

TRABALHO HÍBRIDO E OS IMPACTOS AO TRABALHADOR

Carolina Bianca De Souza¹Ellen Giacomini Casali²

RESUMO:

O presente artigo tem o objetivo de analisar o teletrabalho pré e pós pandemia do covid-19 e apresentar as alterações que a pandemia trouxe para nas relações de trabalho remoto, buscando adentrar no estudo do modelo de trabalho remoto que está se tornando predominante na sociedade após pandemia da Covid-19, ainda, aprofundando de maneira específica no estudo da modalidade de trabalho híbrido para apresentar e esclarecer os motivos pelo qual essa modalidade se tornou a mais desejada pelos empregadores e pelos colaboradores, apontando as vantagens e desvantagens que essa nova modalidade traz para as relações entre particulares, em uma busca de apresentar um ponto de equilíbrio para que nenhum dos direitos garantidos aos trabalhadores seja sonegado. Sua função é de aprofundar teoricamente o conhecimento sobre o problema. Para a elaboração da pesquisa, será utilizado raciocínio dedutivo, com um conteúdo norteado pelo todo o ordenamento jurídico, buscando analisar as decisões e conhecimento dos mais qualificados operadores do direito, ao fazer uma análise dos direitos já adquiridos ao longo do tempo pelos trabalhadores, pois não é porque não há uma legislação específica sobre a jornada híbrida que não existam direitos a serem respeitados. O presente artigo é construído a partir do estudo de artigos, legislações vigentes, jurisprudências e leis de natureza aplicada, com dados quantitativa, para fins exploratórios.

Palavras-chaves: trabalho híbrido; teletrabalho; trabalhador.

ABSTRACT:

This article aims to analyze the telework of pre- and post-covid-19 society and presents the change that the pandemic has brought to remote work relationships, seeking to enter the study of the remote work model that is predominant in the post-war period. 11, still from the pandemic, the study of the specific modality⁹ in the study of the specific modality⁹ to present the reasons for the fund in a specific way to present the reasons for the work model that becomes the modality most desired by workers and workers, as guided by the fund of work and for this new modality for the relations between individuals, in a search to present a point of balance so that none of the rights guaranteed to the workers evaded. Its function is to theoretically deepen knowledge about the problem. For the elaboration of the research, it will be used according to the research, with the content guided for all the legal work, such as decisions and knowledge of the most intelligent in research of the law, over the time of the work, because it is not a specific legislation that not be a specific journey that is specific. The article is determined from the study of articles, current legislation, jurisprudence presented and laws of an applied nature, with quantitative data, for exploratory purposes.

Keywords: hybrid work; telework; worker.

¹ Bacharel do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo. Brasil. E-mail: carolinabianca2407@gmail.com

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo. Brasil. E-mail: ellengiacomini@aasp.org.br

INTRODUÇÃO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, é qualquer forma de trabalho executada à distância, fora de um ambiente formal da organização disponibilizada pelo empregador. Essa modalidade nas relações de trabalho não é um fenômeno recente, ela passa a ser adotado no Brasil na década de 70.

A modalidade de teletrabalho está previsto na CLT, mas sempre foi pouco utilizado, não se tratava de uma modalidade que despertava interesses nas empresas, contudo, com a pandemia da covid-19 e a necessidade do distanciamento social para conter o vírus, foi necessário à medida que protocolos de *lockdown*.

A incerteza e a insegurança assolaram a todos, de um lado tínhamos os trabalhadores perdendo seus empregos, e de outro as empresas com altas despesas, estoques parados e sem poder produzir para gerar lucro, inúmeras pequenas empresas fecharam suas portas, foi um caos.

Buscando solucionar esses problemas, as empresas foram forçadas a adotar as modalidades de teletrabalho e se adaptar à nova realidade para que voltassem a produzir, o trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia.

As empresas começaram a adotar as modalidades de trabalho remoto, que apesar da dificuldade de implantação no início, acabou virando uma espécie de queridinhos dos trabalhadores por trazer mais liberdade, e pelos empregadores pela diminuição de despesas.

Contudo, no Brasil, os estudos mostram que cerca de 37% das empresas atuam totalmente em home-office e 46% adotaram o modelo híbrido. Nota-se que as modalidades remotas de trabalho tiveram uma aceitação consideravelmente grande, e que mesmo após a pandemia é uma opção que pretende continuar sendo seguida, devendo ser estudada a fundo às consequências jurídicas e o impacto que terão as relações de emprego.

Após o início do controle da propagação do vírus, das vacinas contra a Covid-19 e a flexibilização do distanciamento social, foi liberado o retorno aos trabalhos presenciais, contudo muitas empresas optaram por manter a modalidade, apesar do receio no inicial, a teletrabalho acabou apresentando resultados positivos.

Na prática, os colaboradores esperam que essa flexibilização perdure, pois seus horários de trabalho se tornaram mais flexíveis e houve uma diminuição significativa em seus gastos diários, além da otimização do tempo gasto para o deslocamento ao escritório. Em contrapartida também houve grande aceitação pelas empresas e empregadores, onde

observaram melhorias na produtividade e satisfação dos colaboradores, e ainda a reduções de custos e despesas com os escritórios e com a manutenção do local de trabalho.

Ainda há muitos desafios a serem solucionados, e adequações a serem feitas, mais o trabalho híbrido veio para ficar, e sua aceitação está cada dia maior.

