

Pedro Fauth Manhães Miranda
(Organizador)



○ **DIREITO**
nas **INTERSECÇÕES**
entre o **FÁTICO**
e o **NORMATIVO**



AYA EDITORA
2021

Direção Editorial

Prof.º Dr. Adriano Mesquita Soares

Executiva de Negócios

Ana Lucia Ribeiro Soares

Organizador(a)

Prof.º Me. Pedro Fauth Manhães Miranda

Produção Editorial

AYA Editora

Capa

AYA Editora

Imagens de Capa

br.freepik.com

Revisão

Os Autores

Área do Conhecimento

Ciências Sociais Aplicada

Conselho Editorial

Prof.º Dr. Aknaton Toczec Souza
Centro Universitário Santa Amélia
Prof.ª Dr.ª Andreia Antunes da Luz
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Dr. Carlos López Noriega
Universidade São Judas Tadeu e Lab.
Biomecatrônica - Poli - USP
Prof.º Me. Clécio Danilo Dias da Silva
Centro Universitário FACEX
Prof.ª Dr.ª Daiane Maria De Genaro Chirolí
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Déborah Aparecida Souza dos Reis
Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof.ª Dr.ª Eliana Leal Ferreira Hellvig
Universidade Federal do Paraná
Prof.º Dr. Gilberto Zammar
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Ingridi Vargas Bortolaso
Universidade de Santa Cruz do Sul
Prof.ª Ma. Jaqueline Fonseca Rodrigues
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Dr. João Luiz Kovaleski
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.º Me. Jorge Soistak
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Me. José Henrique de Goes
Centro Universitário Santa Amélia
Prof.ª Dr.ª Leozenir Mendes Betim
Faculdade Sagrada Família e Centro de
Ensino Superior dos Campos Gerais
Prof.ª Ma. Lucimara Glap
Faculdade Santana

Prof.º Dr. Luiz Flávio Arreguy Maia-Filho
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Prof.º Me. Luiz Henrique Domingues
Universidade Norte do Paraná
Prof.º Dr. Marcos Pereira dos Santos
Faculdade Rachel de Queiroz
Prof.º Me. Myller Augusto Santos Gomes
Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof.ª Dr.ª Pauline Balabuch
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Me. Pedro Fauth Manhães Miranda
Centro Universitário Santa Amélia
Prof.ª Dr.ª Regina Negri Pagani
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.º Dr. Ricardo dos Santos Pereira
Instituto Federal do Acre
Prof.ª Ma. Rosângela de França Bail
Centro de Ensino Superior dos Campos
Gerais
Prof.º Dr. Rudy de Barros Ahrens
Faculdade Sagrada Família
Prof.º Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares
Universidade Federal do Piauí
Prof.ª Ma. Sílvia Apª Medeiros Rodrigues
Faculdade Sagrada Família
Prof.ª Dr.ª Sílvia Gaia
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Sueli de Fátima de Oliveira Miranda
Santos
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof.ª Dr.ª Thaisa Rodrigues
Instituto Federal de Santa Catarina

© 2021 - AYA Editora - O conteúdo deste Livro foi enviado pelos autores para publicação de acesso aberto, sob os termos e condições da Licença de Atribuição Creative Commons 4.0 Internacional (CC BY 4.0). As ilustrações e demais informações contidas desta obra são integralmente de responsabilidade de seus autores.

D59896 O Direito nas intersecções entre o fático e o normativo [recurso eletrônico]. / Pedro Fauth Manhães Miranda (organizador) -- Ponta Grossa: Aya, 2021. 283 p. – ISBN 978-65-88580-70-7

Inclui biografia

Inclui índice

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader.

Modo de acesso: World Wide Web.

DOI 10.47573/aya.88580.2.44

1. Direito. 2. Direito de família. 3. Prisões - Brasil. 4. Previdência social - Legislação - Brasil. 5. Síndrome da alienação parental – Brasil. 6. Pais e filhos – Brasil. 7. Pais divorciados. 8. Migração. 9. Direitos humanos. 10. Administração pública – Brasil. 11. Proteção de dados - Legislação – Brasil. 12. Identidade de gênero I. Miranda, Pedro Fauth Manhães. II. Título

CDD: 340.07

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Bruna Cristina Bonini - CRB 9/1347

