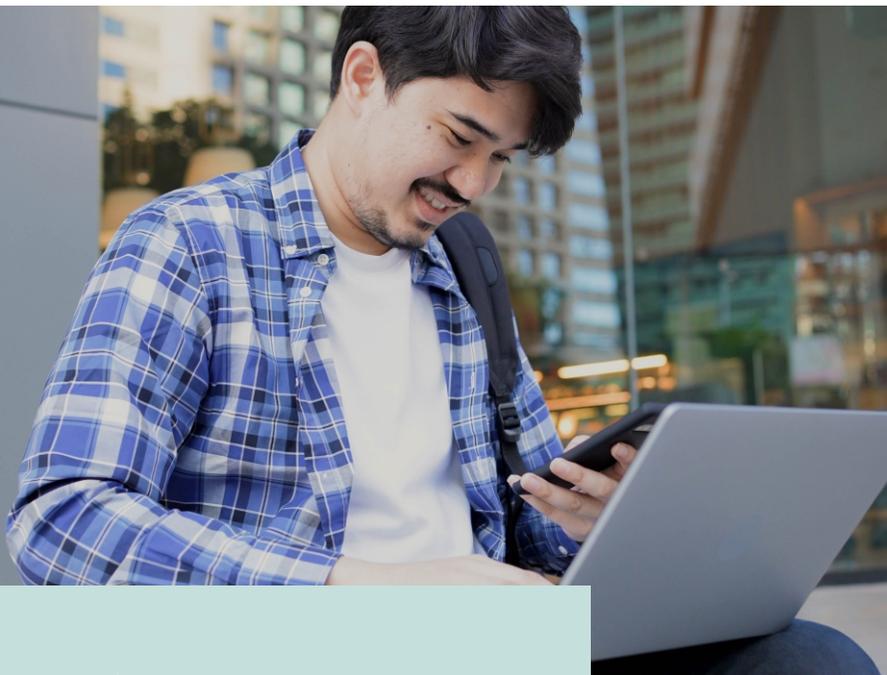




ANYWHERE
OFFICE

CONTEÚDO



O QUE É?

BENEFÍCIOS

DESAFIOS

QUESTÕES TRABALHISTAS

PONTOS PRINCIPAIS

O QUE É?

Anywhere office é um modelo de trabalho em que os colaboradores podem desempenhar suas atividades em diferentes locais no dia a dia (em casa, em coworkings, em bibliotecas, em cafeterias, em hotéis, até mesmo no escritório da empresa), bastando possuir um notebook e/ou smartphone conectados à internet para realizar seu trabalho normalmente onde quer que estejam, tendo um “escritório móvel” consigo sempre.

Este conceito é baseado na filosofia de que o trabalho é uma atividade, e não um local. Portanto, o espaço físico passa a ser uma questão secundária, sendo importante que o profissional esteja em um local onde se sinta bem para executar suas atividades, sem que haja obrigatoriedade da presença física no escritório, as pessoas podem trabalhar a partir de qualquer lugar – o que importa é entregarem o resultado acordado.

A modalidade é uma ampliação do home office (cujo local de trabalho fica restrito somente as casas dos funcionários), e uma consolidação do trabalho remoto. Nessa modalidade os funcionários têm a liberdade de trabalhar em diferentes ambientes.

BENEFÍCIOS

O anywhere office traz benefícios tanto para colaboradores, quanto para empresas. E muitos deles não seriam possíveis somente no formato presencial.



Alguns deles são:

Redução de custos com infraestrutura:

Sem equipe presencial ou com equipe reduzida, a empresa terá uma diminuição significativa em relação aos gastos de infraestrutura, como por exemplo: redução do consumo de energia elétrica, água, internet, além dos demais custos relacionados à manutenção do espaço físico, como aluguel, suprimentos de limpeza e descartáveis, etc.

Assim, quanto mais profissionais estiverem fora do escritório, maiores as chances de a empresa sequer precisar pagar pelo espaço utilizado, como uma sede. Isso reduz grande parte dos gastos, podendo vir a contribuir para o direcionamento estratégico de recursos. Para melhorar a atração/manutenção de talentos, a redução de custos pode ser redirecionada, por exemplo, para o aumento do vale refeição / alimentação, dessa forma, o colaborador é beneficiado, sem necessariamente incorrer em mais gastos para a empresa.