O objetivo geral do artigo é analisar qual será o modelo de trabalho predominante a se estabelecer na sociedade após a pandemia do Covid-19, que após os devidos apontamento será nítido observar que o trabalho híbrido é o que mais traz vantagem na atualidade.

O objetivo específico é delimitar a responsabilidade do empregado e do empregador, tais como fornecimento de equipamentos tecnológicos e itens básicos de infraestrutura, aumento das despesas com internet, celular, energia, por desenvolver os trabalhos de casa, o fornecimento de vale-transporte e vale-refeição e a responsabilização dos acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais decorrentes do trabalho na residência do empregado, a fim de estabelecer quais amparos a CLT deve trazer para este colaborador que está na modalidade de trabalho híbrido, pois a legislação somente regulamente de forma expressa o teletrabalho e o presencial.

O conteúdo da pesquisa é norteado pelo ordenamento jurídico, ao fazer uma análise dos direitos já adquiridos ao longo do tempo pelos trabalhadores, embasando-se em casos reais de julgados pelos Tribunais e as suas jurisprudências. Por ser um tema novo, e ainda muito controverso, foi buscado através de diversos sites jurídicos, reportagens e artigos sobre o relacionado tema e sua divergência.

Para a elaboração da pesquisa, foi utilizado raciocínio dedutivo, o método de procedimentos utilizados é a partir de pesquisas bibliográfica, de natureza aplicada, o artigo é construindo a partir do estudo de artigos, jurisprudências e leis de natureza aplicada, com dados quantitativa, para fins exploratórios, por meio da conduta em relação aos dados por meio da bibliográfica.

1 HISTÓRICO DO TELETRABALHO

Ao analisar as formas com que o trabalho foi desenvolvido a partir da revolução industrial, nesse contexto, era necessário que o empregado estivesse nas dependências da empresa para operar as máquinas, é como um conceito cultural histórico de que o funcionário só produz se estiver sob supervisão constante.

Ao passo do desenvolvimento tecnológico, o mercado de trabalho foi sofrendo

alterações. Os primeiros relatos do teletrabalho foi no ano de 1857 quando J. Edgard Thopson, proprietário da estrada de ferro Penn, usou o telégrafo de sua empresa para gerenciardivisões remotas.

Em 1876, foi registrada a primeira patente da invenção do telefone pelo cientista Alexander Graham Bell, vez que essa descoberta teria acontecido de forma acidental, ao tentar aprimorar as transmissões do telégrafo, desde então, os meios telemáticos evoluíram drasticamente, e a partir disso foram surgindo diversas tecnologias, como a televisão, o computador, o celular e com isso transformado de maneira direta as relações humanas.

Em 1973, houve a crise do petróleo nos Estados Unidos, tal crise gerou repercussão mundial, e para a redução dos deslocamentos optou-se por realizar o trabalho de casa.

1.1 Consequências pós-pandemia do covid-19

A pandemia da covid-19 foi descoberta no final de 2019, na cidade de Wuhan, na China, que até então era tratada como epidemia, mas, em virtude da alta capacidade de proliferação do vírus, veio a se tornar uma pandemia no início de 2020. A pandemia trouxe grandes impactos sociais, e com isso diversas modificações tiveram que ser feita.

Ao analisarmos pelo âmbito trabalhista, a pandemia obrigou que a população saísse da zona de conformo e buscasse novas alternativas para desenvolver o trabalho.

Segundo reportagem do G1, uma pesquisa realizada pelo IBGE, mostra que, em 2018, 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam dentro de casa o chamado home office, em julho foi realizada uma nova pesquisa que apontou 8,2 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente, houve um aumento de mais de 200% de trabalhadores atuando na modalidade remota.

A evolução social é constante, mas a pandemia da covid-19 serviu como espécie de acelerador para a implementação das formas de trabalho remoto. Em um curto período, as empresas se viram passando de uma atividade que era exercida presencialmente, para um novo modelo 100% remoto, a mudança foi absurda e teve que ocorrer em um curto espaço de tempo, as empresas precisaram se adaptar imediatamente ao formato de trabalho que era possível no momento de calamidade que se instalou por todo o mundo.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o número de negociações trabalhistas com previsão de trabalho remoto cresceu de 284 para 2.738 entre 2019 e 2020, ou seja, passou de 1,2% das negociações para 13,7%.

A Reforma Trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, foi a partir dessa reforma que houve a regulamentação do teletrabalho na CLT, após esse período o trabalho a distância teve um sutil aumento, contudo foi de fato impulsionado com a pandemia da covid-19.

2 MODALIDADE HÍBRIDA

O “novo normal” trazido pela pandemia da covid-19, é a trabalho híbrido. Mesmo após o controle da propagação do vírus e a grande maioria da população já estar vacinada, essa realidade alterou a forma da população ver as possibilidades de realização do trabalho.

O modelo de trabalho híbrido chamou a atenção, e segundo pesquisas é o novo “queridinho”, onde tanto os colaboradores, como os líderes, preferem e clamam para que a modalidade híbrida prevaleça.

A modalidade de trabalho híbrido de forma simplificado, consiste basicamente na junção da modalidade presencial e a telepresencial, em tese o trabalho híbrido junta o melhor das duas modalidades, os funcionários têm a opção de trabalhar em um escritório central, trabalhar em casa ou dividir o tempo entre os dois.

O trabalho híbrido proporciona a liberdade de escolha, podendo o colaborador escolher trabalhar na sede disponibilizada pela empresa ou em qualquer outro lugar, assim fica garantido ao colaborador uma flexibilidade para escolher onde trabalhar em determinados dias.

