

**PORTARIA NORMATIVA Nº 129, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2023**

Institui o Programa de Teletrabalho do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR) e dá outras providências.

A Presidente do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR), no uso das atribuições que lhe conferem o art. 29, inciso III da Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010, e o art. 159 do Regimento Interno aprovado pela Deliberação Plenária DPOBR nº 0065-05/2017, de 28 de abril de 2017, e instituído pela Resolução CAU/BR nº 139, de 28 de abril de 2017;

CONSIDERANDO que o regime de teletrabalho ou de trabalho remoto foi objeto de regulação na reforma trabalhista implementada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com sucessiva alteração pela Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022ⁱ;

CONSIDERANDO a experiência adquirida pelo CAU/BR em adotar práticas mais flexíveis para responder rapidamente às novas demandas e garantir a manutenção dos trabalhos no regime de teletrabalho ou de trabalho remoto durante a Pandemia da COVID-19, entre março de 2020 e maio de 2022;

CONSIDERANDO a Portaria CAU/BR PRES nº 357, de 31 de maio de 2021ⁱⁱ, que constituiu Grupo de Trabalho para realizar estudo e apresentar proposta de regulamentação do regime de teletrabalho ou de trabalho remoto no âmbito do CAU/BR, designa membros para a sua composição e dá outras providências;

CONSIDERANDO a adoção do regime de teletrabalho ou de trabalho remoto híbrido pelo CAU/BR a partir da Portaria Normativa CAU/BR nº 95, de 30 de dezembro de 2021ⁱⁱⁱ, que estabelece as condições ainda vigentes de realização das atividades laborais no âmbito do CAU/BR;

CONSIDERANDO a Portaria CAU/BR PRES nº 448, de 22 de junho de 2023^{iv}, que instituiu Comitê Misto para avaliar, monitorar e propor melhorias no processo de implementação do teletrabalho ou trabalho remoto no âmbito do CAU/BR, designa membros para a sua composição e dá outras providências;

CONSIDERANDO as Conclusões e Recomendações apresentadas pelo Comitê Misto instituído pela Portaria CAU/BR PRES nº 448, de 22 de junho de 2023, constantes do Relatório Conclusivo do Comitê Misto do Teletrabalho, de 17 de novembro de 2023, estruturado a partir da análise das boas práticas e da legislação correlata ao tema em epígrafe, da realização de pesquisas de percepção junto a colaboradores e conselheiros federais, bem como a partir das agendas de trocas de experiências realizadas com outros órgãos federais, inclusive conselhos de fiscalização do exercício profissional;



CONSIDERANDO que, nos termos constantes do Relatório Conclusivo do Comitê Misto do Teletrabalho, de 17 de novembro de 2023, apresentado pelo Comitê Misto instituído pela Portaria CAU/BR PRES nº 448, de 22 de junho de 2023, a experiência global vem apontando a tendência do regime de teletrabalho ou trabalho remoto e que as experiências no setor público têm demonstrado que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto se consolidou nos órgãos da Administração Pública, especialmente no âmbito do Poder Executivo Federal;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Programa de Teletrabalho no âmbito do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR), que se regerá por esta Portaria Normativa.

**CAPÍTULO I
DOS OBJETIVOS**

Art. 2º A implantação do Programa de Teletrabalho no CAU/BR tem por objetivos:

I - disciplinar condutas e fixar regras, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelas unidades organizacionais do CAU/BR no tocante ao gerenciamento dos empregados que, sendo elegíveis à participação do Programa de Teletrabalho, sejam incluídos no regime de teletrabalho ou de trabalho remoto, que passam a ser regidos pelas disposições desta Portaria Normativa, sem prejuízo da incidência das demais normas aplicáveis a todos os empregados do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR);

II - promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas de responsabilidade dos empregados;

III - promover a cultura orientada por resultados, com foco na eficiência e efetividade dos serviços prestados pelos empregados;

IV - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos do CAU/BR;

V - contribuir com a redução de custos e promover a economicidade no CAU/BR;

VI - melhorar a qualidade de vida dos empregados;