Redução dos níveis de estresse

Por ser uma modalidade de trabalho que propicia flexibilidade, autonomia e mais conforto na hora de trabalhar, elimina problemas como deslocamento para o trabalho, engarrafamentos, atrasos de transporte etc., contribuindo positivamente para a redução dos níveis de estresse dos colaboradores. Por consequência, ao conseguir conciliar o trabalho com outras atividades do dia a dia, o trabalhador conquista mais equilíbrio físico e mental.

Engajamento e produtividade

Países de todo o mundo já entenderam que a flexibilidade está diretamente associada ao aumento da produtividade, tanto que alguns já até consideraram diminuir a carga horária semanal de seus colaboradores. Percebe-se que os funcionários tendem a agir de forma mais dedicada e motivada quando fazem parte de uma cultura de trabalho positiva. Ao adotar um modelo mais flexível de trabalho, as empresas proporcionam o sentimento de contentamento do colaborador, pelo fato de fazer parte de uma empresa que se preocupa com sua segurança, liberdade e bem-estar, consequentemente, fazendo com que se sinta mais animado e produtivo, refletindo em suas entregas e resultados profissionais.

Retenção de talentos

Várias pesquisas comprovam que o trabalho remoto atualmente é o modelo mais desejado pelos profissionais, considerando os benefícios trazidos com essa modalidade, que tem se tornado uma tendência cada vez mais frequente. Hoje, certamente esse é um fator que pesa na hora de trocar de emprego e a adoção do modelo ajuda as empresas reterem talentos em seus quadros.

Desenvolvimento profissional e networking

Essa modalidade de trabalho permite um melhor ajuste da rotina de trabalho e pessoal, facilitando a realização de cursos e tutoriais à distância, a qualquer hora e em qualquer lugar. Com isso, o profissional pode adquirir mais conhecimento e expandir sua experiência profissional, beneficiando ambas as partes. Além disso, é possível que o funcionário conheça outros profissionais de diferentes segmentos ao realizar suas tarefas laborais em diversos ambientes, permitindo uma troca de experiências, que contribuirá para um funcionário mais experiente em relação ao mercado de trabalho.



Flexibilidade e liberdade

A pandemia levantou questões importantes como a promoção e valorização da saúde física e mental. Quando a empresa dá mais flexibilidade e liberdade para os funcionários, permitindo que tomem decisões de forma mais independente, sentindo-se livres para fazer o que foram contratados, contribui para que eles tenham mais qualidade de vida e sentimento de bem-estar. Como resultado, temos pessoas mais motivadas e produtivas em suas atividades profissionais.

Melhoria da produtividade e qualidade de vida dos colaboradores

Profissionais com acesso a benefícios significativos, que escolhem de onde preferem trabalhar e com níveis de estresse reduzidos, aumentam a produtividade e são mais felizes. Por isso, o cuidado com o bem-estar, associado aos benefícios de flexibilidade e autonomia, fazem do anywhere office uma opção que contribui diretamente para um maior rendimento das tarefas e realizações pessoais e profissionais.

Quebra de barreiras geográficas

A contratação de profissionais que residam próximo ao local de trabalho ou que tenham disponibilidade de se mudar, reduz significativamente a quantidade de candidatos disponíveis e/ou melhores qualificados, limitando a seleção a critérios exclusivamente geográficos, em alguns casos.

Com a adoção do anywhere office, profissionais de qualquer lugar do mundo podem ser contratados para qualquer empresa. Desde o processo seletivo, passando pelas entrevistas e burocracias contratuais, até o exercício diário da função. Assim, com o suporte da tecnologia, tudo isso pode ser realizado de forma remota sem nenhum prejuízo. Quando as barreiras geográficas são quebradas, a empresa passa a ter um leque muito maior de possibilidades de contratação ao redor do mundo, se beneficiando com melhores talentos em seus times.

DESAFIOS

Já vimos que o conceito de anywhere office traz muitos benefícios para empresa e colaboradores, mas traz também alguns desafios para o RH e a empresa, são eles:

Capacitação e adaptação da equipe

Todos os funcionários da empresa devem se dedicar em relação à adaptação do novo modelo de trabalho, sendo necessário que possuam conhecimento sobre as vantagens e responsabilidades do anywhere office, inclusive os profissionais que preferem permanecer no modelo presencial.

