

O regime de teletrabalho foi regulamentado pela Reforma Trabalhista e teve grande destaque na sociedade brasileira durante a pandemia da COVID-19, considerando as diretrizes científicas que preconizavam o distanciamento social como forma de impedir a proliferação do vírus.

Está previsto, na CLT, nos arts. 75-A e seguintes. O **art. 78-B da CLT** conceitua o teletrabalho, também denominado de trabalho remoto, como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Isto significa que o comparecimento ao local de trabalho presencial, ainda que de modo habitual, para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Requisito formal para o teletrabalho

O **art. 75-C, CLT** determina que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

Alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho

Alteração do regime presencial para o de teletrabalho

Nos termos do **§1º do art. 75-C, CLT**, poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Alteração do regime de teletrabalho para o presencial

Nos termos do **§2º do art. 75-C, CLT**, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura necessários ao teletrabalho

O **art. 75-D, CLT** traz que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas do empregado, serão previstas em contrato escrito. **Tais utilidades não integram a remuneração do empregado.**

Meio ambiente de trabalho no teletrabalho

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, conforme **art. 75-E, CLT**. Ademais, tem-se que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Não aplicação do controle de jornada

De acordo com o **art. 62, CLT**, não se aplica o controle de jornada:

- Aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na CTPS e no registro de empregados;
- Aos gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, os diretores e chefes de departamento ou filial. Quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%, aplica-se o controle de jornada;
- Aos empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.