VII - atrair e manter profissionais detentores de talentos diferenciados;

VIII - contribuir para a motivação e o comprometimento dos empregados com os objetivos do CAU/BR;

IX - ampliar a possibilidade de trabalho para empregados com dificuldades de deslocamento para as dependências do CAU/BR; e



X - colaborar com ações de sustentabilidade mediante estímulo ao uso racional de recursos e à redução da emissão de poluentes em decorrência do menor deslocamento urbano.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os fins desta Portaria Normativa adotam-se as seguintes definições:

I - Regime de Teletrabalho - regime de trabalho em que a jornada regular de trabalho, do empregado nele incluído, poderá ser cumprida fora das dependências físicas do CAU/BR, na modalidade execução remota parcial ou híbrida ou na modalidade execução remota integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, aplicável aos casos em que a execução de atividades seja passível de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, podendo ser dispensado, parcial ou totalmente, o controle de frequência, ressalvado o disposto no inciso VI e §§ 1º e 2º deste artigo;

II - Modalidade de Execução Remota Integral - quando o regime de teletrabalho a que está submetido o empregado nele incluído compreender a totalidade da sua jornada de trabalho, dispensado integralmente o controle de frequência, ressalvado o disposto no inciso VI e §§ 1º e 2º deste artigo;

III - Modalidade de Execução Remota Parcial ou Híbrida - quando o regime de teletrabalho a que está submetido o empregado nele incluído restringir-se a um cronograma específico, em que a maior parte da jornada de trabalho seja desenvolvida remotamente, podendo ser dispensado do controle de frequência exclusivamente nos dias e horários em que a atividade laboral seja executada remotamente, ressalvado o disposto no inciso VI e §§ 1º e 2º deste artigo;

IV - Trabalho Externo - atividades que, em razão da sua natureza, da natureza do emprego ou das atribuições da unidade que as executa, são desenvolvidas externamente às dependências físicas do CAU/BR e cujo local de realização é definido em função do seu objeto;

V - Trabalho Presencial - modalidade de trabalho em que a maior parte da jornada regular de trabalho seja desenvolvida presencialmente, nas dependências físicas do CAU/BR ou em outro local designado pelo empregador;

VI - Controle de Horários de Trabalho a Distância - sistema de controle de horários de trabalho, por meios e aplicativos eletrônicos ou correlatos, que o CAU/BR poderá, a qualquer tempo, adotar com vistas a acompanhar os horários de trabalhos dos seus empregados quando em trabalho remoto.



§ 1º Na medida em que o CAU/BR venha dispor dos meios eletrônicos de Controle de Horários de Trabalho a Distância a que se refere o inciso VI deste artigo, a estes ficarão submetidos todos os empregados em regime de teletrabalho.

§ 2º A submissão dos empregados, em regime de teletrabalho, aos meios eletrônicos de Controle de Horários de Trabalho a Distância, de que trata o inciso VI deste artigo, independará de aditamento aos respectivos contratos de trabalhos, passando a ser exigível por simples comunicação da chefia imediata, com fixação de prazo inicial.

CAPÍTULO III DAS REGRAS GERAIS DO REGIME DE TELETRABALHO

Art. 4º A inclusão do empregado no Programa de Teletrabalho no CAU/BR dependerá:

- a) da prévia elaboração do Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades (PIT), a cargo da chefia imediata, com a participação do respectivo empregado (Anexo 4);
- b) da elegibilidade das atividades do empregado, a cargo da Administração superior, mediante proposição de planejamento a ser submetido à Presidência pelos gestores de cada área;
- c) da elegibilidade da unidade de lotação, que poderá ser parcial, total ou não elegível, a cargo do gestor da unidade de lotação;
- d) das autorizações de cada instância hierárquica do CAU/BR, nos termos desta Portaria Normativa;
- e) da manifestação de interesse do empregado à inclusão no Programa (ANEXO 1).

§ 1º As situações de que tratam as alíneas “b”, “c” e “d” deste artigo regem-se pelos princípios administrativos da conveniência e oportunidade administrativa do empregador, respeitado o interesse público tutelado pelo CAU/BR.

