**Trabalho híbrido: 5 dúvidas mais frequentes das empresas sobre esta modalidade**

***O que diz a legislação? Como ficam controle de ponto, pagamento de benefícios, fornecimento de equipamentos e questões de SST no trabalho híbrido?***

*Por Luciana Lupinucci*

A pandemia impôs às empresas a necessidade de ajustar uma série de processos, entre eles o modo de operar. Com o avanço da vacinação e a flexibilização das restrições, o trabalho híbrido, com parte do funcionamento presencial e parte remota, tem sido prática adotada por muitos negócios.

Com essa modalidade, os escritórios buscam encontrar um formato de funcionamento que equilibre questões como necessidades de seu ramo de atuação, economia de recursos, cultura organizacional e estratégias de gestão de pessoas.

Uma pesquisa feita pelo Great Place to Work com 2008 pessoas mostra que 46,8% dos respondentes estão em uma organização que já atua de forma híbrida. Além disso, 77,7% ficarão com esse modelo mesmo com o fim das restrições sanitárias.

Para eliminar riscos trabalhistas nessa relação, é importante assegurar a regularidade das práticas estabelecidas. Sua empresa está pronta para o trabalho híbrido? Veja respostas para 5 dúvidas frequentes:

**1. Trabalho híbrido: o que diz a legislação?**

Hoje não há legislação específica sobre contrato de trabalho híbrido. O ideal é que sejam conciliadas as disposições gerais relativas ao trabalho presencial e o teletrabalho, sempre em conformidade com a CLT e dispositivos da [Lei nº 13.467/2017](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

Vale lembrar que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei em uma série de questões, inclusive quando tratarem sobre a prática do trabalho em diferentes modelos de atuação.

**Veja também:**[Home office, regime híbrido ou presencial: transição entre modalidades demanda cuidados](https://dpc.com.br/home-office-regime-hibrido-ou-presencial-transicao-entre-modalidades-demanda-cuidados/)

**2. A empresa precisa fornecer equipamentos e arcar com custos?**

No regime de teletrabalho ou híbrido, o empregador não é obrigado a fornecer equipamentos ou ajuda de custos para essa finalidade. Sendo assim, a empresa pode ou não arcar com custos de água, luz, telefone, internet e computador, conforme o que for acordado.

É importante que questões relacionadas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura estejam descritas no contrato de trabalho.

**3. Como fica o fornecimento de vale-transporte, vale-refeição e outros benefícios?**

No regime híbrido, só é devido pelo empregador o vale-transporte referente aos dias em que houver deslocamento a serviço. Daí a necessidade de planejar adequadamente como será a rotina de trabalho, de modo que o funcionário receba o benefício conforme a necessidade de comparecimento à empresa.

Prevalece a orientação para desconto do valor das passagens ou 6% do salário do empregado, o que for menor.

Quanto ao vale-refeição, não há disposição específica na CLT. Mas é recomendado que este benefício seja mantido. Também no caso em que a empresa oferece alimentação em refeitório, deve oferecer pagamento correspondente para os dias de trabalho fora das instalações.

Em relação aos benefícios de forma geral, é preciso ter em mente que, mesmo atuando remotamente, os colaboradores têm os mesmos direitos que teriam na empresa (exceto vale-transporte nos dias em que a presença não é exigida).

Mais uma vez, vale lembrar que a convenção coletiva da categoria deve ser consultada para verificar a existência de particularidades.

**4. No trabalho híbrido, o colaborador precisa registrar o ponto?**

Na atividade presencial, a marcação de ponto é obrigatória para empresas que possuam mais de 20 trabalhadores.

Já no modelo de teletrabalho ou híbrido, nos dias em que a atividade é realizada fora das dependências da empresa, não há obrigatoriedade para registro de ponto.

Pode-se optar por dispensar o controle ou implantar a marcação de forma remota. Seja qual for a definição, recomenda-se que as partes estabeleçam acordo sobre o controle da jornada no contrato de prestação de serviços, de modo a evitar futuros questionamentos.

Importante lembrar que as disposições da CLT quanto a limite diário de horas trabalhadas, intervalo de almoço e horas extras continua valendo. Também devem ser observadas as dinâmicas definidas por convenções coletivas, quando for o caso.

**5. Saúde e segurança do trabalho: quais as exigências?**

Conforme a legislação, cabe ao empregador orientar seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto à prevenção de doenças e acidentes de trabalho no ambiente corporativo e até mesmo no espaço doméstico.

Tais instruções devem ser transmitidas periodicamente. Para fins comprobatórios, a empresa deve solicitar que o trabalhador assine um termo comprometendo-se a seguir as boas práticas voltadas à saúde e segurança do trabalho.

**Documente tudo o que for acordado entre as partes**

Um cuidado essencial é deixar bem claras as regras acordadas entre empresa e empregado. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, ainda que em alguns dias da semana, deverá estar expressa no contrato individual ou em aditivo contratual.