Existem várias possibilidade dentro da implementação do trabalho híbrido, a forma mais comum é que o colaborador trabalhe 3 dias na empresa e que no restante da semana realize suas funções de qualquer outro lugar que preferir, claro que isso não é uma regra, apenas uma possibilidade que acabou sendo mais aceita, contudo a quantidade de dias em que deve o colaborador ir até a empresa e a quantidade de dias em que o colaborador pode realizar suas funções fora da empresa é muito relativo, pois é necessário analisar a função exercida por este colaborador.

Quando a profissão e cultura da empresa for ainda mais maleável, o profissional pode comparecer à empresa em um espaço maior de tempo, uma vez na semana, uma vez a cada 15 dias ou até mensalmente, tudo depende do acordo celebrado entre as partes.

Diz Eduardo Modena, consultor legislativo do Senado na área de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário em entrevista feita a Agência Senado que: “O teletrabalho surgiu

"para valer" no Brasil em meados de 2015. Antes disso, foram registradas experiências pioneiras, como a do próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), o primeiro órgão do Judiciário a aderir à modalidade por meio de um projeto piloto em 2012, com sua efetivação no ano seguinte.”

De acordo com uma notícia publicada no portal SEGs, as *Big Techs*, grandes empresas de tecnologia que dominam o mercado, estão deixando de lado o modelo de trabalho de home office e adotando os novos modelos híbridos de trabalho: “O Google, por exemplo, determinou que, a partir de 4 de abril, os colaboradores devem comparecer ao escritório ao menos três vezes por semana”.

A Apple adotou uma abordagem gradual: a partir de 11 de abril, os funcionários devem trabalhar do escritório uma vez por semana; número que será aumentado para três vezes por semana a partir de 23 de abril.

A Meta do Facebook e a Microsoft é que o retorno ao escritório será feito a partir de 28 de março, com a Microsoft declarando que o ajuste da jornada de modelo híbrido será feito caso a caso, em livres negociações entre trabalhadores e seus gestores imediatos. Em um comunicado oficial, a empresa apontou que, com o modelo híbrido, pretende "dar aos funcionários mais flexibilidade, permitindo que as pessoas trabalhem onde se sintam mais produtivas e confortáveis.

3 VANTAGEM DO TRABALHO HÍBRIDO

O trabalho remoto não traz benefícios apenas para os particulares dessa relação, mais para a sociedade como um todo, como a redução do tráfego rodoviário, um problema muito frequente principalmente para aqueles que trabalha em grandes metrópoles. O congestionamento obriga o trabalhador a acordar horas antes do início do seu expediente para enfrentar estressantes minutos ou até mesmo horas no trânsito.

A possibilidade e flexibilização de realizar suas tarefas de casa, reduz o tráfego, diminui acidentes e ainda a poluição associada ao trânsito.

Outra vantagem é a diminuição da superlotação do transporte público, possibilidade maior desenvolvimento regional através da descentralização do trabalho, o aumento da criação de trabalho em áreas de difícil acesso, e ainda possibilita e facilita a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiências físicas que tem dificuldades de encontrar trabalho em decorrência dos trajetos longos e diários que precisam fazer.

Barreto Junior e Silva (2015, p. 37-38) apresentam um resumo das vantagens deste regime

de trabalho:

As vantagens desta forma de execução de trabalho, para o teletrabalhador, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, melhora na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários de trabalho, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família. Enquanto para o empregador são vantagens: a redução de custos (espaço mobiliário) e maior produtividade.

188

Uma pesquisa realizada pela Vagas.com, em outubro de 2021 e publicado no site do G1, informa que os respondentes da pesquisa elegeram o sistema híbrido como o modelo mais adequado para trabalhar, com 42% de aceitação. O trabalho presencial foi a preferência de 32%, enquanto o método totalmente remoto foi a escolha de 26%.

O trabalho híbrido é capaz de trazer diversas vantagens para os particulares e para a sociedade de forma geral, pois trata-se de uma modalidade que visa unir o melhor do teletrabalho e do trabalho presencial, quando os funcionários estão mais felizes, descansados e menos estressados, conseqüentemente trabalham melhor.

3.1 Economia

Para as empresas, a principal vantagem certamente é a redução dos custos, com o trabalho híbrido os colaboradores que vão diariamente a empresa é bem menor e com isso os gastos com a manutenção do local é bem menor, como os gastos com água, energia, internet, aluguel, limpeza, ainda há uma economia em relação aos vale-transporte, que será proporcional a necessidade de cada colaborador se dirigir até a empresa.

Ao falar de economia, o site do Uol, no Jornal da Folha de São Paulo, apresentou uma pesquisa tratando sobre a discussão da volta presencial do Judiciário ou da permanência na modalidade híbrida com audiência telepresencial e presencial, a quem defende a modalidade híbrida de audiência, contudo, o Relatório de Justiça em Números apresentou uma economia de R\$ 4,6 bilhões com a modalidade híbrida do judiciário em 2020, o que representa que foi 4,5 mais econômico que em 2019.

3.2 Aumento da produtividade

A necessidade do distanciamento social esclareceu para as empresas que a alta produtividade pode ser mantida mesmo longe da sede da companhia, ainda, como vantagem

para a empresa, diversas pesquisas apontam que o rendimento e satisfação do colaborador aumenta com a flexibilidade de horário e com a eliminação de tempo gasto com o deslocamento até o escritório, em consequências o colaborador apresenta resultados mais positivos e um aumento na produtividade.

