



O MEDO DE VOLTAR AO LOCAL DE TRABALHO NA PANDEMIA

Retorno ao escritório na crise do coronavírus leva profissionais a enfrentar questões técnicas (com quem deixar os filhos) e emocionais (medo da covid-19); veja direitos trabalhistas



Texto: Marina Dayrell / Foto: Alex Silva/Estadão

24 de julho de 2020 | 10h00

Com a **flexibilização** do isolamento social em várias cidades do Brasil, as empresas começam a se movimentar para a **volta do trabalho presencial**. No entanto, a medida ainda é considerada prematura por parte dos funcionários, que se dividem entre o **medo de um possível contágio** e o receio de se recusar a voltar e acabar perdendo o emprego.

Na hora de voltar ao escritório, entre os que não querem deixar o **home office** para trás, as justificativas passam pela simpatia com o trabalho remoto, mas vão muito além. Há dois tipos de dificuldades:

as técnicas, como por exemplo não ter **com quem deixar os filhos**, uma vez que as escolas ainda não voltaram, e as emocionais, como o medo de ser contaminado pela covid-19.

Uma pesquisa realizada pela consultoria de recursos humanos Adecco, a pedido do **Estadão**, constatou que, entre os 4.244 respondentes, 55,68% gostariam de voltar ao trabalho presencial. Os demais, quase metade, se dividem entre os que não querem voltar por medo de contrair o **novο coronavírus** (7,70%), os que não querem voltar porque se **adaptaram ao home office** (7,12%), os que não quiseram voltar, mas foram obrigados (1,04%) e os que voltariam, mas com jornada reduzida e em dias alternados (28,46%).

O perfil de mais da metade dos respondentes da pesquisa é de funcionários de baixo escalão, de cargos como operadores e analistas, e que atuam nas áreas de atendimento e administração das empresas em que trabalham.

“Muitos questionamentos sobre o home office foram esclarecidos por todas as empresas e, a partir de agora, certamente fará parte de sua rotina. Isso porque os colaboradores ficarão mais exigentes quanto às políticas de flexibilização, e isso passará a ser levado em consideração como benefício e atrativo para os processos seletivos”, destaca a gerente de recursos humanos da Adecco, Lucia Santos.

Dados levantados pelo **LinkedIn** no último mês apontam a preocupação dos funcionários com a volta ao trabalho presencial. Segundo o levantamento feito com 1.261 pessoas, enquanto 22% dos respondentes afirmam que irão voltar ao trabalho voluntariamente assim que for permitido, 13% disse que voltará porque se sente obrigado a fazê-lo. Já 14% afirma que continuará a trabalhar

remotamente enquanto não se sente seguro de estar perto de outras pessoas.

Segundo a pesquisa, a pressão para voltar ao trabalho presencial é maior entre os funcionários de grandes empresas, entre os millennials (nascidos entre a década de 80 e começo dos anos 2000) e os baby boomers (nascidos entre os anos de 1946 e 1964).

Entre os respondentes, 57% dizem temer a exposição a outras pessoas que não levam a sério as diretrizes e precauções de segurança.

Apesar das diferentes percepções dos colaboradores, há empresas que determinaram a **volta obrigatória aos escritórios**, sem considerar as necessidades e receios de quem faz o negócio acontecer.

Funcionária de uma empresa de tecnologia da informação em Belo Horizonte, P.L. recebeu a notícia de que terá que voltar a trabalhar presencialmente a partir de agosto (alguns dos entrevistados não quiseram ser identificados por receio de retaliação e de **perder o emprego**).

Além de ser considerada grupo de risco por possuir problemas respiratórios, ela explica que não se sente à vontade para deixar o isolamento social neste momento.

“Meu medo é sair de casa. Eu tenho sorte porque moro perto, então posso ir de **transporte** particular ou a pé, mas tenho muito medo do ambiente da empresa. É prédio, **tudo fechado** e tem ar condicionado, então a janela não abre. Não é toda a equipe que vai voltar, mas umas 70 pessoas vão. Só no meu time são 22 e, pelo que eu acompanhei, nem metade fez a quarentena. Muita gente viveu a vida normalmente, saindo, fazendo churrasco.”