**Suporte trabalhista para todos os modelos de atuação**

Com o apoio do núcleo trabalhista e previdenciário da DPC, a empresa atua sempre em conformidade com a legislação vigente, eliminando riscos e passivos nessas esferas. Conte com esse suporte: dpc@dpc.com.br.

|  |  |
| --- | --- |
| Rosto de mulher sorrindo  Descrição gerada automaticamente | Autora: Luciana Lupinucci, sócia na Domingues e Pinho Contadores. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Hybrid work: 5 most frequently asked questions about this model**

***What does the law say about? What about time and attendance, benefit payment, equipment supply and OSH issues in hybrid work?***

*By Luciana Lupinucci*

The pandemic created the need for companies to adapt a number of processes, including their way of operating. With the advance of vaccination and easing of restriction measures, the hybrid work, a mix of face-to-face and remote work , has been a practice adopted by many businesses.

In this model, offices seek to find operating arrangements that balance issues such as the needs of their field of activity, resource savings, organizational culture and people management strategies.

A survey conducted by Great Place to Work with 2008 people shows that 46.8% of participants work in an organization that already operates in a hybrid model. In addition, 77.7% will stay with this model even after the end of sanitary restrictions.

To eliminate labor risks in this relationship, it is important to ensure the regularity of established practices. Is your company ready for hybrid work? See answers to 5 frequently asked questions:

**1. Hybrid work: what does the legislation say about it?**

Today there is no specific legislation on hybrid employment contracts. Ideally, the general provisions related to face-to-face work and teleworking are balanced, always in accordance with the Consolidation of Labor Laws (CLT) and provisions of [Law No. 13.467/2017](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

It is worth remembering that the collective labor agreement and the collective bargaining agreement prevail over the law in a series of issues, including when dealing with work practice in different models.

**Read also:** [Home-based, in-person or hybrid system: transition between models demands caution](https://dpc.com.br/home-based-in-person-or-hybrid-system-transition-between-models-demands-caution/?lang=en" \t "_blank)

**2. Does the company need to supply equipment and bear the costs?**

In the teleworking or hybrid work model, the employer is not required to provide equipment or allowances for this purpose.

Therefore, the company may or may not bear the costs of water, electricity, telephone, internet, and computer, as agreed.

Issues related to the responsibility for acquiring, maintaining or supplying equipment and infrastructure necessary for remote work should be described in the employment contract.

**3. What hapens to the provision of transit passes, meal vouchers and other benefits?**

In the hybrid model, the employer only pays the transit pass for the days on which there is commuting to work. Hence the need to adequately plan how the work routine will be, so that employees receive the benefit according to the need to attend the company.

The instruction to discount the value of tickets or 6% of the employee's salary, whichever is lower, prevails.

As for meal vouchers, there is no specific provision in the Consolidation of Labor Laws. But it is recommended that this benefit be maintained. Also for cases in which the company offers meals in the cafeteria, it must offer corresponding payment for the days of work outside the premises.

In relation to benefits in general, it is necessary to bear in mind that, even when working remotely, employees have the same rights as they would at the company (except for transit pass on days when attendance is not required).

Once again, it is worth remembering that the category's collective labor agreement must be consulted to check if there are any specific rules.

**4. In hybrid work, does the employee need to clock in?**

In face-to-face activity, tracking time and attendace is mandatory for companies with more than 20 workers.

In remote work or hybrid model, on days when the activity is carried out outside the company's premises, there is no obligation to register time.

You can choose to stop tracking it or deploying a remote system. Whatever is decided, it is recommended that the parties establish an agreement on the control of working hours in the service provision contract, in order to avoid future questions.

It is important to remember that the provisions of the Consolidation of labor Laws regarding the daily limit of working hours, lunch break and overtime continue to apply. The dynamics set by collective agreements must also be considered, when applicable.

**5. Occupational health and safety: what are the requirements?**

According to the law, the employer must instruct their employees, expressly and ostensibly, with regard to the prevention of work-related illnesses and accidents in the corporate environment and even at home.

Such instructions must be transmitted periodically. For evidential purposes, the company must ask the worker to sign a term committing to follow good practices aimed at occupational health and safety.

**Record everything that is agreed between the parties**

It is essential to make the rules agreed between company and employee clear. The provision of services in remote work, even on some days of the week, must be expressed in the individual contract or in a contractual addendum.

**Labor support for all business models**

With support from DPC's labor and social security center, companies always act in compliance with current legislation, eliminating risks and liabilities in these areas. Count on this support: dpc@dpc.com.br.

|  |  |
| --- | --- |
| Rosto de mulher sorrindo  Descrição gerada automaticamente | Author: Luciana Lupinucci, partner at Domingues e Pinho Contadores. |