A plataforma Vagas.com identificou que 42% dos seus usuários preferem o trabalho híbrido. Os principais motivos foram elencados para esse resultado foram maior interação entre as equipes: 46,1% e aumento da produtividade: 33,7%.

Uma pesquisa realizada pela consultoria BMI destaca que das 56 empresas ouvidas, 80% apontaram que o modelo híbrido é ou será adotado pelos escritórios no pós- pandemia. O estudo ressalta ainda que o principal motivo para a implementação do trabalho remoto no pós-pandemia é a produtividade, já que para 66,1% dos gestores o rendimento dos funcionários aumentou a partir do início do home-office. Sem falar que mais trabalhadores e líderes (73%) estão pedindo para serem avaliados por resultados não por horas de trabalho, uma tendência que já era forte em 2020.

A aceitação por parte dos trabalhadores foi enorme, a produtividade do trabalhador está intimamente ligada com o seu bem-estar, descanso e reconhecimento, características que o trabalho híbrido é capaz de proporcionar se realizado de forma adequada.

3.3 Não deslocamento

Não precisar se descolar para chegar até o trabalho é uma excelente vantagem que o trabalho híbrido possibilita, trabalhar de casa ajuda a manter o itinerário do dia e realizar as programações sem lidar com os imprevistos que ocorrem no trajeto até a empresa.

O não deslocamento é uma vantagem para lidar com os atrasos frequentes dos trabalhadores, vez que o trânsito especialmente nos horários de pico traz imprevistos, como ficar preso em um engarrafamento, acidentes, pneu furado e com isso ter que bater o ponto mais tarde do que deveria. Essa situação é frequente e afeta diretamente o humor e a produtividade do trabalhador.

Outra vantagem para o trabalhador do não deslocamento é a redução de custos, com combustível e com a manutenção do carro e para o trabalhador a economia com as despesas com o vale-transporte ou auxílio-combustível.

Ainda, outra vantagem é que o trabalhador não precisa mais se preocupar com o tempo gasto no percurso até a empresa, é muito comum que o trabalhador passe vários minutos ou até horas no trânsito para chegar até o trabalho, ainda a aqueles que precisam

acordar horas antes e para pegar 3, 4 ou até 5 ônibus para chegar ao seu local de trabalho, essa flexibilização permite que o trabalhador use esse tempo ao seu favor, para realizar tarefas do seu dia a dia ou até mesmo usar esse tempo para seu lazer, a depender da função exercida pelo trabalhador, ele deixará de ir a empresa todos os dias e pode passar a ir 2 (duas) vezes na semana, ou 1 (uma) vez a cada 15 (quinze) dias ou até mesmo 1 (uma) vez ao mês, tudo depende do acordo celebrado pelas partes.

O não deslocamento já é uma grande vantagem, e com essa economia de tempo no trajeto é possível que o trabalhador gaste esse tempo com ele mesmo, realizando tarefas domésticas, passando mais tempos com os filhos, lendo um livro ou simplesmente aproveitando mais horas de sono.

3.4 Flexibilidade de trabalhar de qualquer lugar

O trabalho híbrido não possibilita apenas que o funcionário realize sua função dividindo os dias entre trabalhar na sede da empresa e trabalhar em casa, mais sim dividir seu tempo trabalhando na sede da empresa ou de qualquer outro lugar em que se sinta mais confortável e produtivo.

É perfeitamente possível que nos dias em que não precise ir até a empresa, o funcionário trabalhe de um parque, ou até mesmo da praia. A flexibilização dos dias de trabalho traz um impacto positivo e satisfatório.

Um estudo publicado pela SurveyMonkey em 2020, informa que os funcionários que trabalham remotamente declararam sentir um nível maior de felicidade do que seus colegas que permaneceram trabalhando no escritório.

Algumas razões para isso, vão desde os benefícios psicológicos, de não precisar gastar tempo se arrumando e se vestindo de maneira formal, até pela tranquilidade que o ambiente escolhido para desenvolver sua atividade pode proporcionar,

3.5 Desvantagens do trabalho híbrido

O trabalho híbrido por mais que seja a junção das melhores partes do trabalho presencial e do trabalho remoto também possui suas desvantagens.

Franco Filho (2018, p. 180) fez um resumo em sua obra sobre as desvantagens presentes no trabalho remoto:

Existem, porém, desvantagens para a empresa: dificuldade em controlar/supervisionar o trabalho, resistência à mudança, falta de empenho de alguns trabalhadores, redução dos graus de agregação dos empregados como forma de valorizar a empresa, investimentos associados face à adaptação de novo local para o trabalhador desenvolver sua teleatividade, riscos quanto à segurança de dados da empresa. [...] e, desvantagens para o trabalhador: isolamento social e profissional, redução de oportunidades profissionais, dificuldade em elaborar um contrato de trabalho específico (apesar das regras existentes), e problemas familiares com confusão do local de trabalho com residência, quando for o caso, e, nessa hipótese, com o trabalho em casa, acaba o lazer.

A migração para o escritório híbrido, não pode ser feita de qualquer jeito, é preciso planejamento e ferramentas adequadas para manter a cultura empresarial, a alta performance e a colaboração efetiva entre os funcionários.