P.L. ainda tenta negociar com a empresa a suspensão do retorno, mas, até então, segundo ela, apenas uma funcionária, que está grávida, recebeu autorização para não voltar. “Durante o período em que ficamos em home office - desde o fim de março -, a empresa teve o segundo melhor resultado da sua história. Mas o presidente diz que a economia precisa girar e, como a empresa fica próxima a um [shopping e ele voltará a abrir](#), ele diz que não adianta as lojas estarem abertas e não terem clientes”, conta.

A funcionária diz que se identificou com um termo que ficou popular durante a pandemia, a “**síndrome da cabana**”, também conhecida como fear of going out (fogo) - em português, o medo de sair. A psicóloga Luciene Bandeira, da clínica Psicologia Viva, explica que são denominações antigas, mas que ficaram em evidência por causa do isolamento social.

“São síndromes que ocorriam com pessoas que iam caçar e ficavam na cabana presos por causa do inverno rigoroso. Quando a neve ia embora e eles podiam sair, não queriam mais, já estavam muito adaptados. Isso acontecia com pessoas que trabalhavam em faróis, com quem ficava em missões em submarinos. Só que está relacionada agora ao momento que estamos vivendo”, explica. “Não é um transtorno, é uma síndrome, ou seja, conjunto de sintomas que gera uma desordem, como [ansiedade](#) e fobia”, continua.

O medo de P.L. em relação ao convívio com colegas de trabalho que não fizeram o isolamento social também é explicado pela psicóloga. “A nossa geração não passou por nada parecido com isso, estamos vivendo o desconhecido, período de grandes incertezas. Como muitas pessoas não fizeram o isolamento voluntário (excluídas as que foram obrigadas a trabalhar), é por causa do comportamento desse grupo que pessoas mais sensíveis, que já têm [quadro de medo e ansiedade](#), se sentem mais inseguras”.



Entregador com máscara no queixo, em rua de São Paulo TIAGO QUEIROZ/ESTADÃO

“

“Sinto que há um desleixo em relação aos cuidados e higiene por parte dos meus colegas. Máscaras são usadas de maneira incorreta, o distanciamento não está sendo respeitado e as viagens, visitas a parentes e hospedagem de pessoas de outras cidades em casa continuam normalmente. Diante disso, fico bastante frustrada pois tenho tomado todos os cuidados possíveis e me sinto em risco diante desse comportamento da equipe”

Relato anônimo de entrevistado em pesquisa da Great Place to Work

PODE OU NÃO PODE? CONHEÇA DIREITOS TRABALHISTAS

Segundo a advogada e sócia da área trabalhista da Tauil & Chequer

Advogadas Aline Fidelis, durante a pandemia tem sido observada uma atuação volumosa do Ministério Público do Trabalho (MPT) tanto de forma preventiva - ao pedir esclarecimentos sobre **medidas de segurança** que as empresas tomaram para proteger os trabalhadores - quanto em ações civis públicas em relação às organizações que tiveram alto nível de contaminação entre os funcionários.

“As decisões do **Supremo Tribunal Federal (STF)** em abril trouxeram para o empregador o ônus de provar que ele fornece tudo para que o ambiente de trabalho seja saudável. Nos casos em que não, os empregados podem entrar com ação por danos morais e ressarcimento de danos materiais, como remédios e tratamento. Pode e já existe isso na Justiça do Trabalho.”

Mais de 2.500 denúncias trabalhistas ligadas à covid-19 foram registradas no Ministério Público do Trabalho em São Paulo (MPT-SP) durante a pandemia. Os cinco setores com mais denúncias são: atividades de atendimento hospitalar, administração pública em geral, teleatendimento, transporte rodoviário coletivo de passageiros e comércio varejista de mercadorias em geral.





