



Victória Ferreira: Trabalho híbrido e controle de jornada

Entre as inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, destaca-se o teletrabalho, regime disciplinado nos artigos 75-A a 75-E da CLT e caracterizado pelo exercício preponderantemente remoto das atividades de prestação de serviços, com ênfase na interação e comunicação.



Para implementação do teletrabalho, é necessária a

formalização de aditivo contratual com mútuo acordo entre as partes, especificando, ainda, as atividades que serão realizadas pelo empregado. A alteração do regime de teletrabalho para o presencial também é possível mediante novo aditivo contratual, garantindo o prazo de transição mínimo de 15 dias.

O teletrabalho traz inúmeras vantagens para empresas e trabalhadores, pois permite a redução de custos com infraestrutura e maior liberdade no gerenciamento de tempo, facilitando a conciliação entre a vida familiar e a profissional. Em razão dos benefícios, há uma forte tendência de adoção do trabalho remoto, ainda que de forma parcial. Nesse contexto, surge a figura do trabalho híbrido, no qual é exigido o trabalho presencial, podendo haver prestação de labor fora das dependências da empresa, em dias pré-estabelecidos ou não.

A CLT dispõe que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Assim, enquanto no teletrabalho o empregado comparece à empresa apenas quando necessário, laborando de forma preponderantemente remota, o trabalhador em regime híbrido trabalha tanto de forma remota quanto presencialmente, havendo alternância entre os regimes.

O trabalho híbrido não possui um regramento específico na legislação, pelo que necessário especial cuidado para não se confundir, na prática, com o teletrabalho, o qual deve seguir as formalidades previstas na CLT e pode trazer algumas diferenciações nas verbas a serem percebidas ou não pelo empregado, como vale transporte, ajuda de custo e horas extras.

Uma das maiores peculiaridades do trabalho remoto é a dispensa de controle de jornada, conforme artigo 62, III, da CLT. Por outro lado, para qualquer empregado não contratado nessa modalidade e que não se enquadre nas demais exceções previstas no artigo 62, I e II, da CLT (prestação de jornada externa ou exercício de cargo de confiança, respectivamente), deve haver o registro da jornada laboral.



Como o trabalho híbrido é uma modalidade distinta daquela prevista no artigo 75-A da CLT, justamente em razão da alternância entre o trabalho remoto e presencial, é interessante avaliar a adoção de controle de jornada inclusive nos dias em que o empregado trabalhe remotamente, devendo a empresa observar, ainda, se há norma coletiva sobre a matéria. Com efeito, existem diversos mecanismos tecnológicos que possibilitam o controle de jornada por parte do empregador, sendo possível a adoção de sistema alternativo de controle de jornada que não seja manual ou o sistema de registro eletrônico de ponto, o que pode evitar discussões referentes à jornada de trabalho perante o Judiciário.

A adoção de sistemas alternativos de controle de jornada, como plataformas *online*, *softwares* ou aplicativos, está disciplinada na Portaria nº 373/2011 do MTE, que determina a necessidade de autorização do sindicato da categoria profissional para tanto, por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Tais mecanismos também podem ser utilizados no regime de teletrabalho, caso em que previsão contida no artigo 62, III, da CLT não eximirá a empresa do pagamento de horas extras e demais direitos referentes à jornada de trabalho.

O trabalho remoto coaduna-se com as necessidades modernas e confirma o potencial de utilização dos meios tecnológicos em novas formas de organização do trabalho. Com o trabalho híbrido, é possível adaptar a rotina laboral conforme as necessidades da empresa, utilizando soluções inovadoras para salvaguardar os direitos de trabalhadores e empresários no que tange ao controle de jornada e outras matérias.

Meta Fields