A empresa que adotar essa modalidade e não fazer uso das ferramentas adequadas pode apresentar algumas dificuldades como, dificuldade em supervisionar as atividades que estão sendo realizada pelos colaboradores, além de riscos com o sigilo dos dados da empresa e uma redução de oportunidades de promoção dos funcionários.

Ressalva-se que as desvantagens que pode se ter com a modalidade híbrida está relacionado como uma gestão desqualificada para implementar essa modalidade, outro ponto importante, é que a quantidade de dias que será exigido para que o funcionário trabalhe da sede da empresa deve ser analisada caso a caso, não existe uma formula mágica, cada função precisará de uma quantidade de dias específica para manter o bom desenvolvimento e evitar que a empresa e os funcionários sofra com as possíveis desvantagens.

Ainda, o trabalhador que estiver exercendo suas funções fora das dependências da empresa, deve ter os mesmos respaldo como se estivessem na empresa, o esquecimento das necessidades do trabalhador fora das dependências da empresa é comum, isso prejudica o trabalhador a exercer suas atividades com mais êxito pela falta de respaldo apresentado por seus superiores.

Mesmo na modalidade híbrida, a comunicação e a interação entre funcionários e empregadores são importantes, cada um vai apresentar suas peculiaridades e precisar de um contrato de trabalho específico para o funcionário que exerce determinada função.

Outro ponto que merece atenção, é quando se trata de trabalho remoto é a saúde mental do trabalhador, apesar de que as vantagens sejam bem maiores que as desvantagens não se deve ignorar o que pode prejudicar o funcionário, mesmo que seja a minoria, alguns relatos são sobre a solidão e a falta de interação social. Ao analisarmos que grande parte das pesquisas foram feitas em um momento em que a interação humana se caracterizava apenas pelas pessoas residentes de uma casa, contudo, diversas pessoas moram sozinhas e ao não

poderem ir até a sede da empresa trabalhar e interagir com os colegas de profissão, apresentaram uma grande resistência a ficar sozinho, apresentando quadro de tristeza e de sentimento de solidão.

Ao analisarmos essa possibilidade voltamos a falar sobre a frequência em que o trabalhador deve se dirigir a empresa, o trabalho híbrido permite essa uma flexibilização, mas o contato físico e a interação entre os trabalhadores e de suma importância para o desenvolvimento pessoal, social e profissional dos trabalhadores, e essa frequência não pode ser negligenciada.

4 PROTEÇÃO AO COLABORADOR

O trabalho remoto funciona, na prática diversas empresas já adotaram essa modalidade e as pesquisas confirmam a satisfação com o desempenho dessa modalidade nas empresas e os inúmeros benefícios que ela traz, contudo, ainda existem inseguranças, não propriamente sobre como desempenhar o trabalho híbrido, mais sim sobre como a legislação adotara essa nova modalidade de trabalho.

É de suma importância ressaltar que não é porque não há uma legislação específica sobre a jornada híbrida que não existam direitos a serem respeitados. A Consolidação das Leis Trabalhista após a reforma trabalhista de 2017 regulamentou o teletrabalho em seu CAPÍTULO II-A, contudo algumas críticas são duramente feitas a estes artigos por serem omissos.

A falta de legislação específica gera insegurança para adotar essa medida, vez que ainda se trata de algo novo e não se sabe das consequências jurídicas que podem ser acarretadas a longo prazo. O ordenamento jurídico está em constante mudança, a sociedade está sempre evoluindo e com isso os direitos e garantias precisam evoluir conjuntamente, alguns projetos de lei já foram propostos, o legislativo já está se movimentando para regulamentar de forma expressa o trabalho híbrido.

Segundo publicação da Jota, o presidente Jair Bolsonaro editou, no final de março de 2022, medida provisória que altera as regras do teletrabalho (MP 1.108/2022), e permite o modelo híbrido e a contratação por produção sem controle de jornada.

O senador Chico Rodrigues apresentou o PL 10/2022, projeto de lei que visa modificar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o regime híbrido de trabalho. O projeto 10/2022 traz em seus artigos que a prestação de serviços no regime híbrido de trabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho e que realizada a alteração entre regime presencial, regime exclusivo de teletrabalho e regime híbrido de trabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes.

Outra inclusão que o senador busca com o projeto de lei é que: “o regime híbrido de trabalho poderá ser estipulado em período semanal ou mensal, indicando o número de dias mínimos de prestação presencial do serviço naquele período e, se necessário, quais os dias de comparecimento necessário do trabalhador.”

O senador justificou, em seu projeto de lei, que: “Ora, conquanto a CLT já regulamente, desde 2017, a prestação de serviço em teletrabalho, é omissa quanto ao regime híbrido, que ainda não emergira como fenômeno tão evidente quanto agora - decorridos apenas quatro anos.”

O projeto de lei proposto pelo senador Chico Rodrigues, consiste em incluir na Consolidação das Leis Trabalhista, mais precisamente no capítulo que trata do teletrabalho, para que no mesmo capítulo seja incluído a modalidade de teletrabalho. As modificações que ele apresenta consiste mais em uma inclusão do trabalho remoto, mais não aprofunda o tema, ele insere o trabalho remoto no capítulo da CLT que possui diversas críticas sobre sua omissão, e basicamente deixa que o trabalho híbrido seja regulado pelo contrato individual entre os particulares da relação de trabalho.

Outro projeto proposto, também com o objetivo de regulamentar o regime híbrido, foi o da ex-senadora Maria Eliza. O projeto de lei 4.098/2021 consiste na criação de um capítulo na CLT para tratar especificamente da modalidade híbrida de trabalho.