International Scientific Journals Publicações de Periódicos
e Editora EIRELI

AYA Editora©

CNPJ: 36.140.631/0001-53

Fone: +55 42 3086-3131

E-mail: contato@ayaeditora.com.br

Site: <https://ayaeditora.com.br>

Endereço: Rua João Rabello Coutinho, 557
Ponta Grossa - Paraná - Brasil
84.071-150

Pandemia Covid-19 e lockdown: estratégias e impactos do trabalho remoto para as pessoas e sociedade

*Leandro Felipe Dapper Oppermann
Cleonice Zimpel
Janser Franciel Philippsen
Noemi de Fátima Ferreira Prestes
Renato Reis
Robson Alessandro Stochero
Tiago Francisco Garcia da Silva*



Resumo

O objetivo deste trabalho foi verificar, através de uma pesquisa bibliográfica, até que ponto a Pandemia de COVID-19 e os LOCKDOWNS afetaram o trabalho das pessoas. Em um primeiro momento procura-se descrever sobre a análise SWOT, demonstrando as ameaças e as oportunidades que surgiram diante da pandemia. Em seguida, foi realizada uma análise do mercado de trabalho e dos recursos humanos e foi constatado que é imprescindível se preparar para as mudanças do mercado e do mundo. Por fim, foi constatada a importância da implementação do trabalho Home Office para manter os empregos e combater a pandemia de Covid-19.

Palavras-chave: pandemia. home office. Covid-19.

INTRODUÇÃO

Sem dúvidas, a Pandemia Covid 19 é o maior desafio que a sociedade enfrenta após a Segunda Grande Guerra Mundial. Na atual conjuntura a configuração da sociedade é alterada, os indivíduos têm a sua liberdade de ir e vir limitada, afetando assim, todo o sistema.

Neste diapasão, o trabalho remoto ganhou destaque por ser a solução mais viável durante o distanciamento social e com a modernização de todos os sistemas que as empresas são obrigadas a realizarem para a manutenção da distribuição de seus produtos e serviços, trata-se de uma tendência que seguramente será mantida por muitos profissionais.

O presente trabalho mostra grande relevância por abordar um tema atual e que precisa ser compreendido por todos os profissionais, indistintamente. Necessário também levar em consideração o funcionamento do sistema remoto, bem como refletir questões sociais e de saúde pública, proteção dos direitos do trabalhador e métodos aplicáveis para adaptação de setores como RH e a conjuntura financeira das empresas.

A atual condição trouxe uma boa novidade – home office – ao passo que trouxe grande instabilidade econômica. Por isso, se faz relevantíssimo também tratarmos a respeito das consequências depositadas no mercado de trabalho via a demissão em massa ocasionada pelo fechamento de muitas empresas de médio e pequeno porte.

Em contrapartida, afim de minimizar a taxa de desemprego, o governo faz tentativas de apoio a estas empresas como o programa Bem.

MATRIZ SWOT

AMBIENTE EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Aproximação com os clientes; Aumento da demanda e procura por crédito; Investimento em infraestrutura; Ampliar canal de comunicação com clientes; Aumento da demanda de serviços essenciais	Congestionamento dos canais de comunicação; Estagnação do mercado; Isolamento social x diminuição da procura por serviços bancários; Menor circulação de moeda; Demissão em massa;

AMBIENTE INTERNO	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Menor adensamento de pessoas nos escritórios; Maior colaboração entre os funcionários; Jornada de trabalho flexibilizada; Colaboradores em segurança;	Ansiedade; Estresse; Medo; Depressão; Infraestrutura; Preservar empregos;

Na matriz SWOT apresentada, verifica-se algumas mudanças que ocorreram no ambiente interno e externo das empresas. A depender do tipo de produto ou serviço prestado, é notório que alguns setores tiveram um crescimento significativo (supermercados, ramo de alimentação, saúde) ao passo de que outros setores ficaram extremamente comprometidos (entretenimento, comércio, educação).

No ambiente interno das empresas, verifica-se que por meio da mudança brusca de forma de trabalho, remuneração e outros aspectos, o fator humano, ficou comprometido no que se refere às condições psicológicas, emocionais e estruturais.

