Franco: Home office: a pressão e as inusitadas ações trabalhistas

Em plena pandemia, em um momento teoricamente de solidificação do modelo híbrido de trabalho, um caso bastante peculiar chamou a atenção nos últimos dias: aos 62 anos de idade, um engenheiro da Caixa Econômica Federal ingressou com uma ação na Justiça do Trabalho pedindo para voltar às atividades presenciais. O engenheiro afirmou que o sistema *home office* lhe causou problemas psiquiátricos e , pois já havia contraído Covid-19.

O pedido foi negado pela 17ª Vara do Trabalho de Fortaleza, que entendeu que a empresa deve zelar pela segurança de todos os funcionários e está cumprindo os protocolos ao manter em casa um trabalhador do grupo de risco. A decisão pontuou também que, ainda que o colaborador assuma os riscos, o retorno às atividades presenciais não poderia ser aceito, uma vez que o direito à vida é indisponível nos termos previstos na Constituição Federal de 1988 e nas normas internacionais de direitos humanos.

No momento, cerca de 7,3 milhões de trabalhadores atuam em sistema *home office* com a finalidade de minimizar os riscos de contágio pelo coronavírus, e o grande número de relatos de pessoas que estão sofrendo desgastes físicos e mentais resulta em uma inevitável análise sobre o tema.

Na ação acima, o engenheiro apresentou vários atestados médicos comprovando que, desde junho do ano passado, vem sofrendo problemas como dores fortes na coluna vertebral e depressão, que o afastaram do ofício por determinados períodos.

Quando falamos em *home office*, parece que estamos falando sobre um cenário repleto de conforto psicológico e físico. Ocorre que tal modalidade, antes da pandemia, era utilizada por uma minoria de trabalhadores, cujos perfis se ajustavam completamente a uma jornada flexível e pagamento por produção.

Hoje, com toda a transição que vivemos, as empresas de praticamente todos os setores se viram obrigadas a migrar suas atividades presenciais para o teletrabalho, e essa adaptação trouxe o desafio de equilibrar o tempo em que os funcionários estão conectados e, incrivelmente, monitorar o descanso.

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

Isso porque as queixas dos colaboradores são recorrentes quanto à pressão exercida pela cobrança de resultados e, simultaneamente, o constante uso de aplicativos e plataformas para reuniões e o número de telas abertas tornam ainda mais exaustiva a jornada.

Pensando nessas problemáticas, grandes empresas, como a farmacêutica Sanofi e a Unilever, por exemplo, já apresentaram algumas formas de minimizar o caos psicológico, que incluem: etiquetas das reuniões em vídeo; orientação quanto aos horários mais apropriados para a realização das chamadas; pausas ou dias sem reuniões; ginástica laboral virtual; boletins diários da empresa, que incentivam os momentos de desconexão com dicas de livros, receitas e atividades que possam ser feitas ao ar livre, entre outras medidas.

Mas não é só isso. Além da fadiga mental acometida pela pressão e pelo excesso de conexão, outro fator tem trazido a depressão no rol de queixas do *home office:* a ausência de relações interpessoais em um ambiente profissional.

O que para muitas pessoas pode ser um grande alívio, ao conviver apenas com os familiares, para outras, o próprio lar não é um ambiente tão saudável psicologicamente e até mesmo fisicamente. Para estes, a ausência de infraestrutura ergonômica e da rotina de se levantar, se arrumar, chegar a um ambiente corporativo e se encontrar com colegas, conversar e poder tomar um cafezinho na pausa tornou-se algo desastroso. Agora, essas pessoas lidam apenas com atribuição de tarefas diárias, números, prazos e cobranças, sem o contato humano e, muitas vezes, não se sentem mais parte dos projetos da empresa ou da equipe.

Este é o momento em que as plataformas e reuniões *online* podem ser aliadas, para que os gestores se aproximem das equipes e relatem informações sobre a empresa, os próximos projetos, a importância de todos na construção de um objetivo e, ainda mais importante, para deixar um canal aberto para que os colaboradores se sintam à vontade em trazer suas dificuldades.

A situação é frágil, e a solução tem de vir de cima para baixo, com estudos comportamentais, apoio e empatia. Cabe aos gestores e líderes monitorar sinais, ações, atitudes e desempenho dos seus colaboradores no intuito de prevenir problemas. A busca é pelo equilíbrio. Sempre.

Date Created
07/07/2021

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