A ex-senadora traz, no artigo 75-G, o conceito de trabalho híbrido, vejamos:

Art. 75-G. Considera-se como regime híbrido de jornada trabalho o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços nas dependências do empregador e fora delas, em domicílio do empregado ou em outros locais – como espaços de coworking, escritórios virtuais, business centers, entre outros, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (Brasil, 2022)

Para ela, a prestação de serviços na modalidade de regime híbrido de jornada trabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho e somente poderá ser realizada a alteração entre regimes somente presencial e de jornada de trabalho híbrido, se tiver mútuo acordo entre as partes.

Algo muito essencial que o projeto de lei da ex-senadora Maria Eliza, trouxe e detalhou cuidadosamente foi a respeito do controle de jornada fora das dependências da empresa e sobre a disponibilização do empregador de equipamentos para que o colaborador realize sua função de casa, vejamos o artigo:

Art. 75-H. Nos dias em que a prestação de trabalho pelo empregado for realizada

fora das dependências da empresa, o empregador deve adotar mecanismos de controle das horas trabalhadas e dos períodos de repouso, conforme acordado entre as partes e registrado em aditivo contratual.

Art. 75-J. Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de trabalho fora das dependências do empregador:

I – O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial;

A ex-senadora justifica com excelências as razões que a motivaram a apresentar este projeto, em suas palavras ela diz que:

A despeito das inúmeras vantagens dessa flexibilização, para sobre os empregadores dúvidas quanto às regras aplicáveis a essa modalidade de regime de trabalho que lhes garantam alguma segurança jurídica. Nesse contexto, tendo em vista a falta de legislação específica e a escassa jurisprudência consolidada sobre o tema, é que se apresenta o presente projeto de lei, que busca regulamentar as peculiaridades dessa modalidade de trabalho.

O projeto de lei 4.098/2021 tratou de forma mais cuidadosa as peculiaridades da modalidade híbrida de trabalho, é claro que não se deve esperar que os artigos esgotem todo o assunto, nem seria possível, por isso também contamos com as jurisprudências, com a doutrina, com os costumes, com os acordos coletivo de trabalho e com a convenção coletiva de trabalho.

4.1 Infraestrutura para o desenvolvimento do trabalho híbrido

O senador Fabiano Contarato apresentou o PL 3.512/2020, projeto de lei que, prevê o pagamento pelos empregadores de auxílio para os empregados custearem os insumos necessários a suas tarefas laborais para os trabalhadores que atuam na modalidade telepresencial, contudo é perfeitamente viável que os trabalhadores em regime híbrido também possa receber esse benefício.

Segundo o senador, “os artigos 75-A a 75-E da CLT são insuficientes para evitar abusos por parte do empregador. Nesse sentido, entendemos que o art. 75-D da CLT merece detalhamento para obrigar o empregador a fornecer a infraestrutura de trabalho necessária à realização das atividades, levando em consideração a saúde e a segurança do empregado, bem como reembolsar o empregado pelas despesas realizadas em função das atividades.”

Uma das principais características do trabalho híbrido é a flexibilidade e a

possibilidade de estipular um acordo entre as partes para definir os limites de atuação e responsabilidade tanto do empregador, quanto do colaborador no contrato de trabalho. Dessa maneira é possível estipular no contrato de trabalho que o empregador acara com algumas despesas e disponibilizar os materiais para que o colaborador utilize de sua residência, como por exemplo em um contrato de comodato, ficando vigente enquanto perdurar a relação de emprego.

Também é uma possibilidade, que o colaborador caso tenha, utilize seu próprio computador ou notebook, o que acaba sendo mais difícil na prática, porque um notebook de uso profissional acabada precisando ser de uma qualidade superior que um notebook que é utilizado apenas para o laser, a utilização de programas e sistemas de proteção de dados são necessários quando tratamos de notebook corporativo.

Outra possibilidade é que, em comum acordo, o empregador dê um auxílio para ajudar com as despesas que advenham dessa relação, pois é possível que o colaborador acabe tendo uma despesa maior com energia, e talvez até precise contratar uma internet de melhor qualidade, cabe uma ressalva, que em casos de imprevisto o funcionário pode ir trabalhar na cede que fica disponibilizado pelo empregador, trabalhar de casa é um benefício, o que nada impede que de comum acordo o funcionário se dirija até a empresa em dias que não for possível trabalhar da sua casa ou de qualquer outro lugar.

4.2 Fornecimento de vale-transporte e vale-refeição.

O vale transporte é um benefício obrigatório garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho aos trabalhadores celetista, trata-se de um benefício que destina o seu valor aos gastos que o trabalhador tem com o deslocamento de sua casa até seu local de trabalho e vice-versa. O vale transporte não possui natureza salarial, não sendo considerado parte da remuneração e seu valor pode ser descontado em até 6% do salário do trabalhador.

Já, no regime híbrido, só é devido o vale-transporte nos dias em que o colaborador efetivamente tiver que se deslocar para ir até a empresa, nesse caso o cálculo para o vale transporte deve ser feito sob os dias em que o empregador estipular que o empregado deve comparecer na sede da empresa, por isso é necessário ter planejamento quanto a rotina que será desenvolvida pelo trabalhador.