§ 2º No caso de empregados públicos que atendem demandas dos órgãos colegiados, os critérios de elegibilidades de que tratam as alíneas “b” e “c” do *caput* deste artigo levarão em consideração a necessidade de trabalho presencial nas reuniões presenciais ou híbridas desses órgãos, e ficarão sob a responsabilidade do gestor responsável pela Secretaria Geral da Mesa.

§ 3º Havendo o atendimento dos requisitos das alíneas “b”, “c” e “d” do *caput* deste artigo para inclusão do empregado no Programa de Teletrabalho no CAU/BR, a adesão ao regime de teletrabalho, ou regime de trabalho remoto, será facultativa, não constituindo dever do empregado público.



§ 4º O empregado público que, sendo elegível, não aderir ao regime de teletrabalho, cumprirá a jornada de trabalho a que está obrigado no formato presencial integral, conforme regramentos específicos do regime de trabalho presencial.

Art. 5º Todos os direitos e obrigações do empregador e do empregado serão preservados no regime de teletrabalho ou trabalho remoto, e serão, igualmente, respeitadas as demais disposições legais e infra legais reguladoras das relações de emprego.

Art. 6º Sem prejuízo do disposto no art. 4º, poderão ser submetidas ao regime de teletrabalho ou de trabalho remoto as atividades laborais passíveis de realização por meio de trabalho remoto, com a utilização de recursos tecnológicos, e aquelas com prazo de execução mensurável.

Art. 7º A inclusão do empregado no regime de teletrabalho deverá atender, prioritariamente, aos interesses do CAU/BR e às disposições reguladoras previstas nesta Portaria Normativa.

Art. 8º A cessação do regime de teletrabalho ocorrerá com a assinatura do Termo de Encerramento - Aditivo ao Contrato Individual de Trabalho (Anexo 6), nos seguintes casos:

I - por mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, nos termos do art. 75-C, § 1º da CLT (Anexo 6);

II - por determinação do empregador, nos termos do art. 75-C, § 2º da CLT, respeitados os prazos previstos no parágrafo único deste artigo, com correspondente registro em aditivo contratual a que ficam obrigados a firmar empregador e empregado (Anexo 6);

III - pelo decurso prazo pactuado, dispensado neste caso o Termo de Encerramento referido no *caput*.

Parágrafo único. Nas hipóteses de cessação do regime de teletrabalho nos termos do inciso II deste artigo, deverão ser respeitados os seguintes prazos de transição entre os regimes de trabalho:

I - de no mínimo 30 (trinta) dias corridos contados a partir do ato que lhe deu causa, conforme estabelecido no *caput*;

II - de no mínimo 60 (sessenta) dias corridos, contados a partir do ato que lhe deu causa, conforme estabelecido no *caput*, para empregados submetidos ao regime de teletrabalho integral nos termos do art. 18 desta Portaria Normativa;

III - de no mínimo 15 (quinze) dias corridos, contados da Notificação de Desligamento, nos casos previstos no art. 48 desta Portaria Normativa.

Art. 9º A prestação de serviços no regime de teletrabalho ou trabalho remoto deverá:



I - manter a capacidade plena de funcionamento das unidades do CAU/BR, sobretudo naquelas em que haja atendimento aos públicos interno e externo;

II - não acarretar prejuízo aos níveis de eficiência dos serviços prestados;

III - promover o revezamento, quando necessário, de forma igualitária, entre os empregados elegíveis interessados em participar do regime de teletrabalho;

IV - incentivar o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação dos empregados em regime de teletrabalho, sem embaraçar o direito ao repouso semanal remunerado;

V - tratar de forma isonômica, quanto à exigência de produtividade, os empregados que trabalham no regime presencial e os que trabalham no regime de teletrabalho, seja parcial ou integral;

VI - ser desempenhado pelo próprio empregado, sendo vedada a terceirização.

Parágrafo único. O CAU/BR manterá agendas periódicas de atividades presenciais com vistas a promover treinamentos, rodas de conversas, disseminação de boas práticas e interação social entre os empregados, como parte das medidas institucionais de integração e alinhamento bem como de avaliação dos resultados do regime de teletrabalho.

