

Trabalho em regime híbrido e negociações coletivas

10.12.2021 2 minutos de leitura

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Home Office

Com os aprendizados advindos da pandemia, vimos diversas empresas repensarem seu modelo de trabalho. Entre escolher o regime remoto ou presencial, muitas organizações se reinventaram e optaram por misturar os dois ambientes em sua rotina de trabalho com a adesão ao regime híbrido.

As empresas que optaram pelo trabalho híbrido começam a se organizar juridicamente para não correr riscos de ter que enfrentar processos trabalhistas no futuro. Ao contrário do trabalho remoto, que tem regulamentação geral na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa nova modalidade não está prevista em lei e não há ainda decisões judiciais sobre o assunto para orientar os empresários.

Aderir a este novo modelo de trabalho exige muita atenção por parte dos empregadores, tendo em vista um ambiente incerto e que ainda não é regulamentado. Especialistas na área trabalhista têm elaborado políticas internas para as empresas, aditivos de contrato de trabalho e até a inclusão de cláusulas em acordos ou convenções coletivas para tratar do tema com segurança jurídica.

Tudo deve ser pensado minuciosamente, desde a frequência com a qual o trabalhador vai para a empresa até benefícios que devem ser substituídos ou concedidos.

Em entrevista ao Valor Econômico, nosso sócio Luiz Marcelo Góis, da área Trabalhista, falou sobre o tema. *“Como é um sistema novo, sem regulamentação, é importante definir as regras do jogo”*, afirmou nosso especialista.

“Nós acreditamos que o Judiciário possa aplicar, por analogia, as regras do teletrabalho, mas ainda é um cenário muito especulativo, sem experimentação nos tribunais e sem regulamentação legal. É preciso ter muita cautela das empresas.”

As empresas que firmaram contratos aditivos para o home office com os funcionários devem estabelecer um novo termo para o híbrido, segundo Luiz Marcelo Góis. *“Esses aditivos vão alcançar temas que não são tratados nas políticas internas.”*

Especialistas avaliam que, embora não haja a obrigatoriedade de negociar regras com os sindicatos dos trabalhadores, a depender do número de empregados envolvidos, pode ser mais interessante definir questões por meio de acordos coletivos de trabalho para tentar reduzir riscos de ações trabalhistas.

“Se a empresa não quiser fazer controle de ponto ou pagar horas extras, por exemplo, o mais seguro é formalizar com o sindicato”, complementa nosso

especialista sobre a importância dessas negociações.

Clique aqui e confira a matéria na íntegra.