Quanto ao vale-refeição ou vale-alimentação, não há disposição específica na CLT, não se trata de um benefício obrigatório, exceto em casos de acordos coletivos, nos casos em que a empresa oferece alimentação nos refeitórios da própria empresa é necessário que seja

pago esse benefício nos dias em que o empregado não for até a sede da empresa.

Em relação ao vale-refeição ou vale-alimentação é necessário compreender que mesmo que o funcionário não esteja nas dependências da empresa o auxílio é devido, e o recomendado é manter, mesmo atuando remotamente, o colaborador têm o mesmo direito queteria na empresa.

4.3 Registro de Ponto

Desde a publicação da lei nº 13.874 de Liberdade Econômica o sistema de marcação de ponto é obrigatório a empresas com mais de 20 funcionários.

Uma exceção a esse controle de jornada era o teletrabalho, contudo, conforme o comum entendimento da justiça do trabalho, essa exceção que desobriga o controle de jornada é apenas para os casos em que seja a função exercida pelo empregador impossibilite ao empregador fazer esse controle.

Para o trabalho híbrido devem ser mantidas as mesmas obrigações. Com tecnologia, está cada vez mais fácil conseguir controlar os horários de trabalho dos funcionários, mesmo para aqueles que trabalham remotamente. Atualmente, há vários programas no mercado de trabalho que trazem essa possibilidade, por mais que o trabalho híbrido traga flexibilizações não quer dizer que não haverá controle por parte do colaborador. É essencial que haja sempre uma interação entre ambos.

CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo de analisar as modificações sociais que a pandemia da covid-19 trouxe para as relações de trabalho presencial e remoto, e apresentar qual modelo de trabalho seria predominante no pós pandemia, a partir da apresentação de diversas pesquisas o estudo partiu do entendimento que a modalidade de trabalho que apresentou uma maior aceitação e satisfação por parte de todos os envolvidos na relação empregatícia foi a modalidade de trabalho híbrido, modalidade que buscou solucionar os problemas do trabalho presencial e dos problemas enfrentados pelos trabalhadores que enfrentavam um trabalho 100% remoto por conta da pandemia da covid-19 que exigiu o distanciamento social e unificou as vantagens de ambas as modalidades.

Partindo de um conceito histórico, analisando o impacto que as relações de emprego sofre pela constante evolução social e apresentando como uma sociedade movida pela era

digital se demonstrava tão fortemente ligada ao trabalho presencial e completamente resistente a adotar o trabalho remoto, vez que ainda é possível que a internet seja vista apenas como meio de distração e lazer, onde um conceito cultural trazido pela revolução industrial onde a sociedade acredita que para que o empregado produza é necessário que esteja constantemente sobre uma supervisão presencial, um pensamento pequeno e antiquado dentro das inúmeras oportunidades de emprego e crescimento que a internet é capaz de proporcionar, e que a pandemia de certa forma obrigou que fosse necessário que as empresas se ariscassem a adotar a modalidade de trabalho remoto, dentre essa única opção de modalidade de trabalho em razão das restrições de distanciamento social e lockdown que o mundo todo teve que enfrentar.

Foi possível verificar as vantagens e desvantagem que o mundo remoto é capaz de proporcionar, ao analisar as principais queixas e elogios que as pesquisas feitas com os trabalhadores e com as grandes empresas.

As principal desvantagem foi a falta de interação com os colegas de trabalho, para alguns o trabalho híbrido desconecta as relação pessoais e sociais existente entre os colaboradores, as queixas mais acentuadas vieram de pessoas que tem os trabalhos interligados com os de outros colegas para a conclusão de sua função e os problemas psicológicos pela falta de comunicação que gerou um abalo emocional e um sentimento de solidão, ao analisarmos que essa queixa é mais frequente de pessoas que mora sozinhas, o momento de interação delas acontecia no trabalho e como.

As principais vantagens apontadas foi o aumento da produtividade, não precisar se deslocar todos os dias, a flexibilização dos dias trabalhados proporcionando maior tempo livre aos colaboradores e a possibilidade de trabalhar de diversos locais buscou-se juntar o melhor dos dois mundos para adequar a modalidade híbrida de trabalho ao momento atual que a sociedade não se contenta mais com um trabalho 100% presencial ou 100% remoto, apesar de apenas algumas vantagens apontadas uma coisa vai puxando a outra, a vantagens da produtividade é consequência de uma maior satisfação do trabalhador, onde fica caracterizado que quando mais feliz, satisfeito e descansado o trabalhador tiver mais produtivo ele será, o que também está ligado com o trabalhador não precisar se deslocar todos os dias para o local de trabalho, tendo assim mais tempo para seu lazer e afazeres pessoais, menos estresse com o trânsito e com possíveis atrasos.

O trabalho híbrido foi totalmente aceito pelos trabalhadores e os empresários e donos de grandes empresas estão buscando se adequar a legislação desejado se enquadrar nessa modalidade, a partir disso é necessário que o judiciário e legislativo se preparassem para

regulamentar essa modalidade, que apesar de muito utilizada não encontrava expressamente amparada pelo ordenamento jurídico.

O presente artigo buscou tratar especificadamente das principais garantia que os trabalhadores devem ter, e expor os projetos de lei e entendimentos dos operadores do direito, de forma que nenhum dos direitos já adquiridos ao longo dos anos sejam sonogados e que a flexibilidade dessa modalidade seja usada como desculpa para que os direitos fossem suprimidos.