Aline Fidelis, advogada e sócia da área trabalhista da Tauil & Chequer Advogados ROBERTO ROGATO

A seguir, a advogada explica as principais dúvidas legais em torno da volta ao trabalho presencial:

- **A empresa pode me obrigar a voltar ao trabalho presencial?**

Falando estritamente de leis, uma vez que o empregado foi contratado para o trabalho presencial, se a empresa tomar todas as medidas para que o ambiente de trabalho seja saudável, ela pode exigir que as pessoas voltem.

Mas temos o ponto de vista legal versus o moral e de política da empresa. Por uma questão de bom senso, de entender o momento, ela pode estender um pouco mais o home office. Afinal, funcionou durante meses.

- **Ela é obrigada a pagar transporte particular para evitar o transporte público?**

O entendimento é que ela não é obrigada, mas, por outro lado, ela é obrigada a garantir a segurança em termos de saúde do funcionário, desde o trajeto até o ambiente de trabalho. Se o trabalhador ficar doente no trajeto, isso vai ser considerado uma **doença relacionada ao trabalho**.

Então, ela não é obrigada diretamente a dar um auxílio de transporte particular em substituição ao ônibus e ao metrô, mas quando ela o faz ela está cumprindo com a obrigação legal de zelar pela saúde dele.

No fim, acaba sendo uma obrigação porque não pode deixar o trabalhador exposto. O que temos visto é que, além da questão do

transporte particular, as empresas têm feito rodízios de horários para evitar que os trabalhadores peguem transporte público nas horas de pico, além da manutenção do home office e o revezamento em turmas e dias diferentes.

- **A empresa pode me obrigar a usar máscara?**

Sim. A portaria número 20 do Ministério da Saúde explica que, em ambientes nos quais você vai estar em contato com outros empregados, é obrigatório o uso da máscara. A empresa tem que fiscalizar o empregado que não estiver usando e o orientar.

Está entre as obrigações da empresa **manter o ambiente de trabalho seguro** e isso inclui o fornecimento de máscaras, assim como de outros itens de higiene e segurança, como álcool em gel, sabão e papel toalha. Além da própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garantir isso, a portaria veio reforçar essas obrigações, que não podem ser transferidas para o empregado.



● A empresa pode exigir que eu faça o teste da covid-19?

Para proteger o ambiente de trabalho coletivo, é bastante razoável que as empresas defendam o uso de testes sem o consentimento prévio do funcionário. Mesmo com as questões da [Lei de Proteção de Dados \(LGPD\)](#), a empresa tem o argumento de que não vai usar os dados específicos daquela pessoa para divulgação. Seja com a testagem ou a aferição de temperatura, ela só vai saber se o funcionário está saudável e apto a entrar na empresa.

Ela só não pode divulgar para o restante da empresa os resultados. Eles têm que ser guardados pela área de recursos humanos para acompanhar o empregado e dar assistência. Caso opte pela realização dos testes de covid-19, é a empresa que deve cedê-los e não o funcionário que deve arcar com ele.

OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

- Zelar pela saúde dos funcionários desde o trajeto até o ambiente de trabalho
- Fornecer itens de higiene e segurança, como máscaras, álcool em gel, sabão
- Promover ergonomia no ambiente para manter distância entre funcionários
- Fiscalizar o uso de máscaras no ambiente de trabalho
- Caso exija testes de covid-19, arcar com os custos deles

A volta ao escritório sem a volta das escolas

Uma das questões mais preocupantes, segundo os especialistas ouvidos, é a situação de mães e pais que não têm como retornar ao trabalho presencial sem que **as escolas voltem** com as atividades normais.

“Já era difícil equacionar família e carreira, agora ficou pior. Todo mundo tinha a ilusão de que quando está no trabalho está no trabalho, quando está em casa está em casa. Mas a quarentena mostrou que está tudo interligado e que é impossível estar bem em casa se não está bem no trabalho e vice-versa”, explica Flavia Deutsch.

Ao lado da sócia, Paula Crespi, ela criou no último ano a Theia, uma plataforma digital que promove soluções em rede para pais e mães que trabalham, com profissionais dedicados às necessidades dos pais, como psicólogos, pedagogos e pediatras.