ANÁLISE MERCADO DE TRABALHO E RECURSOS HUMANOS

Mercado e Recursos Humanos

MERCADO	ANÁLISE
De Trabalho	Com a pandemia e o Lockdown todas as pessoas do planeta ficaram apreensivas e temerosas no que refere a diversos aspectos da vida (economia, sociedade, saúde). Neste sentido, obriga que os governos tomem medidas preventivas para diminuição dos contágios ao mesmo tempo em que implementa ações para conter a queda da economia. Portanto, há aumento da taxa de desemprego e diminuição da renda de empresários e autônomos trazendo como consequência maior taxa de desemprego e maior número de pessoas disponíveis para o mercado de trabalho.
De Recursos Humanos	Com a mudança brusca que ocorreu com a transferência de funcionários dos seus postos de trabalho para o home office verifica-se aumento da demanda dos serviços e técnicas de Recursos Humanos tendo em vista de que a atual situação de isolamento social acarreta em ansiedade, medo, estresse, mudanças na rotina familiar, interferência no trabalho e na qualidade de vida. Neste sentido, faz-se ainda mais relevante o acompanhamento da saúde mental e laboral dos colaboradores, visando melhores condições de trabalho e adaptabilidade, neste sentido, há maior procura por profissionais do ramo.

As presentes considerações são embasadas em pesquisas realizadas pelo IBGE (2020), no qual apontaram que só na primeira quinzena do mês de Junho houve um fechamento de mais de 522 mil empresas devido aos impactos causados pela Pandemia:

“Entre as empresas fechadas pela pandemia, 518,4 mil (99,2) eram de pequeno porte , ou seja, tinham até 49 funcionários . Outras 4,1 mil tinham porte intermediário, 50 a 499 empregados, e 110 eram grandes empresas, possuíam mais de 500 empregados. “

Neste diapasão lamentavelmente há uma maior taxa de desemprego e menos vagas disponíveis. Portanto, verifica-se que para que a empresa diminua os impactos negativos da crise, é obrigatório o uso da tecnologia, criar aproximação com o cliente, desenvolver a empatia e inovar.

Análise estratégica e Recursos Humanos em face a Pandemia COVID-19

Com a Pandemia da COVID 19 é notório a preocupação de governos, empresas e particulares com a dimensão dos danos gerados pela crise sanitária, tendo em vista que afeta a economia, os empregos, a saúde e a sociedade em um todo.

Algumas medidas propostas para o enfrentamento da pandemia se baseiam dentre outras o Gerenciamento de crédito, a compressão de receitas, o atendimento ao cliente e aconselhamento, ajustes no modelo operacional, controle de custos e inovação.

No que se refere o gerenciamento de crédito, conforme as elucidações trazidas pela Accenture, ocorre na medida em que os créditos não produtivos, conhecidos como NPLs surgiam pois os clientes e empresas não terão condições de fazer pagamento de empréstimos, levando a um alto nível de inadimplemento.

No entanto, há medidas que os bancos podem adotar visando amenizar o efeito através de apoio às Ações governamentais, iniciar programas de tolerância de atrasos e efetuar renegociações, estender crédito e digitalizar o gerenciamento da demanda por refinanciamento.

No que tange a compressão de receitas, se trata da queda do mercado imobiliário, como ocorreu em 2008, e entretanto, durou nas primeiras semanas de pandemia. Importante para este período estabelecer uma boa comunicação com os clientes e prestar apoio e aconselhamento, sendo necessário difundir educação e treinamento para os clientes e colaboradores, minimizar os riscos de infecção, personalizar atendimento, apoiar de forma virtual o relacionamento com gerentes de pequenas e médias empresas, acelerar vendas e serviços digitais.

Também pode-se utilizar como medida ajustes no modelo operacional através do trabalho home office, revisar despesas de projetos, ser flexível com vendedores e fornecedores.

Algo interessante que foi desenvolvido durante a pandemia é o envolvimento dos bancos em causas sociais, estima-se que juntos, os bancos brasileiros doaram cerca de 2 bilhões de reais em prol do combate do COVID 19, gerando uma rede de solidariedade particular.

O Banco XYZ que se refere o caso em tela pode utilizar como exemplo outras financeiras de renome do país e buscaram zelar pela liquidez e solidez.

Com a nova realidade, é imprescindível se preparar para as novas mudanças que a sociedade sofrerá. No que se refere a gestão de pessoas e o trabalho em home office é importante estreitar os vínculos da empresa com seus colaboradores.

Tendo em vista de que se deve evitar as aglomerações, uma estratégia que o banco pode adotar é promover palestras de incentivo e conscientização dos seus colaboradores para preservar a saúde mental dos mesmos através de eventos online. Outra estratégia se pauta em promover desafios para incentivar a motricidade/ atividade física dos funcionários, disponibilizar incentivos como cestas básicas/ cartões alimentação, bonificações, dentre outros.

