



## Na Mídia

16/08/2021 | [CNN Brasil](#)

### **Após começo turbulento, empresas se adaptam ao home-office e planejam mantê-lo**

No começo, empresas chegaram a buscar orientação jurídica sobre como proceder com os funcionários trabalhando remotamente

Estela Aguiar



Quando a pandemia atingiu o Brasil, em março de 2020, muitos profissionais brasileiros tiveram que adotar o modelo de trabalho remoto. Apesar de ter sido uma mudança um tanto forçada, sem planejamento, e em muitos casos até mesmo sem a estrutura adequada, a experiência serviu como um grande laboratório para uma forma de trabalho

que já ensaiava os primeiros passos, já que muitas empresas permitiam o trabalho remoto eventual, principalmente aquelas do setor de tecnologia.

De acordo com uma pesquisa elaborada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) no ano passado, 46% das empresas nacionais adotaram o modelo de trabalho a distância durante a pandemia.

A novidade, em meio ao cenário de pandemia, deixou o começo dessa experiência um pouco turbulento. Muitas empresas chegaram a buscar orientação jurídica sobre como proceder com o home-office de seus funcionários. "No boom da pandemia em março, as empresas entram em desespero e orientamos quanto à marcação de pontos, hora extras, entre outros. Hoje a procura diminuiu uns 95%. Agora, já adaptadas, elas têm buscado orientação sobre a adoção do modelo híbrido", conta Abner Felipe, do escritório DHBC Advogados.

A empresa de consultorias de treinamentos Afferolab, que também precisou trabalhar remotamente e às pressas, hoje não pretende voltar ao sistema presencial. Com 400 colaboradores, já até entregou o escritório com três andares e foi para um local menor.

"Nós mandamos as pessoas para casa assim que soubemos que entramos na pandemia. Fizemos um mapeamento sobre quem tinha internet e qual a estrutura em casa e fomos atendendo as demandas. Agora, não voltaremos mais ao escritório de maneira nenhuma. O escritório é plano B, e home office é o plano A", relata Daniela Libâneo, diretora de Learning Trends da empresa.

Além de oferecer os equipamentos para o trabalho remoto, desde setembro a empresa também disponibiliza um auxílio em dinheiro entre R\$ 100 e R\$ 150 para que os colaboradores possam arcar com despesas como internet, luz, entre outras relacionadas ao trabalho em casa.

O advogado trabalhista Abner explica que o home office não tem uma legislação específica, porém as empresas podem se orientar pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). "Não existe uma legislação que versa especificamente sobre o home office. Mas, com a pandemia, como as empresas foram obrigadas a adotar o home office, aí se aplica a questão do teletrabalho."

### Legislação

Abner explica que, pela legislação, o empregador que fornecer equipamentos de infraestrutura para a realização do trabalho remoto, bem como o reembolso de algum material ou serviço que o empregado tenha que utilizar, deverá formalizar os acordos em contrato de trabalho ou em um aditivo ao contrato vigente.

O advogado também ressalta a importância de se definir as despesas ordinárias e extraordinárias, sendo, respectivamente, as despesas do dia-dia do empregado - em que a empresa não é obrigada a reembolsar, já que empregado tem todo aparato do home office, e as despesas que não são previstas, como uma internet de maior velocidade. "Recomendo que as empresas que estão em home office façam uma política de reembolso, definido despesas ordinárias e extraordinárias", indica.

A Tecnoset, empresa da área de tecnologia, não pensou duas vezes em colocar os colaboradores em trabalho remoto. "Criamos um plano de 100 dias para reagir, criar uma estrutura e entender qual seria o principal impacto no mercado. Implementamos uma dinâmica como café-da-manhã e encontros semanais com as equipes para que conseguissem manter a rotina da empresa presente no home office", relembra André Pimentel, diretor comercial do grupo Tecnoset Brasil.

A empresa também permanece em home office e ensaia uma volta gradual para o escritório a partir deste segundo semestre. A companhia disponibilizou um recurso financeiro para 49 colaboradores e cerca de 35 receberam apoio na infraestrutura, como mesa e cadeira.

“Estamos discutindo muito isso [a volta ao escritório] e, curiosamente, têm muitos colaboradores que querem voltar. Não desativamos o nosso escritório e ainda fomos para uma fábrica maior, com o dobro da capacidade, então a ideia é que a gente tenha um retorno gradual, mantendo o protocolo de segurança e que seja facultativo estar ou não no escritório”, diz Pimentel.

Aprendizado

**Na avaliação da advogada trabalhista Cássia Pizzotti, do escritório Demarest Advogados, as empresas hoje conseguem administrar melhor o trabalho remoto após mais de um ano nesse cenário. “As empresas entendem mais a demanda e hoje elas têm uma política mais estruturada e sabem o que devem fazer”, avalia.**

E Cássia destaca que o modelo de trabalho remoto, ou híbrido, vai além da questão de saúde pública por conta da pandemia, mas também há o fator geracional. “As empresas têm que ter um olhar de que oferecer a opção de home office é uma exigência de uma nova geração que está entrando no mercado de trabalho”, diz.

Lei auxílio home office

O deputado Márcio Marinho (Republicanos-BA) criou um projeto de lei que estabelece que o empregador dê um “auxílio home office” aos funcionários que trabalham de forma remota.

A proposta é que o patrão pague 30% dos gastos relacionados ao serviço remoto, como internet, energia elétrica, softwares e hardwares, equipamentos tecnológicos e infraestrutura.

Segundo Cássia, o empregado estando em home office consegue diminuir despesas. “Para mim, não faz sentido estabelecer um valor, porque obviamente ninguém deve pagar para trabalhar, e o pacote de dados é o mais importante”, diz.

Já para Abner Felipe, a definição de um teto dá uma base para as empresas poderem seguir. “É bom se definir um percentual mínimo e máximo para o auxílio.”





