

## TELETRABALHO NÃO É HOME OFFICE

Diferente do que se pensa, teletrabalho não é o mesmo que home office.

No teletrabalho a prestação de serviços ocorre preponderantemente à distância e pode ser realizada de qualquer lugar fora da empresa, devendo constar expressamente na CTPS a alteração do regime contratual, as atividades realizadas, os recursos telemáticos e a infraestrutura que serão utilizados, a jornada de trabalho e o reembolso de despesas. Além disso, o empregado deve receber orientações sobre saúde e segurança, a fim de prevenir doenças e evitar acidentes de trabalho.

TELETRABALHO X HOME OFFICE	
Teletrabalho	Home office
▪ Distância preponderante	▪ Distância eventual
▪ Qualquer lugar fora da empresa	▪ Residência do empregado
▪ Demanda uso de tecnologia	▪ Não demanda uso de tecnologia
▪ Exige formalização contratual	▪ Não exige formalização contratual
▪ Necessita definição contratual sobre infraestrutura e equipamentos	▪ Não necessita definição contratual sobre infraestrutura e equipamentos
▪ Dispensa o controle de jornada	▪ Não dispensa o controle de jornada

Para implementar o regime de teletrabalho, o empregador deve obedecer a alguns requisitos legais quanto à jornada de trabalho, a infraestrutura e a segurança e saúde do trabalho.

Embora este regime prescindir de controle de jornada, sendo possível o monitoramento remoto, é recomendado que as empresas assim o façam.

As utilidades fornecidas pela empresa não integram a remuneração do empregado e devem estar expressamente descritas no contrato de trabalho ou termo aditivo contratual.

### SÃO PAULO

Rua Jerônimo da Veiga, 164 - 4º andar  
Itaim Bibi - 04536-900  
(11) 3589-0341

### BOTUCATU

Rua Dr. Ranimiro Lotufo, 27  
Vila São Judas Thadeu - 18607-050  
(14) 3813-3780

Com relação à saúde e segurança do trabalho, a empresa deve orientar os empregados, de forma expressa e ostensiva, a fim de prevenir doenças e acidentes ocupacionais. Em contrapartida, o empregado deve assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações. E a fiscalização, por parte da empresa, acerca do cumprimento de tais orientações deve ocorrer de modo a não violar a intimidade e privacidade do empregado.

Com a pandemia do Covid-19, houve um aumento expressivo de trabalhadores que tiveram sua modalidade contratual alterada, especialmente para o regime de teletrabalho. Diante disso, inúmeros Projetos de Lei (PL) foram propostos em 2020 e estão em tramitação no Congresso Nacional, dentre eles: (i) PL 2.251/2020 que transfere para a empresa a responsabilidade em caso de acidente de trabalho; (ii) PL 4.931/2020 que detalha regras para o regime misto de trabalho; e (iii) PL 1.247/2020 que reduz impostos para compras de equipamentos eletrônicos por quem comprovar trabalhar em casa.

Nossa equipe permanece à disposição para os esclarecimentos necessários.

**Carmino De Léo Neto**  
deleo@dlpm.com.br

**Ana Carolina Ferreira Menegon Peduti**  
ana.menegon@dlpm.com.br

**Tullio Vicentini Paulino**  
tullio@dlpm.com.br

**Taís Negrisoni Camargo**  
tais@dlpm.com.br

**Fábio de Oliveira Machado**  
fabio@dlpm.com.br

**Thalita Maria Felisberto de Sá**  
thalita@dlpm.com.br

**Lucas Ricardo Lázaro da Silva**  
lucas@dlpm.com.br

**Patrícia Santos de Oliveira**  
patricia@dlpm.com.br