Art. 10. Ao empregado incluído no regime de teletrabalho:

I - é facultado, quando entender conveniente ou necessário e no interesse do serviço, prestar os serviços nas dependências físicas do CAU/BR;

II - é obrigado, quando necessário à plenitude da eficácia dos serviços ou do atendimento de interesses do CAU/BR, prestar os serviços nas dependências físicas do CAU/BR.

Parágrafo único. Fica ressalvado o disposto no inciso II deste artigo exclusivamente os casos em que o regime de teletrabalho tiver sido autorizado por prazo determinado, inclusive nas hipóteses do art. 18.

Art. 11. As retiradas de processos, documentos, materiais e equipamentos, pelo empregado submetido ao regime de teletrabalho, e as respectivas restituições, ocorrerão mediante o registro em sistema ou em formulário próprio, atribuindo-se custódia formal e responsabilidade ao empregado pela guarda, restituição e uso nos termos previstos nas normas próprias do CAU/BR.

Art. 12. O CAU/BR fornecerá, mediante requerimento próprio e desde que haja viabilidade e disponibilidade patrimonial, aos empregados incluídos no regime de teletrabalho:

I - os equipamentos tecnológicos necessários ao desempenho das atividades laborais;



II - mobiliários, materiais e equipamentos complementares.

§ 1º O fornecimento de equipamentos e mobiliários deverá ocorrer dentre aqueles disponíveis no patrimônio do CAU/BR.

§ 2º Havendo necessidade, por razões de exclusiva responsabilidade ou interesse do empregado incluído em regime de trabalho, de equipamentos, materiais e mobiliários especiais ou de características diferenciadas, deverá o empregado assumir os ônus da disponibilização, respeitado o disposto no § 3º seguinte.

§ 3º Será sempre facultado ao empregado retornar ao regime de trabalho exclusivamente presencial, independentemente da disponibilidade de recursos eletrônicos próprios ou postos a sua disposição pelo CAU/BR.

Art. 13. O CAU/BR não reembolsará quaisquer despesas e investimentos realizados pelo empregado durante o trabalho em regime de teletrabalho.

Parágrafo único. Norma própria do CAU/BR disporá sobre ajuda de custo, a ser concedida aos empregados submetidos ao regime de teletrabalho, com vistas a subsidiar o custeio de recursos físicos e tecnológicos necessários ao trabalho remoto.

Art. 14. Define-se como ferramenta oficial de comunicação instantânea entre os empregados públicos do CAU/BR o aplicativo “*Microsoft Teams*”, ou outro que venha a ser estabelecido pelo CAU/BR em sua substituição.

CAPÍTULO IV

REQUISITOS DE ADMISSIBILIDADE

Art. 15. São elegíveis ao regime de teletrabalho os empregados efetivos, os empregados ocupantes de empregos de livre provimento e demissão e os empregados temporários, a partir da avaliação de compatibilidade das atividades a serem desenvolvidas de modo remoto nos termos do art. 4º.

Art. 16. Caso haja necessidade de aumento ou diminuição do número de participantes do regime de teletrabalho em função de características da área, terão preferência, dentre os elegíveis na forma do art. 4º, o(a)s empregado(a)s que se enquadrarem nos seguintes critérios, em ordem de prioridade:

I - por motivo de saúde do empregado que, com o trabalho presencial impossibilite ou agrave sua situação de saúde, situação essa a ser comprovada com a apresentação de laudo ou relatório médico;

II - empregada gestante ou lactante, situação essa a ser comprovada com a apresentação de laudo ou relatório médico;



III - empregado(a) que tenha filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, situações essas a serem comprovadas com a apresentação de laudo ou relatório médico;

IV - empregado(a) com dependentes econômicos que constem do assentamento funcional com idade até seis anos;

V - empregado(a) com vínculo efetivo;

VI - empregado(a) participante de atividades de pós-graduação – *lato sensu e stricto sensu*;

VII - empregado(a) com maior tempo de exercício na área, ainda que descontínuos;

VIII - para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) que foi deslocado para outro ponto do território nacional ou exterior, nos termos no art. 18, inciso II;

IX - empregado(a) que desenvolva atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros empregados.