Até a pandemia, o serviço era disponibilizado apenas para as empresas, que fazem a contratação para seus funcionários. Com as dificuldades da quarentena, ele foi ampliado também para pessoas físicas. A empresa também desenvolveu um **guia gratuito** de como planejar a volta ao escritório.

“Tem um grande desafio que é: como pais e mães voltam para o escritório sem voltar creche e escola? Como você tira um pai e uma mãe de casa, sem ter onde deixar o filho?”, questiona. Flavia conta que, em contato recente com uma grande varejista brasileira, com lojas no País inteiro, essas questões apareceram.





Flavia Deutsch e Paula Crespi, fundadoras da Theia FELIPE INÁCIO

“Eles têm muitas vendedoras mães e fizeram uma pesquisa para saber quem poderia voltar a trabalhar presencialmente e 90% das mulheres responderam que podiam voltar no dia seguinte. Mas a própria empresa sabia que era mentira. Existe uma questão de sobrevivência que se sobrepõe porque existe uma necessidade maior de **colocar comida na mesa**”, aponta.

A advogada C.R., de 33 anos, não teve escolha. Mãe de uma criança de dois anos, foi obrigada pelo escritório a voltar ao trabalho presencial no início de junho, mesmo após os resultados de maior produtividade no home office.

“Eu tentei argumentar que não havia escola e nenhum lugar para deixar o meu filho e cheguei até a pensar em pedir demissão. A ordem foi de que as pessoas se virassem sob o argumento de que o emprego nesse momento é muito importante diante da crise do País.”

Desde o último mês, C.R. vai ao escritório três vezes na semana e deixa o filho com a mãe. “Hoje a realidade é que eu pego transporte público e exponho o meu filho e a minha mãe ao risco de contágio”, conta.

“Ao mesmo tempo que há pais e mães que não conseguem voltar para o escritório, temos quem está sozinho em casa e está desesperado para voltar. As empresas estão tendo que conciliar quem não pode voltar com quem não quer voltar e quem está desesperado para voltar. Não é uma decisão trivial óbvia não voltar completamente ou voltar completamente”, explica Flavia Deutsch.

Para isso, os especialistas consultados concordam que o melhor caminho é ouvir o que os funcionários têm a dizer. Uma pesquisa feita pela [consultoria Great Place to Work \(GPTW\)](#), e divulgada com exclusividade pelo **Estadão**, ouviu 72.411 funcionários de 181 empresas para entender como eles percebem a gestão das empresas durante a pandemia.

Entre os respondentes, 89% acreditam que, embora não haja respostas para o futuro, a empresa está no caminho certo. Outros 6% reconhecem as dificuldades, mas confiam na empresa para buscar a melhor solução.