Parceria com o departamento jurídico

Antes que as mudanças sejam de fato aplicadas no dia a dia dos funcionários, é imprescindível que o departamento jurídico e o setor de RH estejam alinhados, a fim de garantir que a esteja de acordo com a legislação trabalhista.

Adaptação da cultura organizacional

A cultura organizacional é formada pelos valores, normas e crenças de uma empresa. Nesse sentido, convém reestruturá-la e trazer para esse contexto os preceitos do anywhere office. Dentre outras coisas, a empresa precisa definir regras sobre como o trabalho remoto será realizado. Além disso, precisa preparar os funcionários, principalmente os mais conservadores, para que eles entendam como devem proceder a partir do novo formato. Ações de endomarketing e comunicação interna podem ser realizadas nesse sentido. A ideia é promover o anywhere office e os seus benefícios entre os colaboradores.

Investimento em tecnologia e infraestrutura

A empresa deve garantir dispositivos de qualidade e adequadamente configurados, com ferramentas especiais para o cuidado e proteção de dados corporativos e pessoais. Por isso, é importante a contratação de plataformas de trabalho e ferramentas digitais que facilitem as operações realizadas a distância, permitindo a realização de chamadas de vídeo, ferramentas para edição de textos e apresentações, e softwares que apoiem o dia a dia das diferentes áreas. A tecnologia de sistema em nuvem é uma grande aliada nesse processo, visto que possibilita o acesso aos dados de qualquer lugar e em tempo real, não apenas no escritório da empresa. Além dos softwares, também é uma boa prática investir em hardwares, ou seja, em dispositivos como notebooks, tablets, smartphones, entre outros equipamentos para os colaboradores. Algumas empresas, em vez de comprarem e distribuírem os dispositivos para os seus funcionários trabalharem, permitem que sejam usados equipamentos pessoais. Para isso, pagam um auxílio mensal para o colaborador investir nesses recursos.

Capacitação dos líderes para o gerenciamento de equipes remotas

O gerenciamento de equipes remotas exige capacidades e competências diferentes da liderança presencial. Na prática, a cobrança dos times remotos é feita muito mais por produtividade e tarefas cumpridas do que pelo cumprimento de horários, por exemplo. A forma como as atividades são cobradas varia muito do perfil de cada líder. Também é importante estimular a realização de reuniões online periodicamente, para alinhar demandas, apresentar resultados, repassar orientações e dar feedbacks.

Mesmo com esses desafios, os benefícios do anywhere office se sobressaem, fazendo deste conceito uma excelente opção no mercado de trabalho contemporâneo.

QUESTÕES TRABALHISTAS

As relações trabalhistas vêm passando por transformações, que tiveram início com a Reforma Trabalhista em 2017 e, posteriormente, com a pandemia (COVID-19), dando espaço a novas modalidades de trabalho.

Diante dos novos cenários, foram necessárias algumas modificações legislativas, tais como a publicação de medidas provisórias (MP), que implicaram em algumas alterações na legislação trabalhista.

O modelo de trabalho que convencionalmente era 100% presencial mudou e agora se divide em: Trabalho em Regime Híbrido e Teletrabalho (Trabalho Remoto).

Podemos definir trabalho híbrido como a modalidade que reúne o trabalho presencial e o trabalho remoto.

Funcionários podem trabalhar na empresa ou fora dela, alternando entre esses ambientes regularmente, dependendo de suas necessidades. Já o teletrabalho se configura pela prestação dos serviços, por parte do funcionário, fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

O conceito do anywhere office respalda-se no conceito do teletrabalho, ou seja, trabalho realizado à distância, de forma remota. Recentemente foi publicada a MP 1.108/2022, conhecida como “MP do trabalho híbrido”, que regulamenta o teletrabalho (ou trabalho remoto), permitindo que as empresas combinem o trabalho presencial com o remoto, inclusive com a predominância de um sobre o outro. Com isso, permite que o trabalhador realize suas atividades profissionais em regime remoto, de qualquer lugar, inclusive em outro país, sem que seja considerado como uma transferência internacional.

