

# COMO FUNCIONA O REGIME HÍBRIDO DE HOME OFFICE?

Melo e Isaac  
ADVOGADOS





## COMO FUNCIONA O REGIME HÍBRIDO DE HOME OFFICE?

A O COVID 19 trouxe uma série de mudanças na vida da população e algumas delas prometem ficar após a pandemia. Dentre estas destaco o home office, o regime de trabalho implementado como alternativa a manutenção das atividades laborais durante o isolamento social. As empresas perceberam os benefícios trazidos por esta modalidade e aprenderam a lidar com as ferramentas telemáticas. O empregado também enxergou os benefícios de trabalhar da sua residência, economizando o tempo dispendido para deslocamento.

As MP'S 927/2020 e 936/2020 flexibilizaram a adoção deste regime de trabalho, deixando de exigir as formalidades impostas por lei, fruto da situação atípica vivenciada naquele momento. Mas como implementar em caráter definitivo essa nova modalidade de trabalho? Os regimes híbridos são os eleitos pelo atual mercado de trabalho, situação em que o empregado trabalha alguns dias na empresa, e outros exerce as atividades remotamente.

Mas é fundamental destacar que o teletrabalho, disposto no art. 75 e seguintes da CLT, não se confunde



## COMO FUNCIONA O REGIME HÍBRIDO DE HOME OFFICE?

com o home office. O teletrabalho é conceituado da seguinte forma: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” Assim, não contemplam teletrabalho atividades em que seja inerente ao ofício, a realização de atividades obrigatoriamente presenciais. Ou seja, atividades como a do “caixa bancário” não podem ser desempenhadas em contrato telepresencial, sob pena de desconfiguração do referido regime.

Porém, o teletrabalho não será descaracterizado no caso de atividades em que eventualmente o empregado precise comparecer na empresa, para resolver questões pontuais.

No caso do home office, regime este que não encontra regulamentação na legislação trabalhista brasileira, o que desde já acarreta a insegurança jurídica, a Jurisprudência entende que pode haver o desempenho das atividades tanto remotamente, quanto na sede da empresa, porém ambos os regimes precisam ser formalizados, mediante anuência de ambas as partes, preferencialmente,



## COMO FUNCIONA O REGIME HÍBRIDO DE HOME OFFICE?

através de aditivos contratuais, em que não se faz obrigatória a intervenção do Sindicato. Entretanto, destacamos que quando a entidade sindical autoriza o exercício da atividade em regime de teletrabalho ou home office, a situação se torna mais fácil de implementação.

Destaco que no regime de teletrabalho não são obrigatórios benefícios como vale transporte e vale alimentação, já no caso do home office as parcelas são devidas, principalmente quando decorrentes de acordo ou convenção coletiva. E a sua implementação prescinde de prazo de 15 dias para adaptação.

Outro ponto a ser destacado em aditivo contratual é a remuneração das despesas com equipamentos e infraestrutura decorrentes do exercício remoto das atividades, como internet, luz, mobiliário e maquinário, seja através de reembolso ou ajuda de custo. Essa questão comporta atenção, pois ainda que o contrato dispunha que a responsabilidade pela aquisição dos instrumentos seja do empregado, nos termos do art. 2º da CLT, é ônus do empregador arcar com os riscos da atividade, não podendo este repassar aos funcionários a obrigação de custear do próprio bolso ferramentas de trabalho para benefício único da



## COMO FUNCIONA O REGIME HÍBRIDO DE HOME OFFICE?

empregadora. Assim, persiste um risco jurídico na responsabilização do empregador em arcar com tal custo, por isso é importante que haja um equilíbrio na pactuação das responsabilidades.

O home office permite o controle de produtividade e jornada, situação questionada no teletrabalho, considerando que o legislador incluiu como hipótese de incompatibilidade de controle de jornada os trabalhadores sob tal regime, nos termos do art. 62, III da CLT, a despeito de a doutrina considerar a situação controversa.

No caso do teletrabalho, para evitar os riscos com a condenação em horas extras, as empresas podem adotar um modelo de contrato por produção, no qual fiquem acertadas as entregas semanais, sendo o empregado responsável pela gestão do seu tempo.

No home office há risco de alegação de horas de sobreaviso”, situação esta em que nos termos da Súmula 428 do TST, lhe será devida uma compensação financeira por meio do pagamento do adicional de sobreaviso, ainda que a jornada ordinária não seja passível de controle.

# COMO FUNCIONA O REGIME HÍBRIDO DE HOME OFFICE?

No que se refere as políticas de prevenção a acidente de trabalho e doença ocupacional é importante destacar que em ambos os casos, home office e teletrabalho é essencial que o empregador desenvolva uma política preventiva e promova o treinamento da sua equipe. Assim como promova a fiscalização da adoção de tais medidas pelos seus colaboradores.

Ou seja, ante a insegurança jurídica decorrente da ausência de legislação regulamentando o home office, entendo que praticas que denotem a preservação de direitos decorrentes de normas coletivas, a formalização

da alteração do contrato de trabalho por anuência de ambas as partes, políticas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, assim como a preservação das normas protetivas aplicadas aos contratos presenciais, legitimam este regime híbrido.

Tatiana Moreira Rossini de Oliveira  
Sócia no Melo e Isaac Advogados  
OAB/BA 23066  
[tatiana@meloeisaac.com.br](mailto:tatiana@meloeisaac.com.br)

71 3358 5611



ESTAMOS À DISPOSIÇÃO PARA  
DEMAIS ESCLARECIMENTOS.

+55 71 3358.5611

[www.meloeisaac.com.br](http://www.meloeisaac.com.br)



---

Melo e Isaac  
ADVOGADOS

---