Art. 17. O empregado em regime de teletrabalho parcial ou híbrido poderá executar as suas atividades laborais, nos termos pactuados no Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades (PIT), fora dos limites geográficos do Distrito Federal ou da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE), em território nacional, respeitado o seguinte:

I - mediante autorização prévia e expressa, com prazo determinado, a cargo da chefia imediata, competindo a esta comunicar à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, no caso de deferimento;

II - desde que, nos dias definidos no Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades, e independentemente de qualquer convocação, esteja presente na sede do CAU/BR para a realização de trabalho presencial, ou disponível para a realização de trabalho externo;

III - nas convocações não previstas no Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades e realizadas pela chefia imediata ou pela gestão do CAU/BR, deverá estar disponível, para o trabalho presencial, na sede do CAU/BR ou no local indicado, sempre que a convocação for realizada com no mínimo 5 (cinco) dias úteis de antecedência;

IV - serão de responsabilidade exclusiva do empregado os riscos inerentes aos deslocamentos e à prestação de serviços no local escolhido;



V - as despesas com os deslocamentos do Distrito Federal para o local escolhido pelo empregado e vice-versa são de sua exclusiva responsabilidade, mesmo em se tratando das convocações para trabalho presencial em datas não previstas no Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades;

VI - nos casos de convocações para prestação de serviços presenciais fora do Distrito Federal, as despesas de deslocamento, de responsabilidade do CAU/BR, ficarão limitadas aos valores que seriam despendidos tendo o Distrito Federal como local de início e término dos deslocamentos, cabendo ao empregado reembolsar o CAU/BR dos valores que excederem.

Art. 18. Além das hipóteses previstas no art. 17 acima, o empregado poderá ser autorizado, excepcionalmente, a cumprir regime de teletrabalho integral, dentro ou fora dos limites geográficos do DF ou RIDE, em território nacional ou internacional, nos termos previstos em aditivo ao contrato de trabalho, nos seguintes casos e conforme as seguintes regras:

I - para realização de cursos de especialização, MBA, mestrado, doutorado e cursos para certificações, que tenham correlação com o desenvolvimento das suas atividades laborais, ou ainda cursos de idiomas;

II - para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) que foi deslocado para outro ponto do território nacional ou exterior;

III - em outros casos não previstos nos incisos I e II acima, depois de avaliados pela chefia imediata e pela Gerência Executiva, desde que não tragam prejuízo para a realização do trabalho em função da impossibilidade de o empregado comparecer presencialmente na sede ou para realização de atividades externas.

§ 1º O prazo de deferimento do regime de teletrabalho nos termos do inciso I deste artigo ficará vinculado ao tempo de duração do respectivo curso. Nos demais casos o prazo do regime de teletrabalho não poderá exceder de 6 (seis) meses, podendo ser prorrogado, a pedido do empregado e desde que haja manifestação favorável da chefia imediata.

§ 2º No período de regime de teletrabalho remoto integral deferido nos termos deste artigo, o empregado ficará dispensado das hipóteses de obrigatoriedade de execução de trabalho presencial previstas nesta Portaria Normativa, especialmente as previstas nos artigos 27 e 29.

§ 3º Todas as hipóteses de regime de teletrabalho integral previstas neste artigo estarão sujeitas à homologação da Gerência Executiva.

Art. 19. Não será autorizado o regime de teletrabalho integral aos empregados:

I - efetivos ou não, ocupantes de empregos de livre provimento e demissão;

II - admitidos, mediante aprovação em concurso público, submetidos ao regime de Avaliação do Período de Experiência Análogo ao Estágio Probatório de que trata o Anexo I da



Deliberação Plenária DPOBR nº 0136-01/2023, de 18 de maio de 2023, e que aprova o Plano de Carreira e Salários (PCS) dos Empregados do CAU/BR.

CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO E DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA

Art. 20. O cumprimento da jornada de trabalho no regime de teletrabalho será atestado pela chefia imediata, que deverá considerar o alcance das metas de desempenho estipuladas previamente para cada empregado.

Art. 21. O empregado submetido ao regime de teletrabalho parcial poderá, excepcionalmente, nos dias de teletrabalho, realizar trabalho extraordinário e acumular horas de trabalho em banco de horas, nos casos prévia e expressamente ajustados com a chefia imediata, e se previamente autorizado pela Gerência Executiva, respeitadas ainda as disposições próprias, quando houver, do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigente.

§ 1º É vedada a autorização genérica para a realização de trabalho extraordinário.

§ 2º Fica vedado ao empregado submetido ao regime de teletrabalho na modalidade integral, durante o período em que estiver submetido a esse regime, realizar trabalho extraordinário e acumular horas de trabalho em banco de horas.

Art. 22. A execução, pelo empregado submetido ao regime de teletrabalho, de atividades além daquelas previamente estabelecidas, não configurará a realização de trabalho extraordinário.

Art. 23. Ressalvado o disposto no art. 3º, inciso VI e §§ 1º e 2º desta Portaria Normativa, o empregado será dispensado do controle de frequência:

I - totalmente, quando no regime de teletrabalho integral;

II - parcialmente, quando no regime de teletrabalho parcial ou híbrido, cuja dispensa abrangerá exclusivamente os dias em que a atividade laboral seja executada remotamente.

Art. 24. No regime de teletrabalho não haverá pagamento dos adicionais por trabalho noturno, de insalubridade e de periculosidade, salvo nos casos em que, no regime de teletrabalho parcial ou híbrido, se verificarem os requisitos legais para a concessão quando do trabalho presencial, ou nas hipóteses de jornada extraordinária previstas no art. 21 desta Portaria Normativa.

CAPÍTULO VI DURAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 25. A permanência do empregado no regime de teletrabalho ficará condicionada ao cumprimento do Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades (PIT) (Anexo 4), o qual poderá ser definido e alterado por necessidade do serviço, em virtude de mudança



de lotação ou em razão da necessidade de execução de atividades não abrangidas pelo regime de teletrabalho.

Art. 26. A duração do regime de teletrabalho atingirá seu termo final pelo decurso do prazo de pactuação, quando expressamente previsto em Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho.

Art. 27. O empregador poderá requisitar o comparecimento do empregado nas dependências do CAU/BR, ou para realização de trabalho externo, de forma esporádica, o que não descaracterizará o regime de teletrabalho.

Parágrafo único. Ficam ressalvadas da obrigação de que trata este artigo as exceções admitidas nesta Portaria Normativa.

CAPÍTULO VII

REGRAS PARA APLICAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO PARCIAL OU HÍBRIDO

Art. 28. No regime de teletrabalho na modalidade execução parcial ou híbrida a quantidade de dias de trabalho remoto deverá se sobrepôr à quantidade de dias de trabalho presencial, conforme venha a ser definido no PIT, considerando-se a quantidade de dias úteis de cada mês.

Art. 29. O empregado poderá ser convocado, excepcionalmente, e conforme regras de convocação definidas nesta Portaria Normativa, para execução das atividades de forma presencial em dias não previstos no PIT, em atendimento às necessidades do CAU/BR.

Parágrafo único. O ato da convocação de que trata o *caput*:

I - deverá ser emitido com no mínimo 5 (cinco) dias úteis de antecedência, salvo em situações excepcionais;

II - será registrado no(s) canal(is) de comunicação definido(s) no PIT e/ou nos canais oficiais de comunicação do CAU/BR (e-mail e ferramenta de comunicação instantânea);

III - estabelecerá o horário e o local para comparecimento; e

IV - preverá o período em que o empregado atuará presencialmente.

Art. 30. Sempre que necessário o revezamento dos empregados entre as atividades presenciais e remotas, a chefia imediata da unidade deverá prezar pela adequada alternância entre os membros da equipe, tanto quanto possível, de modo a não comprometer a continuidade dos serviços.