Apresentados os projetos de lei que buscam alterar a Consolidação das Leis do Trabalho para implementar e regular o trabalho híbrido, foi possível analisar que nenhum dos diretos foi descartado, e que os próprios operadores do direito concordam e reafirmam que o trabalho híbrido e a modalidade mais propicia a ser adotada a partir da pandemia da covid-19.

É claro que não se deve esperar que os artigos esgotem todo o assunto, isso nem seria possível, por isso também contamos com as jurisprudências, com a doutrina, com os costumes, com os acordos coletivo de trabalho e com a convenção coletiva de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Leonardo. Modelo de trabalho híbrido: o que e e como preparar a sua empresa para o futuro. **Jornal do DP**, 15 out. 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/rh/modelo-de-trabalho-hibrido/>. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRASIL. Projeto regulamenta regime híbrido de trabalho na CLT. **Senado Notícias**, 14 fev. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/02/14/projeto-regulamenta-regime-hibrido-de-trabalho-na-clt#:~:text=Impulsionado%20pela%20pandemia%2C%20o%20trabalho,trabalhista%20diretr%20para%20essa%20pr%C3%A1tica>. Acesso em: 15 mar. 2022.

BRASIL. **Senado Federal**. 28 abr. 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/151522>. Acesso em: 01 abr. 2022.

BRASIL. **Senado Federal**. 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8126559&ts=1630443086586&disposition=inline>. Acesso em: 01 abr. 2022.

ENTENDA a diferença entre teletrabalho e home office. **Pontotel**, 13 nov. 2020. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/diferenca-teletrabalho-home-office/>. Acesso em: 13 de mar. de 2022.

ENTENDA como funciona o teletrabalho, o que diz a legislação, principais regras e o que mudou com a pandemia. **PontoTel**, 01 out. 2021. Disponível em:

<https://www.pontotel.com.br/teletrabalho/>. Acesso em: 13 mar. 2022.

HOGARTY, Steve. Vantagens e desvantagens do modelo de local de trabalho híbrido. **Wework Ideias**, 2021. Disponível em: <https://www.wework.com/pt-BR/ideas/workspace-solutions/hybrid-workplace-advantages-disadvantages>. Acesso em: 29 abr. 2022.

JANONE, Lucas. Trabalho híbrido deve se manter como tendência no pós-pandemia. **CNN Brasil**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/trabalho-hibrido-deve-se-manter-como-tendencia-no-pos-pandemia/>. Acesso em: 23 abr. 2022.

MARTENDAL, Luan. Google, Facebook, Microsoft: big techs anunciam retorno ao escritório; especialistas indicam que adoção do modelo híbrido exige acordos com funcionários e gestão ativa do workplace. **Segs**, 2022. Disponível em: <https://www.segs.com.br/seguros/339276-google-facebook-microsoft-big-techs-anunciam-retorno-ao-escritorio-especialistas-indicam-que-adoacao-do-modelo-hibrido-exige-acordos-com-funcionarios-e-gestao-ativa-do-workplace>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 26 abr. 2022.

O QUE é trabalho híbrido?. **Cisco**. Disponível em: https://www.cisco.com/c/pt_br/solutions/hybrid-work/what-is-hybrid-work.html?CCID=cc002463&OID=otrsm023558&DTID=pseogl000015&POSITION=SEM&COUNTRY_SITE=mx&CAMPAIGN=XA-04&CREATIVE=BR_SEM_BRND_Hybrid-Work_EM_NB_NOA-GGL_0_0_Observation_MLT-que-es-trabalho-hibrido&REFERRING_SITE=Google&KEYWORD=o%20que%20e%20trabalho%20hibrido&KWID=p69351385382&_bk=o%20que%20e%20trabalho%20hibrido&_bt=581431260932&_bm=e&_bn=g&_bg=133364671859&gclid=EAIaIQobChMIkci8vr209wIVqyIMCh3cKg0ZEAAYASAAEgJSVPD_BwE&gclsrc=aw.ds. Acesso em 26 abr. 2022.

PORTELA, Raíssa. Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores. **Agência Senado**, 18 de mar. de 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SILVEIRA, Daniel. Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea. **G1**, 15 de jun. de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>. Acesso em: 01 de abr. de 2022.

TELETRABALHO: conheça as regras deste regime. **Montepio**, 11 mar. 2022. Disponível em: <https://www.montepio.org/ei/pessoal/emprego-e-formacao/teletrabalho-conheca-as-regras/>. Acesso em: 12 de mar. de 2022.

TELETRABALHO: O que é e como funciona essa modalidade de trabalho?. **Cefis**, 2021. Disponível em: <https://blog.cefis.com.br/teletrabalho/>. Acesso em: 10 de mar. de 2022.

TELETRABALHO: um novo modelo de trabalho. **Âmbito Jurídico**, 30 nov. 2008. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-um-novo-modelo-de-trabalho/#:~:text=O%20termo%20teletrabalho%20segundo%20o,o%20trabalho%20e%20vic,e%20Dversa>. Acesso em: 26 abr. 2022.

VIEIRA, André. A adoção do modelo híbrido de trabalho e os riscos para o empregador. **Consultor Jurídico**, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-20/vieiramodelo-hibrido-trabalho-riscos-empregador>. Acesso em: 08 de mar. de 2022.

4 EM cada 10 trabalhadores preferem esquema de trabalho híbrido, diz pesquisa. **G1**, 16 de dez. de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2021/12/16/4-em-cada-10-trabalhadores-preferem-esquema-de-trabalho-hibrido-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 01 abr. 2022.