Em termos legais, o teletrabalho é equivalente a modalidade presencial, sendo assegurado ao funcionário os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários do trabalhador que presta seus serviços de maneira presencial: FGTS, INSS, 13º salário e férias com 1/3. A única observação é que se o trabalhador não tiver controle de jornada, não terá direito ao pagamento de horas extras.

Quanto ao contrato de trabalho, a MP 1.108/22 trouxe a necessidade de que o teletrabalho conste expressamente no contrato individual de trabalho, sendo assim, para os profissionais já empregados, torna-se necessária a realização de um aditivo contratual para formalizar a nova modalidade.



No caso do profissional que irá mudar de país, desempenhando a mesma função, o contrato de trabalho continua em pleno vigor, sendo necessário apenas um adendo ao contrato, informando que ele será cumprido remotamente a partir de outro país, no entanto, a legislação brasileira (CLT) continuará a regular essa relação de emprego. Em relação as obrigações tributárias, com a permanência do contrato de trabalho, os recolhimentos de FGTS e INSS devem ser realizados normalmente. No caso do imposto de renda, se o empregado trabalhar remotamente de um país estrangeiro e receber sua remuneração de fonte pagadora brasileira, sem apresentar comunicação e declaração de saída definitiva, ele permanecerá como residente fiscal no Brasil. Sendo assim, nada muda: o empregador brasileiro faz a retenção de imposto de renda na fonte e o colaborador é obrigado a realizar a declaração anual de ajuste.

A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de trabalho remoto, bem como as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser previstas em contrato escrito, preferencialmente firmado antes da contratação ou na transição efetiva para o regime de teletrabalho, mediante aditivo contratual.

PRINCIPAIS PONTOS DO ANYWHERE OFFICE

Contrato de trabalho

O trabalho remoto deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho dos funcionários. Funcionário já empregado - necessidade de aditivo contratual; Novo funcionário - contrato específico para implementação do trabalho remoto/teletrabalho.

Convenções Coletivas e Regras Sindicais

Aplicam-se as regras das convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. Entende-se por “estabelecimento de lotação” o estabelecimento ao qual o empregado está vinculado contratualmente, ou seja, local onde a empresa está estabelecida.

Ex: Se o funcionário estiver trabalhando de São Paulo em regime de teletrabalho, por sua conveniência, tendo sido contratado e registrado por empresa estabelecida no Rio de Janeiro, aplicam-se as normas coletivas vigentes do Rio de Janeiro.

Legislação aplicável no trabalho remoto fora do país ou em empresas estrangeiras

funcionários contratados por empresas brasileiras que passem a residir em outro país, permanecem vinculados a legislação brasileira, excetuadas as disposições da Lei 7.064/82, salvo ajuste em contrário. Com isso a medida provisória afastou a configuração de transferência internacional, em que seria devido o adicional de transferência de 25% sobre o salário mensal. O mesmo ocorre no caso de funcionários contratados por empresa estrangeira, que permaneçam residindo no Brasil - aplicação da lei brasileira. É possível ainda, a realização de um acordo entre empresa e funcionário, dispensando a aplicação da Lei 7.064/82, que trata da situação de trabalhadores contratados ou transferidos para o exterior.

Jornadas de trabalho

Com a MP, três alternativas de gerenciamento passaram a ser permitidas: prestação de serviços (i) por jornada, (ii) por produção ou (iii) por tarefa, ficando a critério do empregador escolher a opção que considerar mais adequada.

Controle de jornada

O controle de jornada passou a ser obrigatório no teletrabalho, com o devido pagamento de horas extras quando necessário; sendo assim, empresas com mais de 20 funcionários devem realizar o controle de ponto dos empregados em teletrabalho. É possível que a empresa firme um acordo coletivo de trabalho para se livrar da obrigatoriedade. A exceção é quando o funcionário for contratado para prestar serviço por produção ou tarefa, casos em que o controle de jornada não é obrigatório.

Tempo de uso dos equipamentos tecnológicos

Quando utilizados fora da jornada normal de trabalho, não serão considerados como tempo à disposição do empregador, nem regime de prontidão ou sobreaviso, exceto em caso de previsão contratual ou acordo/convenção coletiva.

Ficou com dúvidas? Fale conosco.

Temos um time de especialistas prontos para assessorar você e/ou a sua empresa em qualquer desafio da legislação brasileira ou internacional.

www.grupoplanus.com.br

