**Coronavírus x Home Office (Teletrabalho)**

Prof. Guilherme Santos – E agora, DP? | EB Treinamentos

Com o impacto nas rotinas trabalhistas por conta do COVID-19, muitas empresas estão adotando a política do Home Office e com isso os questionamentos começaram a surgir.

Preparamos esse material com orientações a respeito dessa modalidade. Vamos lá?

**O que é o teletrabalho?**

De acordo com o art. 75-B da CLT, considera-se teletrabalho aquele realizado preponderantemente fora das dependências da empresa, com utilização de tecnologias que não configurem o trabalho externo.

O comparecimento do empregado nas dependências da empresa para realizar algumas atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

**Quem pode trabalhar nesse regime?**

Qualquer empregado cuja atividade possa realizado de forma remota pode trabalhar nesse regime, porém a empresa deve analisar se o mesmo tem as ferramentas adequadas para a realização do serviço, bem como estipular no contrato normas referentes a manutenção e reembolsos de despesas arcadas pelo empregado com as ferramentas e infraestrutura necessária para a prestação do serviço.

**Controle de Jornada**

Conforme o Inciso III do art. 62 da CLT, os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos a controle de jornada, porém, a empresa deve sempre orientar o empregado a cumprir uma rotina de trabalho, que preze pelo bem estar dele e pelo cumprimento das obrigações.

**Mudança de regime presencial para home office**

É permitido a mudança de regime de trabalho presencial para home office, desde que haja acordo entre as partes e seja estipulado um termo aditivo de contrato de trabalho.

**Mudança de regime home office para presencial**

A mudança de regime home office para presencial deve ser feito por termo aditivo também, mas deve garantir um prazo de transição de 15 dias, para que o empregado se readéque.

**Saúde e segurança do trabalho**

O empregador deve orientar o empregado, de forma expressa e clara, as precauções que o mesmo deve tomar para evitar doenças e acidentes do trabalho e o empregado deve assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas.

**Modelos de documentos**

Abaixo alguns modelos de documentos para auxiliar nesse momento.

|  |
| --- |
| **CONTRATO DE TELETRABALHO À TÍTULO DE EXPERIÊNCIA** |

Entre a empresa \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, com sede em \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_, Bairro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, CEP. \_\_\_\_\_\_\_\_, doravante denominada simplesmente EMPREGADORA e, de outro, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, brasileiro, residente e domiciliado em \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_, Bairro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, CEP. \_\_\_\_\_\_\_\_, inscrito no CPF sob o nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a seguir chamado apenas EMPREGADO, é celebrado o presente CONTRATO DE TELETRABALHO A TITULO DE EXPERIÊNCIA, conforme Art. 75-A até 75-E da CLT, que terá a vigência à partir da data de início da prestação de serviços, de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. Fica o EMPREGADO admitido no quadro de empregados da EMPREGADORA para exercer as funções de \_\_\_\_\_\_\_\_\_, conforme atividades da CBO \_\_\_\_\_\_, mediante remuneração de \_\_\_\_\_\_\_ (valor por extenso), p/ mês. A circunstância, porém, de ser a função especificada não importa na transferibilidade do EMPREGADO para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal.
2. O horário de trabalho é incompatível com a fixação de jornada conforme ART 62 inc. III da CLT, motivo pelo qual o EMPREGADO não fara jus a horas extras e/ou faltas. O EMPREGADO deverá atentar-se aos limites constitucionais de jornada, para sua saúde e bem estar.
3. O EMPREGADO prestará serviço na sua residência, situada à \_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_ – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
4. Nos moldes da legislação, o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
5. Aceita o EMPREGADO, expressamente, a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho, isto é, tanto durante o dia como a noite, desde que sem simultaneidade, observadas as prescrições legais reguladoras do assunto, quanto à remuneração.
6. A EMPREGADORA fornecerá ao EMPREGADO os equipamentos necessários para realização das atividades, sendo eles: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. O EMPREGADO está ciente dos cuidados e manuseio dos equipamentos.
7. Fica acordado que a EMPREGADORA irá conceder mensalmente um valor fixo ao EMPREGADO, mediante recibo, valor este destinado as despesas de água, luz, internet e infraestrutura necessária para a prestação do serviço remoto.
8. Os equipamentos e valores disponibilizados para as despesas, informados acima, não integram a remuneração EMPREGADO, nos moldes do art. 75-D da CLT e só será devido enquanto perdurar o trabalho remoto.
9. No ato da assinatura deste contrato, o EMPREGADO poderá receber o Regulamento Interno da Empresa cujas cláusulas fazem parte de Contrato de Trabalho, e a Violação de qualquer delas implicará em sanção, cuja graduação dependerá da gravidade da mesma, culminando com a rescisão do contrato.
10. Em caso de dano causado pelo EMPREGADO, fica à EMPREGADORA, autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo, o qual fará com fundamento no parágrafo único do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, já que essa possibilidade fica expressamente prevista em contrato.
11. O EMPREGADO compromete-se a assinar o termo de responsabilidade que receberá junto a este contrato, onde constam as precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
12. Poderá ser alterado o regime de teletrabalho para o presencial por mútuo acordo, mediante termo aditivo de contrato e garantido prazo mínimo de transição de quinze dias.
13. O presente Contrato vigora durante XX dias, sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de se vincularem em caráter definitivo a um Contrato de Trabalho. A empresa passando a conhecer as aptidões do EMPREGADO e suas qualidades pessoais e morais, o EMPREGADO verificando se o ambiente e os métodos de trabalho atendem a sua conveniência.
14. Opera-se a rescisão do presente Contrato pela decorrência do prazo supra ou por vontade de uma das partes; rescindindo-se por vontade do EMPREGADO ou pela EMPREGADORA com justa causa, nenhuma indenização é devida; rescindindo-se, antes do prazo, pela EMPREGADORA e pelo EMPREGADO, fica então obrigado (a) a pagar 50% dos salários devidos até o final (metade do tempo combinado restante), nos termos do artigo 479 da C.L.T., sem prejuízo do disposto no F.G.T.S. Nenhum aviso prévio é devido pela rescisão do presente Contrato.
15. Na hipótese deste ajuste transforma-se em Contrato de Prazo Indeterminado, pelo decurso do tempo, continuarão em plena vigência as cláusulas de 1 (um) a 12 (doze), enquanto durarem as relações do EMPREGADO com a EMPREGADORA.

