Alouche e Fioravante: A retomada de atividades presenciais

Atualmente muitas empresas começam a elaborar planos para a retomada das atividades profissionais da forma presencial, tendo em vista o possível fim da quarentena decretada em diversos Estados e cidades, com o intuito de combater a pandemia de Covid-19. Nesse sentido, o trabalho presencial será novamente [illegible] um plano de retomada, com base nas seguintes premissas.

A primeira delas é aceitar que o trabalho presencial não poderá ser feito exatamente da maneira como praticado antes da Covid-19. Uma vez que o final da quarentena não coincidirá com o fim da pandemia, a empresa deverá criar regras e procedimentos que inspirem confiança tanto em empregados quanto em clientes, de que será seguro voltar a interagir presencialmente, mediante cuidados adicionais.

Dessa forma, as regras de distanciamento físico e uso de álcool gel e protetores faciais durante o expediente, os quais deverão ser fornecidos pelo empregador, ainda serão observadas. Na mesma linha de pensamento, o empregador deverá conceder os equipamentos de proteção individual (EPIs) determinados pelas autoridades públicas não apenas em relação ao período em que o empregado estiver no estabelecimento da empresa, mas também no período de locomoção casa-trabalho-casa.

A medição da temperatura ao início e final de cada jornada de trabalho, em condições normais, seria aspecto bastante controvertido por uma possível violação do direito à intimidade do empregado. Não obstante, tendo em vista que a febre é um dos principais sintomas da Covid-19, e considerando que o Supremo Tribunal Federal recentemente entendeu que o empregador possui responsabilidade objetiva pelos casos de Covid-19, como medida excepcional, e no intuito de colaborar com a preservação da saúde do grupo, torna-se cada vez mais admissível a medição de temperatura dos empregados, no inicio e final de cada expediente.

Caso o empregador opte por medir a temperatura de seus empregados, sugerimos que isso seja realizado por profissional devidamente treinado e qualificado, que deverá tratar a informação como confidencial e acompanhar a evolução do paciente, prestando o devido reporte ao departamento de Recursos Humanos. Ainda no que toca à medição de temperatura, a empresa poderá afastar o empregado que reportar sintomas de febre e encaminhá-lo ao médico para a devida investigação.

Outrossim, a empresa deverá reforçar a frequência da limpeza, ventilação e higienização de ambientes e

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

fixar um limite máximo de reuniões presenciais por dia. A empresa poderá também fixar um rodízio do trabalho presencial entre os integrantes da equipe, de maneira a limitar a frequência do deslocamento casa-trabalho-casa. A respeito desse último tema, por mera liberalidade, poderá ainda optar por custear formas alternativas de transporte em relação aos empregados que utilizam o transporte público.

Ainda no que tange às regras de saúde e segurança, outra medida interessante será fixar o cronograma de retorno à atividade presencial em ondas, que pode levar em consideração critérios como faixa etária e presença de comorbidades. Uma vez que a Covid-19 costuma ser mais letal em pessoas acima de 60 anos e que possuem doenças pré-existentes, sugere-se que os integrantes que se enquadrem em alguma dessas duas categorias sejam incluídos na última onda de retorno ao trabalho presencial.

Em paralelo, poderá estabelecer diversos turnos de trabalho, proporcionando que poucas pessoas trabalhem em um mesmo período, mantendo distanciamento o distanciamento físico recomendado até o completo término da pandemia.

A segunda premissa do plano de retomada é reconhecer que no pós-quarentena o trabalho presencial e o remoto coexistirão, em proporções variadas, a depender da função desemprenhada pelo empregado, situação familiar, local de domicílio, meio de transporte utilizado para ir ao trabalho, dentre outros aspectos. Dessa forma, empresas poderão optar por tornar definitivo o trabalho remoto desenvolvido por alguns empregados durante a quarentena.

Caso o teletrabalho se torne definitivo, sugere-se que empresa e empregado firmem um aditivo ao contrato individual de trabalho para formalizar as condições do teletrabalho, especialmente no que tange ao fornecimento de mobiliário. Registre-se igualmente que o cenário de administrar equipes mistas, presenciais e remotas, será mais um desafio para os gestores, que deverão receber o devido treinamento por parte do RH.

Como terceira premissa, o plano de retomada deverá contemplar um capítulo específico com um plano de ação caso seja necessário retroceder ao trabalho integralmente remoto, ou mesmo parar totalmente a operação, se as autoridades em nível federal, estadual ou municipal assim demandarem, por motivos de saúde pública. Nesse sentido, após o retorno à atividade presencial, o RH deverá manter um canal permanente de comunicação com os empregados, para informá-los periodicamente a respeito do estágio da pandemia. Ademais, o RH deverá programar treinamentos e sessões de orientação a respeito dos cuidados com a saúde que todos deverão ter mesmo após o final oficial da quarentena**.** Igualmente, o RH deverá gerenciar o afastamento médico e fazer o acompanhamento de todos os casos suspeitos de Covid-19.

Uma vez estruturado o plano de retomada, deverá ser divulgada com antecedência a data de retorno aos empregados, cabendo ao RH encorajar os empregados a expressar eventuais dificuldades pessoais para o retorno ao trabalho presencial e, juntamente com o empregado, encontrar maneiras de compatibilizar a demanda pessoal com a demanda da empesa.

O dia de efetivo retorno ao trabalho também deverá ser marcado por alguma atividade, também gerenciada pelo RH, que demonstre que a empresa está adotando uma série de medidas para garantir o retorno às atividades presenciais de maneira segura. Verifica-se, assim, que o envolvimento de representantes de todos os setores da empresa, liderado pelos RH e Jurídico, garantirá que o plano de

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

retomada e o trabalho presencial pós-quarentena sejam executados da maneira mais segura e vantajosa para todos.

Date Created
03/06/2020

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.