Uma medida benéfica inclusive para a adaptabilidade com a nova forma de trabalho consta na flexibilização dos horários de trabalho, pois permite com que os colaboradores produzam no melhor horário conforme sua rotina, já que escolas e creches estão indisponíveis, o que tornou um fator que dificulta a mesma produção dos funcionários durante o horário comercial.

Importante frisa que conforme estudos referentes aos impactos da Pandemia sobre o emprego, foi constatado que:

“O grave impacto da COVID-19 sobre as mulheres está relacionado com a sua sobrerrepresentação em alguns dos setores econômicos mais afetados pela crise, como hotelaria, alimentação, comércio e setor manufatureiro. Globalmente, quase 510 milhões ou 40% de todas as mulheres empregadas trabalham nos quatro setores mais atingidos crise, em comparação com 36,6% dos homens.” (OIT, 2020)

Conforme a OIT, tendo em vista que as mulheres ocupam a maioria nos setores de trabalho doméstico, de saúde e de assistência social, e estão mais sujeitas ao risco de perder a renda, de infecção e transmissão, além de ser menos provável que elas tenham acesso à proteção social, observa-se uma distribuição desigual do trabalho de cuidado antes da pandemia também se agravou durante a crise, devido ao fechamento de escolas e aos serviços cuidados. Por isso, para que a gestão de pessoas seja completa e efetiva, é importante que a equipe de recursos humanos estejam engajados a prestarem atendimento e assessoria a esta parcela significativa de colaboradoras, ao passo que com o trabalho home office influencia diretamente na rotina e configuração do lar, é evidente que ocorrerá um acúmulo de funções sob as mulheres neste período que terão que administrar as responsabilidades do trabalho, do lar, cuidado com os filhos

e ainda proteção sanitária para minimizar as contaminações, gerando deste modo, adoecimento mental, emocional, afetando o rendimento laboral.

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO HOME OFFICE PARA O COMBATE DA COVID 19

Alguns estudiosos da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e do Instituto de Economia do Trabalho, que já previam como um dos principais fenômenos que está impactando o mundo laboral no século XXI, indicam "a tendência de mais flexibilidade dos vínculos entre empresas e trabalhadores".¹

Neste diapasão, é um dever da empresa cumprir com sua responsabilidade social no sentido de promover as condições necessárias para que os trabalhadores possam exercer suas atividades com segurança. Neste sentido e para incentivar esta mudança o governo, além de outras ações, disponibilizou o programa Bem para reduzir os custos das empresas com salários e em contra partida reduziu o horário de trabalho dos funcionários bem como a remuneração naquele período.

É evidente que trouxe mudanças e a prática – do trabalho em home office – trouxe muitos pontos positivos, conforme fica demonstrado em algumas pesquisas realizadas por institutos como o SEBRAE².

No que se refere a importância do trabalho em home office neste momento, foi sancionada a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que prescreve uma série de medidas a serem adotadas para enfrentar a situação de emergência. Entre elas, prevê o isolamento, a quarentena e a realização compulsória de determinados exames (artigo 3º). Há, também, previsão expressa no sentido de que "será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo".

Entretanto, a lei supramencionada não se referiu à responsabilidade empresarial. Neste sentido, o jurista Diogo Conter Junqueira esclarece que:

“uma vez que a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança é direito dos trabalhadores resguardados pela Constituição Federal. Vale lembrar que, em um passado recente, ações individuais e coletivas foram ajuizadas por conta do surto de H1N1, resultando em obrigações de fazer e não fazer a diversas empresas. Isso sem falar na responsabilidade e no impacto, social e econômico, que estão sendo sentidos em larga escala mundialmente.” (ESTADO DE MINAS, 2020)

Ademais, há a responsabilidade social empresarial, princípio implícito neste sentido de que sem o apoio das empresas, caso mantivessem o funcionamento normal de suas atividades, agravaria conseqüentemente o número de infectados, gerando maior demanda para o setor da saúde e conseqüente aumento nos gastos públicos de forma ainda desordenada. Neste sentido, cabe as empresas, parte da responsabilização pelo aumento de casos. É dever de todos preservar pela proteção e contenção do contágio. Importante esclarecer que é fundamental que as empresas zelem pelo bem estar de seus colaboradores.