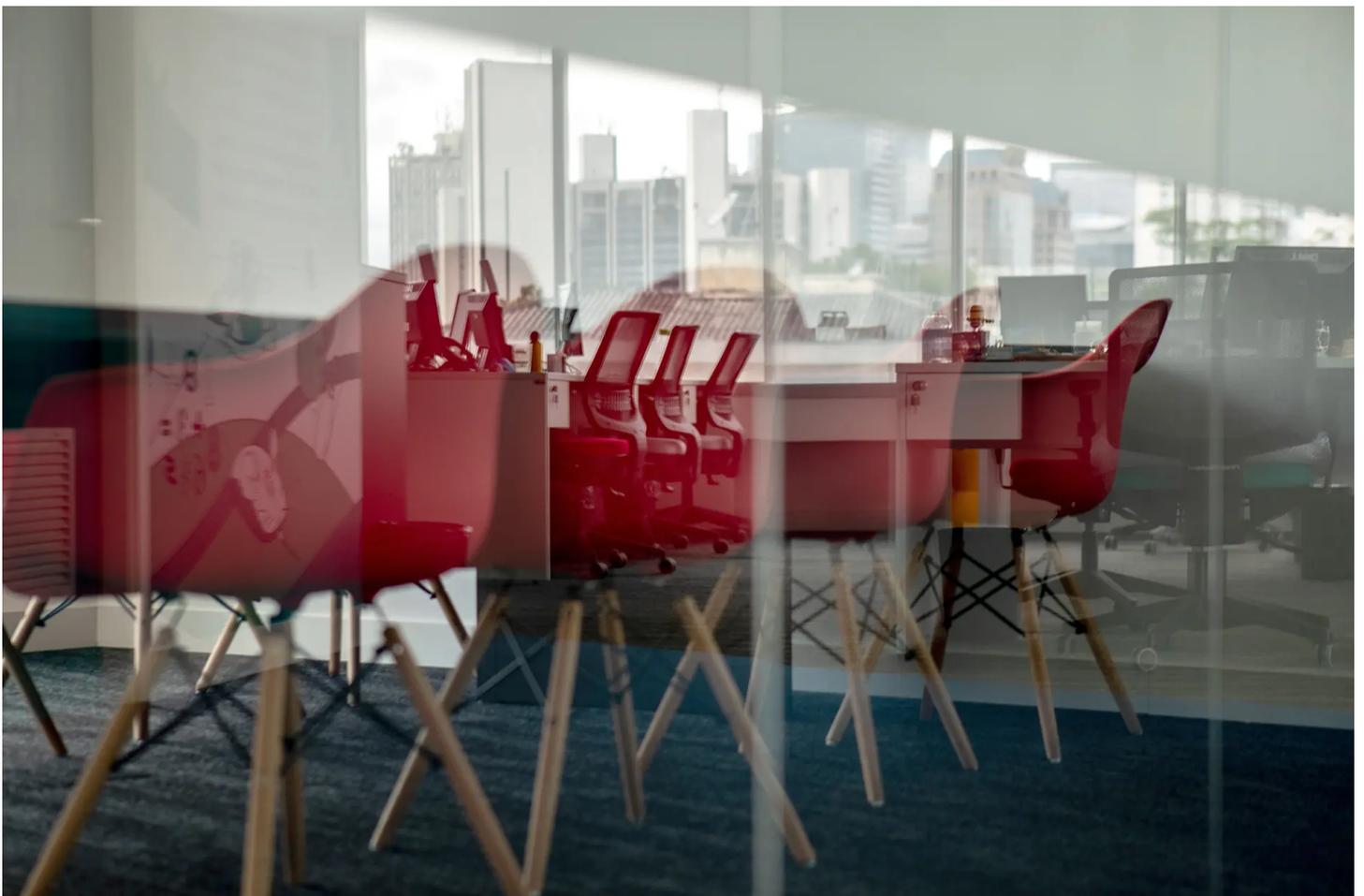
Já 3% veem ausência de ações por parte da empresa em relação ao cuidado com os funcionários e a ouvi-los. Outros 2% acreditam que o foco nas pessoas está sendo negligenciado e precisa haver mais cuidado como, por exemplo, disponibilização de máscaras e luvas.

“Percebemos que as empresas dos respondentes e as que estão no nosso radar se preocupam com os funcionários, mas podiam estimular mais que as pessoas se envolvessem nas ideias para o negócio”, aponta a cientista de dados da GPTW, Lina Nakata.

Poder de escolha

Empresas como as gigantes [Google](#) e [Twitter](#) e a brasileira [XP Inc.](#) deram aos funcionários o poder de decidir se [voltam ao trabalho presencial](#) ou não. No caso do Twitter, por exemplo, os colaboradores poderão ficar permanentemente em trabalho remoto, caso queiram.

A plataforma de gestão Omie realizou uma pesquisa com seus cerca de 300 funcionários para entender se eles estavam preparados para voltar. O resultado mostrou que a maioria prefere um modelo híbrido, que mescle o trabalho presencial com o home office. Por enquanto, a empresa, que está com os [escritórios vazios desde março](#), tem o home office previsto, pelo menos, até setembro.



