAGEM PARA O CORONAVÍRUS. CASO ISSO SEJA EXIGIDO PELA EMPRESA, PORÉM, COMO SE TRATA DE UMA MEDIDA DE PROTEÇÃO CONTRA A DISSEMINAÇÃO DA DOENÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO, A JUSTIÇA ENTENDE COMO RAZOÁVEL QUE O EXAME SEJA EXIGIDO, DESDE QUE A EMPRESA ARQUE COM OS CUSTOS DOS EXAMES.

CASOS IDENTIFICADOS E SUSPEITOS DE COVID

O EMPREGADO COM SINTOMAS OU QUE TENHA CONTATO COM PESSOA INFECTADA PELA COVID TEM DIREITO AO AFASTAMENTO IMEDIATO POR 14 DIAS. A LEI 14.128/21 DISPENSA A COMPROVAÇÃO NO PERÍODO INICIAL POR ATÉ UMA SEMANA. A PARTIR DO OITAVO DIA, PRECISA APRESENTAR UM ATESTADO MÉDICO. CASO A DOENÇA PERSISTA, O TRABALHADOR PODE REQUERER AUXÍLIO-DOENÇA AO INSS. ANTES DO RETORNO, DEVE-SE FAZER UM TESTE PCR QUE ASSEGURE A IMPOSSIBILIDADE DE TRANSMISSÃO.

CASOS LEVES

UMA OUTRA DÚVIDA DIZ RESPEITO AO PROFISSIONAL, QUE SE CONTAMINOU PELO CORONAVÍRUS E APRESENTOU UM QUADRO LEVE DA DOENÇA, PRINCIPALMENTE, EM CASOS DE QUEM JÁ ESTÁ IMUNIZADO. ELE PODE CONTINUAR TRABALHANDO HOME OFFICE ATÉ QUE ESTEJA CURADO? SEJA QUAL FOR A GRAVIDADE DO CASO, O TRABALHADOR TEM DIREITO A SER AFASTADO DAS SUAS ATIVIDADES, LOGO, A EMPRESA NÃO PODE EXIGIR QUE ELE CONTINUE TRABALHANDO MESMO QUE EM CASA. INCLUSIVE, ELA DEVE CONTINUAR GARANTINDO A SUA REMUNERAÇÃO NO PERÍODO.

CUSTEIO DO TRATAMENTO

AINDA DE ACORDO COM UMA DECISÃO RECENTE DO STF, CASO FIQUE COMPROVADO QUE A COVID FOI CONTRAÍDA NO AMBIENTE PRESENCIAL - SEM QUE A EMPRESA TENHA FORNECIDO TODOS OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPIS) NECESSÁRIOS, ALÉM DA FISCALIZAÇÃO E CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE - ELA PODE SER CONSIDERADA ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL, GERANDO DIREITO A INDENIZAÇÕES E, INCLUSIVE, ESTABILIDADE NO EMPREGO.

RESPONSABILIDADE DO TRABALHADOR

NO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA A RESPONSABILIDADE É O CUIDADO É DE TODOS, NO RESPEITO AS MEDIDAS DE SEGURANÇA COMO O USO DE MÁSCARA, HIGIENIZAÇÃO DAS MÃOS, MANter O DISTANCIAMENTO SOCIAL E EVITAR AGLOMERAÇÕES, TANTO FORA QUANTO NO ESCRITÓRIO. NA EMPRESA, O PROFISSIONAL PRECISA COOPERAR COM AS MEDIDAS IMPLEMENTADAS E NOTIFICAR O EMPREGADOR SOBRE QUALQUER SUSPEITA DE SINTOMA OU CONTATO COM ALGUÉM CONTAMINADO PELO VÍRUS.

GARANTIAS AO TRABALHADOR

INDEPENDENTEMENTE DO TAMANHO OU SEGMENTO DE NEGÓCIO, TODAS AS EMPRESAS DEVEM ASSEGURAR UM AMBIENTE DE TRABALHO CAPAZ DE MINIMIZAR OS RISCOS DE CONTAMINAÇÃO PELO CORONAVÍRUS. OU SEJA, FORNECER REGULAMENTE MÁSCARAS, DISPONIBILIZAR ÁLCOOL EM GEL, MANter A HIGIENIZAÇÃO CONSTANTE DOS AMBIENTES, ÁREAS VENTILADAS E AS MEDIDAS DE DISTANCIAMENTO SOCIAL.

CONTRATO DE TRABALHO

PRESENCIAL, HÍBRIDO OU HOME OFFICE, SEMPRE QUE HOUVER ALTERAÇÃO NA FORMA DE PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS, A RECOMENDAÇÃO É QUE EMPREGADOR E O EMPREGADO REGISTREM A MUDANÇA EM UM ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO, PARA SEGURANÇA DE AMBOS. ALI DEVEM CONSTAR AS OBRIGAÇÕES, DIREITOS, COMO FICA TAMBÉM A JORNADA DESSE PROFISSIONAL E MAIS A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS E NO CUSTEIO DE DESPESAS.

BRINDE: UM CONSELHO EXTRA

CONSCIÊNCIA COLETIVA, EMPATIA COM OS COLEGAS E ANÁLISE DESSE NOVO AMBIENTE INTERNO SÃO OUTRAS ATITUDES QUE O PROFISSIONAL VAI PRECISAR TER PARA ALÉM DO USO DE MÁSCARAS E RESPEITO AS NORMAS ESTABELECIDAS PELA EMPRESA. COMO ESTÁ SUA SAÚDE MENTAL NESTA VOLTA? É MAIS UMA PERGUNTA QUE ELE PRECISA RESPONDER E IDENTIFICAR SUAS REAIS CONDIÇÕES DE READAPTAÇÃO AO PRESENCIAL, ATÉ PARA BUSCAR A AJUDA NESTA FASE, CASO SEJA NECESSÁRIO.