RD
REPÓRTER DIÁRIO
Publicado em 29/04/2023 - 07:37

Regularização do home office atinge até 10% dos trabalhadores no ABC

Amanda Lemos

Diante da pandemia da covid-19 que impôs restrição à aglomeração de pessoas, empresas de diversos segmentos alteraram a modalidade de trabalho para o home office. Desde 2020, cerca de 10% dos profissionais ativos no ABC que exerciam suas atividades remotamente permaneceram na modalidade, conforme aponta sindicatos das categorias de base do ABC. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) mostra que a nível nacional, foram cerca de 11% os trabalhadores que se estabeleceram neste formato.

Ao longo da pandemia, eram em média 74 milhões de brasileiros ativos no País e, dentre eles, 8,2 milhões no trabalho remoto. A maioria corresponde a região Sudeste, são trabalhadores da cor branca e possuem ensino superior completo, conforme mostra a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Trabalho em casa

O presidente do Sindicato dos Bancários do ABC, Gheorge ViTTi Holovatiuk, comenta que dentro da categoria, exercer o home office significa realizar mais do que 50% das atividades no “escritório de casa”, sem presença física nos escritórios. “É importante entender o conceito do home office e frisar que trabalhar em casa não inclui ir ao escritório três vezes na semana, por exemplo”, afirma.

Para que o trabalho desse certo, Holovatiuk comenta que foi necessário criar um comitê de crise para regular alguns pontos, através de convenção coletiva que levou as necessidades dos trabalhadores às empresas em sua totalidade. “Desde que a pandemia começou acompanhamos as empresas no que diz respeito a atender a grita dos trabalhadores, com fornecimento de equipamentos, regulação de salários, cumprimento de horas trabalhadas e outros apontamentos importantes”, diz.

Entre as principais reivindicações apontadas pela categoria na convenção, com validade até 2024, estão: reajuste salarial da classe em 8% e reajuste no auxílio refeição para o valor de R$ 46,11. “Essas são só algumas das reivindicações que pedimos na última convenção, entregue no final do ano passado. Há, ainda, outros pontos que estamos na luta, a exemplo o fornecimento de equipamentos ergonômicos, que sabemos que alguns bancos oferecem esse tipo de equipamento enquanto outros não”, comenta.

Na região, são em média 6,5 mil bancários em atuação, além dos profissionais pertencentes ao corpo gerencial de empresas e os que atuam nas cooperativas de crédito – estes majoritariamente que cumprem o home office. “A média segue a margem nacional: a cada 10 trabalhadores, dois em home office. Assim, cerca de 10% desse pessoal segue na modalidade do remoto”, diz o presidente ao frisar que o panorama é seguir neste modelo, a fim de garantir economia e boa produtividade.

Home office instituído

Quem também projeta a continuidade do home office dentro do setor é o presidente do SEHAL (Sindicato das Empresas de Hospedagem e Alimentação do Grande ABC), Roberto Moreira. Embora o ramo seja majoritariamente exercido de forma presencial, alguns setores, como o departamento pessoal, RH (Recursos Humanos) e compras, adotaram a modalidade no início da pandemia e não há previsão para retorno ao presencial.

O regime foi adotado muito intensamente desde 2020, segundo o presidente, e na prática, as empresas puderam verificar que além do formato funcionar sem problemas, reduz custos tanto do funcionário como do empregador. “Algumas empresas até terceirizaram o serviço porque viram que o home office funcionou bem ao longo da pandemia. Perceberam que podem economizar mais mantendo o funcionário em casa”, afirma e exemplifica que a empresa corta gastos como: deslocamento do funcionário até a empresa e, em alguns casos, até refeições e manutenção de equipamentos.

Condições trabalhistas

Em março, o governo federal publicou duas medidas provisórias (MP) referentes ao teletrabalho. Os textos mudam e adicionam regras para a modalidade que já está

Copyright © Clipclap 2025.

em vigor no País. Entretanto, por serem MPs, as mudanças valem por, no máximo, quatro meses, e passarão a ter caráter definitivo após aprovação pelo Congresso.

A principal mudança é uma regulamentação sobre o home office, com mais informações sobre o modelo híbrido em que o trabalhador vai ao local de trabalho em algum momento, mas também trabalha de casa, além da contratação por produção. Os textos abordam, ainda, temas ligados à legislação trabalhista, como auxílio alimentação e antecipação de férias ou benefícios aos trabalhadores durante situações de calamidade pública.

De acordo com a advogada trabalhista, Bruna Martines, as necessidades da nova forma de trabalho foram explicitadas durante a pandemia, o que implicou tanto na realidade das empresas como dos trabalhadores, que precisaram se adaptar a essa nova rotina de forma rápida e radicalmente. “Por conta dessa adaptação ao trabalho remoto, existe sempre uma brecha ou possibilidade de ambas as partes (empregador ou empregado) não cumprirem o que está estipulado no contrato de trabalho”, diz.

Apesar disso, existe uma série de precauções que empresas e trabalhadores devem e podem seguir para que nenhuma das partes seja lesada no acordo. “O fornecimento de material e equipamento é imprescindível, assim como o controle de horário do trabalho, avaliação das condições ergométricas em que o trabalhador se encontra, fornecimento de um programa de saúde mental e interação entre empregados – a fim de que não se perca a cultura da empresa”, sugere Bruna.

Na modalidade remota, os mecanismos de controle de jornada e follow up de demandas internas também são diferentes: agora remotos e não presenciais. O horário de trabalho do empregador é outro ponto que deve ser respeitado. “No começo da pandemia, muito se discutia se a produtividade do trabalhador seria a mesma com o trabalho remoto, e pesquisas apontaram que o aproveitamento foi até melhor. Acontece que os trabalhadores relataram que passaram a trabalhar mais, e é preciso que as empresas supervisionem isso e não extrapolem a jornada de trabalho estipulada em lei”, afirma.

Para se ter ideia, o intervalo interjornada está previsto na legislação trabalhista e determina que entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para o descanso. Assim, entre duas jornadas de trabalho, ou entre um dia e outro, deve o empregado ter um descanso de ao menos 11 horas, para conviver com a família, amigos, sociedade ou apenas relaxar e descansar. Outro descanso é o chamado repouso semanal remunerado, previsto no art. 67 da CLT: será assegurado a todo empregado um descanso semanal de

Copyright © Clipclap 2025.

24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

https://www.reporterdiario.com.br/noticia/3253262/regularizacao-do-home-office-atinge-ate-10-dos-trabalhadores-no-abc/

Veículo: Online -> Site -> Site Repórter Diário

Seção: Trabalho

Copyright © Clipclap 2025.