

## Regime Híbrido Flexível

## SUA EMPRESA ESTÁ PREPARADA PARA UMA NOVA VARIANTE?

### PROBLEMA

As normas editadas emergencialmente para o enfrentamento da pandemia de COVID-19, em especial no que diz respeito à implantação do trabalho remoto, associadas à legislação omissa a respeito, geraram inúmeras dúvidas aos gestores de recursos humanos.

Com o avanço da vacinação da população brasileira e a retomada das atividades presenciais, a prevalência de um regime híbrido, combinando atividades presenciais com *home office* recebeu cada vez mais adesão e vem se convertendo na nova realidade do ambiente de negócios brasileiro.

Entretanto, o advento da variante Ômicron, devido ao qual 24 das 27 capitais brasileiras cancelaram eventos públicos, aumentou a incerteza e a insegurança jurídica, uma vez que impõe desenho de um sistema que comporte as evoluções das cepas

do COVID-19, devendo-se considerar a possibilidade de que novas variantes, mais letais ou contagiosas, podem levar a períodos de recrudescimento e relaxamento das medidas de contenção da pandemia, afetando a proporção do trabalho presencial e do teletrabalho.

Esse cenário obrigou as empresas a rever políticas e contratos de trabalho. Assim, profissionais jurídicos e de Recursos Humanos se deparam com questões pouco discutidas e sem regramento específico no que diz respeito ao *home office*, tais como:

- Controle de jornada
- Home office e isonomia entre empregados
- Aplicação das regras de teletrabalho da CLT
- Regime Híbrido de Trabalho (presencial e remoto)

### POSSÍVEL SOLUÇÃO

Adoção de um **regime híbrido flexível** de trabalho com políticas de *home office* adaptáveis ao contexto sanitário enfrentado torna-se importante ferramenta de ajuste rápido às mudanças de cenário. O desenvolvimento de mecanismos que permitam a alternância entre regimes presencial e à distância, sem a necessidade de promover alterações contratuais abruptas ou aguardar a edição de norma governamental.

Também é possível ajustar uma política de *home office* por alteração contratual ou ainda através de acordo coletivo, nos termos dos artigos 75 e seguintes da CLT, bem como do 611-A do mesmo diploma legal.

Nossa Equipe Trabalhista possui a *expertise* e experiência com o assunto, tendo desenvolvido políticas de Regime Híbrido de trabalho flexíveis, ferramentas para adequação das empresas à incerteza do cenário atual.

### RESULTADOS

**Pronta adaptação** a potenciais cenários de restrição de circulação ou mesmo *lockdown*.

**Atuação preventiva** para evitar novos litígios.

**Atualização** das políticas de trabalho remoto e *home office*.

**Entre em contato!**

rnunes@cascione.com.br  
+55 (11) 3165-3002