¹ BERNHOEFT, Renato. Disponível em: < <https://valor.globo.com/carreira/coluna/e-preciso-medir-o-impacto-do-home-office-na-pandemia.ghtml> >. Acesso em 27 de Agosto de 2020

² Disponível em: < <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD> >. Acesso em 27 de agosto de 2020

O conceito de Responsabilidade Social Empresarial foi utilizado no Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável em 1998, estabelecendo que “se trata de comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando simultaneamente, a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo”.³

RELATÓRIO FINAL

A Pandemia COVID-19 é o maior desafio que a sociedade enfrenta desde a Segunda Guerra Mundial. No que se refere aos desafios no ramo econômico e social, é impossível não pensar nos resultados deste impacto para as micro e pequenas empresas assim como na realidade dos colaboradores.

Devido à necessidade de distanciamento social, foi necessário adaptar a uma nova realidade, realidade, o que trouxe desafios para a gestão de pessoas nas empresas, obrigando o setor a inovar, recorrer a tecnologias e formatos de trabalho subitamente.

No mercado de trabalho é notório que as empresas foram obrigadas a reduzir suas produções, alterando o fluxo de trabalho gerando com que apenas serviços essenciais fossem mantidos de forma presencial. Para os demais setores, o desafio é grande. Conforme a Tabela SWOT apresentada, é possível verificar que para aqueles setores que já vinham investindo na digitalização dos seus negócios, conseguem realizar seus atendimentos de forma remota, aproveitando a aproximação dos clientes através dos mecanismos digitais. Já aqueles que dependem totalmente do atendimento físico sofreram grandemente com a realidade.

Ocorre que a atual conjuntura acelerou o processo de virtualização dos serviços prestados além do trabalho remoto (home office). Para que a modalidade de trabalho tenha sucesso é necessário criar políticas de trabalho remoto baseadas em diretrizes definidas, além de fornecer as ferramentas necessárias para que os profissionais possam exercer suas funções.

Para os gestores de recursos humanos o impacto gerado tange na implementação de recursos tecnológicos com o objetivo de gerenciar as equipes à distância. Outro fator que sofreu mudanças se refere nos processos seletivos que ficam impossibilitados de ocorrerem presencialmente, dependendo de videoconferências e entrevistas virtuais.

Para a gestão de pessoas também é necessário desenvolver atividades que aproximem a equipe de trabalho, promovendo ações em conjunto com os setores de saúde ocupacional, atentando-se à saúde mental e emocional dos colaboradores, a conscientização sobre a ergonomia no trabalho remoto.

A empresa necessita levar em consideração aspectos primordiais como infraestrutura, fazendo levantar indagações como a) como definir parâmetros de gastos com água, energia e internet utilizados pelo colaborador no trabalho remoto (já que as empresas encontram-se fechadas ou com horário de trabalho presencial reduzido); b) como investir em tecnologia em momento de recessão do mercado e falta de recursos (liquidez); c) quais estratégias utilizar para manter os empregos dos colaboradores neste processo; além de outras questões que necessitam ser aprofundadas.

³ HMAZE, Amélia. Responsabilidade Social empresarial. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/m.educador.brasilecola.uol.com.br/amp/politica-educacional/a-responsabilidade-social-empresarial.htm>>. Acesso em 29 de Junho de 2020.

Fundamental neste processo, o incentivo governamental para a manutenção destas micro e pequenas empresas. Conforme a proposta trazida por este estudo, verificou-se que programas como o BEM (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda) trouxeram ao menos um fôlego para que os empresários pudessem repensar suas estratégias financeiras através da redução de salários e de carga horária durante 90 dias. Obviamente, não se trata de um período suficiente para que a condição pandêmica retroceda, mas pode-se dizer que vale como uma tentativa. Como o observado no caso em tela, o programa pôde trazer uma redução de mais de 30% das folhas de pagamento do setor em estudo. Frisa-se que se por um lado, ameniza de alguma forma os encargos da empresa, pesa a balança do funcionário que depende do salário para sua manutenção. Neste sentido, podemos inferir que em todas as ações tomadas no processo, lamentavelmente causará algum impacto negativo para uma das partes.

Concluindo, é sabido que o serviço em home office ganha relevância com a atual conjuntura, recebendo mais elogios do que críticas. Neste sentido, pode afirmar a pesquisa realizada entre empresários e colaboradores. Trata-se de uma alternativa mais barata para a empresa, diminui o estresse do funcionário com trânsito, transportes públicos e o risco de contaminação, nota-se maior produtividade, flexibilização de horário. De outro lado, citação.

