**Home office: uso de TI tem que estar no contrato de trabalho**

A quarentena contra a covid acelerou a tendência do **home office** e sua flexibilidade dada pelos recursos tecnológicos. Mas é preciso estar atento, pois o uso da tecnologia de informação ou comunicação configura **teletrabalho**. Essa modalidade se torna tão importante com o crescimento e a popularização da TI que ganhou legislação própria em 2017, ocupando todo um capítulo inteiro da Lei 13.467, que consolidou a reforma trabalhista.

“A pandemia da covid-19 adiantou uma flexibilização que já viria a se tornar comum nas relações de trabalho, nos próximos cinco a dez anos, pondo em evidência o **home office** como alternativa para manter atividade econômica e empregos”, aponta o advogado Carlos Americo Freitas Pinho.

Especialista em direito do trabalho e consultor da Fecomércio-RJ, o advogado pondera que nem todo home office é teletrabalho, enquanto ressalta a necessidade de saber separar a linha tênue que separa essa definição mais estrita.

“O momento é essencial para entendermos suas definições – especialmente, para empregados, que precisam saber seus direitos; e empregadores, que devem observar suas obrigações, evitando eventuais processos trabalhistas”, acrescenta Freitas Pinho, que está disponível para dar entrevistas e esclarecer dúvidas sobre as implicações legais de home office x teletrabalho. Os contatos estão no rodapé deste release – cujo conteúdo também pode ser reproduzido, sendo citada a fonte.

**O que diferencia o teletrabalho do home office comum**

**Home office**

(Simples, sem uso de tecnologia de informação e comunicação)

1) Não precisa constar expressamente do contrato de trabalho, sendo uma medida alternativa ao trabalho presencial em situações atípicas, como a da pandemia da covid-19

2) Não necessita especificamente utilizar tecnologia ou meios telemáticos

3) Pode ser flexibilizado, realizando-se alguns dias da semana de forma presencial e outros remotamente, sem necessidade de qualquer documento aditivo ao contrato de trabalho

**Teletrabalho**

(Definido no capítulo II-A da Lei 13.467/2017)

1) Deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades a serem realizadas pelo empregado (art. 75-C)

2) Utiliza tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo (art. 75-B)

3) Prestação de serviço preponderantemente fora da dependência do empregador (também 75-B)

4) Também deverá ser prevista em contrato a responsabilidade sobre equipamentos utilizados e sua respectiva infraestrutura, bem como o reembolso das despesas arcadas pelo empregado – as quais não podem ser consideradas como parte de sua remuneração (art. 75-D)

5) Enquadra-se entre as exceções previstas no art.62 da CLT para fim de horas extras

*Fonte:* ***Carlos Americo Freitas Pinho****, advogado especialista em direito do trabalho e consultor da Fecomércio-RJ*

Contato:

João Pequeno / C Comunicação

Assessoria de comunicação do escritório de direito Freitas Pinho

21 99944-5896 (Tel/Whatsapp)

imprensa.freitaspinho@gmail.com

joaopequeno77@yahoo.com.br