Escritório da Omie na zona sul de São Paulo: funcionários em casa DANIEL TEIXEIRA/ESTADÃO

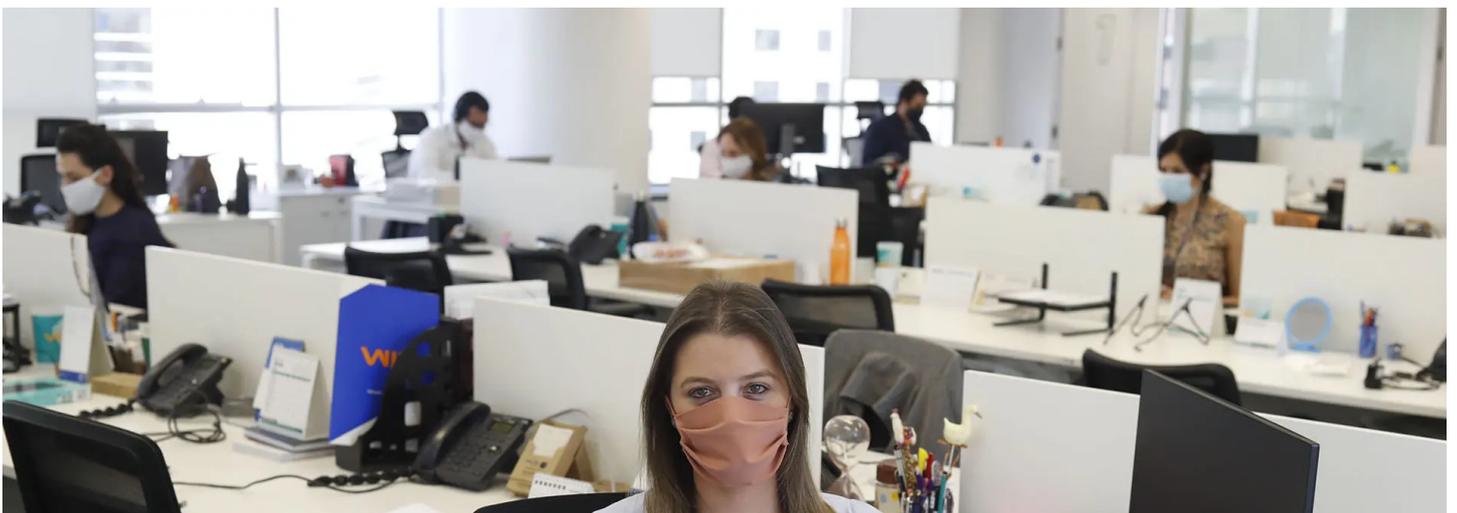
O resultado também acompanha outros números do mercado. Uma pesquisa pulse realizada pela GPTW no LinkedIn perguntou a 1.550

peçoas, caso elas pudessem escolher, como prefeririam trabalhar no pós-pandemia. Entre os respondentes, 64% gostariam de um modelo híbrido de trabalho entre casa e empresa após a pandemia. Outros 26% gostariam de trabalhar apenas em home office. Apenas 4% gostariam de trabalhar totalmente na empresa. Entre eles, 6% responderam que não poderão escolher e trabalharão 100% na empresa.

No caso da SiMCo, grupo que presta serviços de saúde com cerca de 400 funcionários, a solução foi deixar os colaboradores que queiram voltar ao trabalho presencial retomarem as atividades.

“Em um primeiro momento, o administrativo estava 100% em home office, mas, com a flexibilização maior em Fortaleza, ouvimos as áreas e demos opção para os funcionários que por algum motivo não estavam bem com o home office. A orientação é a de usar o critério de só voltar se o fato de estar no escritório mudar a capacidade da área de entrega e a eficiência”, explica a diretora de gente, gestão e performance da empresa Daniela Amendola.

Mesmo entre os voluntários há regras: não podem voltar pessoas **consideradas grupo de risco** ou que morem com pessoas do grupo de risco. “Os que voltaram não chegam a 20% dos colaboradores e ninguém voltou todos os dias. A gente provavelmente não vai voltar enquanto não tivermos uma solução mais definitiva para a pandemia”, conta Daniela.





