

## Fontenelle e Lopes: Os desafios do retorno ao trabalho presencial

Em março de 2020, uma nova realidade chegava ao cenário nacional, mesmo que já conhecida desde o início do século XXI, com o advento da era digital do continente europeu e da Ásia.



Passamos a enfrentar um vírus ainda desconhecido, que, em

pouco tempo, atingiria todos os continentes, resultando em uma pandemia de magnitude nunca vista e que obrigou a humanidade a se distanciar e, até mesmo, se isolar. Quarentenas foram impostas pelo mundo todo para manter a saúde pública e conter a crise.

Dentro desse panorama havia muitas incertezas e as previsões iniciais eram otimistas, ao menos no Brasil, estimando-se a necessidade de uma quarentena de duração inicial de apenas 15 dias, mas lá se vão quase 18 meses.

Fato é que com o início da pandemia apareceram muitas incertezas e desafios para o mundo corporativo. Com a realidade imposta, as empresas tiveram de buscar o inimaginável para manter seus negócios em funcionamento e o emprego de parte da população. Alguns conseguiram manter seus negócios, outros infelizmente não e muitos se reinventaram.

Obviamente que a Covid-19 ocasionou grandes mudanças nas relações de trabalho, os efeitos transformadores da pandemia foram imensos, mas nem tudo foi negativo. Observamos que houve uma mudança de paradigmas que impulsionou a chamada 4ª Revolução Industrial, a qual decorre do inegável avanço da tecnologia, da automação comercial e da inteligência artificial, o que acaba por se impor à ordem econômica e à forma como as pessoas vivem.

Inicialmente, empresas e trabalhadores se viram à beira de um abismo tecnológico e tiveram de se adaptar rapidamente para sobreviverem ao mercado. A transição precisou ocorrer da noite para o dia e tais mudanças se tornaram questão de sobrevivência, o que talvez levasse meses ou anos para ser implantado precisou acontecer de imediato. E aconteceu.

Dificuldades foram enfrentadas, inovar e experimentar outras formas de trabalhar e atender aos clientes em meio às dúvidas e sem garantias foi um desafio, contudo, as empresas e os indivíduos ultrapassaram obstáculos e se adaptaram à nova realidade. Agora, mais uma vez, com o avanço da vacinação, o cenário se altera.

Dificuldades outras, portanto, estão chegando com a reabertura gradual e completa do comércio e serviços e o retorno ao trabalho presencial em algumas empresas. Neste momento, então, a pergunta é: como será feito? Será como antes? As respostas não estão claras ainda, mas o que percebemos é que as empresas estão se reestruturando para uma terceira realidade, apelidada de regime de trabalho híbrido, em que o profissional mescla o seu tempo à disposição do empregador entre o trabalho remoto e o presencial.

Ocorre que para a adoção segura e exitosa do trabalho híbrido novas adaptações precisarão ser feitas em um cenário que ainda não é de total clareza, pois a pandemia não está controlada, o que só incrementa a insegurança, inclusive jurídica, pois não há normas ou jurisprudência que esgotem as diversas situações fáticas e conflitos que surgiram quase que de imediato no último ano e meio.

Muito conjectura-se de que não existirão espaços físicos de maneira fixa, o que leva inclusive o indivíduo a se desprender dos hábitos adquiridos durante o *home office*, necessitando de um rearranjo dos horários, até mesmo do estimado cafezinho.

O papai e a mãe, por exemplo, que se acostumaram a almoçar todos os dias com seus filhos, ou os que tiveram o nascimento dos filhos na pandemia e estão com eles em casa desde o início, terão um esforço maior, não só com a própria organização, mas também na adequação da nova rotina de seus dependentes.

Sem dúvida alguma, o retorno às atividades presenciais será tão desafiador quanto o isolamento inesperado em *home office* de 2020.

A boa notícia é que, desta vez, a mudança não precisa ser feita de forma abrupta, mas poderá ser gradual, havendo tempo para empregados e empregadores se estruturarem da melhor maneira possível, procurando manter a economia ativa e os postos de trabalho.

O momento ainda é de atenção, a vigilância deve ser mantida e políticas formais e novos procedimentos devem ser desenhados para o enfrentamento desse capítulo em linha com a legislação vigente e o entendimento dos órgãos fiscalizadores e dos tribunais do Trabalho. No entanto, não se deve temer o reinício após passado o primeiro impacto da crise de saúde e econômica. Desse modo, o que esperamos é um bom retorno a todos, com garantia de segurança e produtividade, em que os departamentos de recursos humanos e jurídico, com certeza, serão muito demandados.

## **Date Created**

23/08/2021