O trabalho desenvolvido na modalidade home office é crucial neste momento, mesmo com as dificuldades que ele apresenta de adaptação, sob a justificativa de que caso todos os funcionários retomem sua rotina doravante normal, acarretaria aglomerações e agravaria de forma significativa e preocupante os índices de contaminação pela doença. Neste sentido, fundamental invocar a responsabilidade social empresarial:

Bem como atrelar a justificativa do presente estudo na configuração dos Direitos Trabalhistas e a Constituição Federal ao passo que corresponde um direito fundamental do indivíduo a saúde, a um ambiente seguro e ainda exercer o labor em condições que não lhe causem dano.

Entre as empresas fechadas pela pandemia, 518,4 mil (99,2%) eram de pequeno porte, ou seja, tinham até 49 empregados. Outras 4,1 mil tinham porte intermediário, de 50 a 499 empregados, e 110 eram grandes empresas, possuíam mais de 500 empregados.

Ainda, há uma pressão feita pelo próprio trabalhador a ele mesmo com a necessidade de “mostrar serviço” ao patrão. De acordo com o jornal Folha de São Paulo, demissões causadas pela pandemia já afetam 13% das famílias e 40% das empresas: ou seja, o medo de ser impactado economicamente pela pandemia aflige o empregado, que reage trabalhando cada vez mais. Unido a isso, o tédio e a falta do que fazer por se estar em casa leva também o funcionário a ficar muito mais horas conectado do que ficaria em uma situação normal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo cumpre com o objetivo de realizar as considerações sobre o tema, levantando ainda reflexões no que concerne o trabalho em home office. É notório que tal modalidade de labor será crucial para manter o distanciamento social na medida que mantém o funcionamento da maioria das empresas.

Importante frisar que a condição atual terá seus efeitos minimizados apenas se houver um trabalho conjunto entre particulares, empresários, governos e entidades fiscalizadoras.

O sucesso do home office é evidente, mas seu funcionamento dependerá da obediência dos parâmetros/ indicações realizadas pelos órgãos competentes, como a OIT e OMS como a) formar uma equipe para planejar e organizar o retorno ao trabalho; b) decidir quando reabrir, quem retornará ao trabalho e de que forma; c) adotar medidas de engenharia, organizacionais e administrativas; d) promover a limpeza e desinfecção do ambiente de trabalho de forma regular; e) prover meios para higiene pessoal; f) prover equipamentos de proteção e informar o uso correto; g) monitorar a saúde dos funcionários; h) considerar outros riscos, incluindo o psicossocial; i) revisar os planos de preparação de emergência e j) revisar e atualizar as medidas preventivas e de controle, dentre outras ações pertinentes.

REFERENCIAS

AMORIM, Isabela. Pandemia foi responsável pelo fechamento de 522 mil em empresas a primeira quinzena de junho. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/economia.estadao.com.br/noticias/geral,pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-522-mil-empresas-na-primeira-quinzena-de-junho,70003366000.amp>>. Acesso em 29 de Agosto de 2020.

BERNHOEFT, Renato. É preciso medir o impacto do home office na Pandemia. Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/coluna/e-preciso-medir-o-impacto-do-home-office-na-pandemia.ghtml>>. Acesso em 29 de Agosto de 2020.

CAVALLINI, Martha. OIT publica orientações para o retorno do trabalho durante a Pandemia. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/02/oit-publica-orientacoes-para-o-retorno-ao-trabalho-durante-a-pandemia.ghtml>>. Acesso em 29 de Agosto de 2020

ESTADO DE MINAS. A responsabilidade do empregador diante da Pandemia O coronavirus. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2020/03/16/interna_emprego,1128551/a-responsabilidade-do-empregador-diante-de-uma-pandemia-o-coronavirus.shtml>. Acesso em 29 de Agosto de 2020.

HMAZE, Amélia. Responsabilidade Social empresarial. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/m.educador.brasilecola.uol.com.br/amp/politica-educacional/a-responsabilidade-social-empresarial.htm>>. Acesso em 29 de Junho de 2020.

SEBRAE. Confira as vantagens e desvantagens do home office. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em 27 de agosto de 2020.

OIT. À medida que a crise do emprego se agrava, OIT adverte que a recuperação do mercado de trabalho é incerta e incompleta. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_749513/lang--pt/index.htm>. Acesso em 29 de Agosto de 2020.




AYA EDITORA
2021