Stephanie Zalcman, diretora técnica da Wiz, voluntariou-se para voltar ao trabalho presencial ALEX SILVA/ESTADÃO

A diretora técnica Stephanie Zalcman, de 34 anos, decidiu voltar ao trabalho presencial neste mês. Ela é funcionária da Wiz, gestora de negócios com atuação na distribuição de seguros e produtos financeiros. Após uma mensagem do CEO da empresa informando sobre os processos de higienização e sanitização dos escritórios e da possibilidade do retorno voluntário, ela passou a ir presencialmente ao local três vezes na semana.

“Eu me senti extremamente confortável para voltar ao escritório, pois eu estava em home office desde março e não me adaptei a ficar em casa. Senti muita falta da rotina de ir à empresa, de ter a estrutura do escritório e encontrar os colegas de trabalho. Assim como eu, outros 15 funcionários já estão indo de forma gradativa.”

Para permitir a flexibilização com segurança, foi preciso haver uma série de cuidados nos seis escritórios da empresa, em São Paulo, Brasília, Curitiba e no Rio de Janeiro. O número máximo permitido até então é de 20% dos 2.400 colaboradores.

“Essa limitação está muito relacionada à necessidade de **distanciamento mínimo de dois metros**. Todo mundo trabalhava muito próximo, já que os escritórios são open space, com baias abertas, sem divisórias. O máximo que conseguimos preencher hoje, dessa forma, é 40% dele”, destaca a diretora de gente e gestão da empresa, Clarissa Schmidt.

Com isso, a empresa investiu na compra de tapete sanitizante, álcool

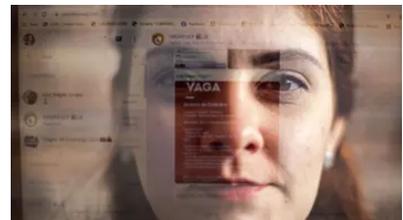
em gel e máscaras para todos os colaboradores. Eles têm a sua temperatura aferida na entrada e na saída do prédio e outros cuidados também foram tomados, como a sanitização prévia dos espaços, o aumento na limpeza dos banheiros e mesas e a limitação de uso nos espaços compartilhados, como banheiros, refeitórios e salas de reunião.

“A maioria das pessoas ainda tem bastante receio, principalmente as que são grupo de risco. Grupo de risco não volta. Quem convive com grupo de risco, gente que pega transporte público e quem não tem com quem deixar os filhos em idade escolar são as maiores dificuldades de voltar. Tem até gente desses grupos que quer voltar, mas apenas se fosse para voltar em num cenário normal”, conclui Clarissa.

LEIA TAMBÉM:

Pandemia faz trabalhador buscar emprego via facebook e WhatsApp

Na quarentena, muitos brasileiros encontraram nas redes sociais uma alternativa para se recolocar no mercado



Demitido durante a quarentena, trabalhador conseguiu emprego em dois meses

Profissional estudou histórico das empresas e fez cartas de apresentação; estratégia rendeu seis processos seletivos



Na pandemia, habilidades comportamentais passam a ser ainda mais valorizadas por empresas



Capacidade de se adaptar facilmente a mudanças, como a adoção do home office, se tornou a competência mais desejada

A reinvenção em casa com negócios de comida na pandemia



Com isolamento social e falta de dinheiro, autônomos, empreendedores e desempregados põem a mão na massa pela primeira vez

EXPEDIENTE

Editor executivo multimídia: Fabio Sales / **Editora de infografia multimídia:** Regina Elisabeth Silva / **Editores assistentes multimídia:** Adriano Araujo, Carlos Marin, Glauco Lara e William Mariotto / **Designer multimídia:** Dennis Fidalgo / **Infografista:** Ana Célia da Mota / **Editora de Carreiras & Empregos:** Ana Paula Boni / **Reportagem:** Marina Dayrell / **SEO:** Brenda Zacharias e Igor Moraes

MAIS CONTEÚDO SOBRE:

Economia

Empregos

Negócios

Coronavírus

