

INDICAÇÃO Nº _____, DE 2022
(Do Sr. CAPITÃO ALBERTO NETO)

Sugere ao Ministro-Chefe da Casa Civil que, no exercício da sua competência de coordenação e acompanhamento das atividades dos Ministérios na implantação de políticas públicas, promova as devidas articulações com o Ministério Trabalho e Previdência, para que sejam estabelecidas diretrizes sobre o regime híbrido e o controle da jornada de trabalho.

Excelentíssimo Senhor Ministro,

Dos muitos impactos causados na nossa sociedade em razão da pandemia da Covid-19, talvez um dos poucos positivos que teremos como legado é uma profunda reestruturação do modelo de trabalho existente no mundo corporativo. Se antes quase a totalidade das empresas adotava o trabalho presencial, após um longo período de adaptação ao modelo exclusivamente remoto e da queda de alguns mitos - como o da redução da produtividade no *home office* —, os empregadores estão agora reestruturando suas operações.

Com o avanço da vacinação contra o coronavírus no Brasil e o retorno gradativo às atividades presenciais, a adoção do regime híbrido (ou misto) de trabalho — no qual os empregados revezam entre a prestação de serviços de forma presencial nas dependências da empresa e o formato remoto — já é uma realidade na maioria das corporações brasileiras e um anseio dos empregados, que ganharam maior qualidade de vida.

Se não há dúvidas de que esse novo regime de trabalho veio para ficar, não é menos certo, contudo, que o chamado modelo *flex office* esteja livre de



desafios para a sua implementação pelos empregadores, especialmente quando analisamos a escassa legislação existente sobre o assunto e a costumeira postura refratária e conservadora do Poder Judiciário Trabalhista brasileiro às inovações tecnológicas e avanços da sociedade. Embora a maioria dos juízes tenha demonstrado maior simpatia pelo trabalho à distância após a pandemia, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que seja possível garantir alguma segurança jurídica às empresas sobre as regras aplicáveis.

Entre os principais desafios enfrentados encontra-se a questão relativa ao controle de jornada no período em que a prestação se dá de forma remota, seja na residência do empregado ou em qualquer outro lugar de sua preferência. Isso porque a legislação brasileira atual prevê a obrigatoriedade de controle de jornada pelo empregador que possua mais de 20 empregados (**artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou CLT**), com exceção daqueles que trabalhem em jornada externa, exerçam cargo de confiança ou atuem em teletrabalho (**artigo 62 da CLT**).

Nesse sentido, o trabalho em regime híbrido se distingue do teletrabalho, tal como previsto na lei, uma vez que neste último a prestação dos serviços deve ocorrer de forma "preponderantemente fora das dependências do empregador", o que não necessariamente acontecerá no formato híbrido. Por outro lado, não obstante a jurisprudência sobre o assunto ainda seja escassa, já que tal modelo vem sendo adotado com maior frequência apenas no período pós-pandemia, muitos juristas e doutrinadores vêm se posicionando a respeito da necessidade de controle de jornada durante o período remoto.

Os argumentos usados vão desde a defesa da não aplicação do artigo 62 da CLT para esse formato, que caberia apenas no teletrabalho puro, passando pela possibilidade de efetivo controle da jornada pelo empregador durante o período remoto, através da utilização de meios telemáticos e informatizados de controle e comunicação, considerando que o empregado fará uso de *notebook* e, muito possivelmente, de *smartphones* para a prestação do serviço à distância.



Assim, ao menos enquanto não houver legislação específica sobre a matéria e/ou jurisprudência consolidada a respeito em sentido contrário, a prudência exige que as empresas continuem controlando a jornada de seus empregados no regime híbrido de trabalho, mesmo durante a prestação de serviços de forma remota.

Contudo, uma possível alternativa para as empresas que queiram sair na vanguarda, mas com alguma segurança jurídica, seria a inclusão de uma cláusula na norma coletiva negociada com o sindicato representante da categoria, prevendo a ausência de controle de jornada dos empregados em regime híbrido nos dias de trabalho remoto, tendo em vista a atual previsão do artigo 611-A da CLT, que impõe a prevalência do negociado sobre o legislado.¹

Por fim, um último ponto que requer a atenção das empresas sobre o tema é o cuidado com como será realizado o controle no trabalho remoto, devendo ser observadas as modalidades expressamente autorizadas pela legislação —registro manual, mecânico ou eletrônico (este último conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho).

Diante do exposto, sugerimos ao Ministro-Chefe da Casa Civil que, no exercício da sua competência de coordenação e acompanhamento das atividades dos Ministérios na implantação de políticas públicas, promova as devidas articulações com o Ministério Trabalho e Previdência, para que sejam estabelecidas diretrizes sobre o regime híbrido e o controle da jornada de trabalho.

Sala das Sessões, em 06 de Abril de 2022.

Deputado **CAPITÃO ALBERTO NETO**



¹ <https://www.conjur.com.br/2021-out-25/nasciutti-regime-hibrido-controle-jornada-trabalho>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Capitão Alberto Neto
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224111549300>



REQUERIMENTO Nº , DE 2022
(Do Sr. CAPITÃO ALBERTO NETO)

Requer o envio de
Indicação ao Ministro-Chefe da Casa Civil que,
no exercício da sua competência de
coordenação e acompanhamento das
atividades dos Ministérios na implantação de
políticas públicas, promova as devidas
articulações com o Ministério Trabalho e
Previdência, para que sejam estabelecidas
diretrizes sobre o regime híbrido e o controle da
jornada de trabalho.

Senhor Presidente:

Nos termos do art. 113, inciso I e § 1º, do Regimento Interno da
Câmara dos Deputados, requeiro a V. Ex^a. seja encaminhada ao Ministro-Chefe
da Casa Civil que, no exercício da sua competência de coordenação e
acompanhamento das atividades dos Ministérios na implantação de políticas
públicas, promova as devidas articulações com o Ministério Trabalho e
Previdência, para que sejam estabelecidas diretrizes sobre o regime híbrido e o
controle da jornada de trabalho.

Sala das Sessões, em 06 de Abril de 2022.

Deputado **CAPITÃO ALBERTO NETO**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Capitão Alberto Neto
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224111549300>