E por estarem de pleno acordo, as partes contratantes, assinam o presente Contrato de Experiência em duas vias, ficando a primeira em poder da EMPREGADORA, e a segunda com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

Cidade, data de admissão por extenso.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EMPRESA |  | EMPREGADO |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responsável em caso de empregado menor |  | Testemunha |

|  |
| --- |
| **TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO** |

Entre a empresa \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, com sede em \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_, Bairro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, CEP. \_\_\_\_\_\_\_\_, doravante denominada simplesmente EMPREGADORA e, de outro, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, brasileiro, residente e domiciliado em \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_, Bairro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, CEP. \_\_\_\_\_\_\_\_, inscrito no CPF sob o nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a seguir chamado apenas EMPREGADO, é celebrado o presente TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO, de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. Por mútuo acordo entre as partes e em decorrência da pandemia de COVID-19, a prestação de serviços passa a ser de forma remota, na residência do EMPREGADO, acima descrita, na modalidade Teletrabalho (Home Office), conforme regras expressas da CLT.
2. O horário de trabalho é incompatível com a fixação de jornada conforme ART 62 inc. III da CLT, motivo pelo qual o EMPREGADO não fara jus a horas extras e/ou faltas. O EMPREGADO deverá atentar-se aos limites constitucionais de jornada, para sua saúde e bem estar.
3. Durante o período de trabalho na modalidade teletrabalho, a EMPREGADORA fornecerá ao EMPREGADO os equipamentos necessários para realização das atividades, sendo eles: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. O EMPREGADO está ciente dos cuidados e manuseio dos equipamentos.
4. Fica acordado que a EMPREGADORA irá conceder mensalmente um valor fixo ao EMPREGADO, mediante recibo, valor este destinado as despesas de água, luz, internet e infraestrutura necessária para a prestação do serviço remoto.
5. Os equipamentos e valores disponibilizados para as despesas, informados acima, não integram a remuneração EMPREGADO, nos moldes do art. 75-D da CLT e só será devido enquanto perdurar o trabalho remoto.
6. O EMPREGADO retornará as atividades presenciais na sede da EMPREGADORA quando for suspenso o incentivo ao isolamento decorrente do COVID-19, respeitado o prazo de transição de 15 (quinze) dias, previstos no art. 75-C.
7. O contrato de trabalho fica ratificado em todos os demais termos, cláusulas e condições, tácitas ou expressas, que não tenham sido alteradas por este documento, que àquele se integra, formando um todo, único e indivisível para todos os efeitos legais.

E por estarem de pleno acordo, ambas as partes assinam o presente em duas vias, de igual teor, ficando a primeira em poder da EMPREGADORA, e a segunda com o EMPREGADO.

Cidade, data da mudança para teletrabalho.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EMPRESA |  | EMPREGADO |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responsável em caso de empregado menor |  | Testemunha |