Parágrafo único. Os ocupantes de empregos de livre provimento e demissão que sejam participantes do regime de teletrabalho deverão estar incluídos no revezamento previsto para suas respectivas equipes.



Art. 31. Os dias programados para trabalho presencial na sede do CAU/BR ou em outro local determinado pelo empregador, nos termos definidos no PIT, comporão uma escala geral do CAU/BR a ser divulgada pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

Art. 32. A Coordenadoria de Gestão de Pessoas poderá, quando devidamente justificado e aprovado pela instância superior competente, e com a concordância da chefia imediata da unidade interessada, restringir ou limitar os dias de comparecimento de acordo com as informações enviadas pelas unidades, de modo a adequar a proporcionalidade de comparecimento presencial de pessoas à sede do CAU/BR.

Art. 33. Estando parte da equipe da unidade em trabalho presencial e parte em teletrabalho, os processos de trabalho que envolvam toda a equipe deverão partir do pressuposto de que todos estão trabalhando remotamente, com uso prioritário das ferramentas de comunicação virtual definidas como padrão no CAU/BR.

Parágrafo único. As reuniões síncronas com toda equipe deverão, prioritariamente, ocorrer por meio virtual ou em formato híbrido.

Art. 34. Sempre que possível, os colaboradores darão preferência ao agendamento de consultas eletivas nos dias de trabalho remoto.

CAPÍTULO VIII

PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO E ACOMPANHAMENTO DE ATIVIDADES (PIT)

Art. 35. O Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades (Anexo 4) a que se submeterá cada empregado atenderá ao seguinte:

I - será elaborado antes do início do regime de teletrabalho e revisto trimestralmente;

II - especificará a natureza e tipos das atividades a serem executadas durante o regime de teletrabalho, indicando atividades diárias, semanais e/ou mensais;

III - indicará os prazos para execução e finalização das atividades;

IV - respeitará as competências e as atribuições do emprego definidas nas normas de regência da relação de emprego;

V - conterá volume adequado de atividades demandado ao empregado em teletrabalho;

VI - indicará os critérios de avaliação e mensuração das entregas em termos de qualidade, cumprimento dos prazos e atingimento de resultados;

VII - conterá cronograma de reuniões e dias de comparecimento à sede ou de realização de trabalhos externos para exercício regular de suas atividades, se for o caso;



VIII - será formalmente comunicado ao empregado incluído no regime de teletrabalho.

Art. 36. A formalização do Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades de que trata o art. 36 não obstará mudanças no decorrer de sua execução, com a inclusão, exclusão e redefinição de prazos e metas, caso em que o empregado responsável pela execução do PIT deverá ser comunicado nos termos do inciso VIII do art. 35.

Art. 37. A formalização do Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades de que trata o art. 35 (PIT) é requisito indispensável para a inclusão e manutenção do empregado em regime de teletrabalho, bem como para a renovação do período de permanência no regime de teletrabalho.

Art. 38. A Avaliação dos Resultados e Entregas de cada empregado será feita em conformidade com o Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades (Anexo 4) e respeitará os seguintes critérios:

I - serão consideradas aceitas as entregas que tenham percentual igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) da meta preconizada;

II - cumprimento ou não dos prazos pactuados, considerando as justificativas apresentadas para os atrasos no cumprimento das atividades;

III - considerará a compatibilidade e equivalência entre o desempenho do empregado com as metas a serem alcançadas;

IV - a aferição deverá ser registrada em um valor que varia de 0 (zero) a 100% (cem por cento) de atingimento.

Art. 39. As atividades pactuadas nos Planos Individuais de Trabalho e Acompanhamento de Atividades servirão de subsídio para a realização da avaliação de desempenho por competências, nos moldes definidos em regulamento específico.

Art. 40. Para transparência do processo, o Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades, bem como a avaliação das entregas, poderão ser divulgados internamente em cada setor/gerência e para as instâncias superiores.

CAPÍTULO IX DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

Art. 41. É dever do empregado incluído no regime de teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, observados os padrões de qualidade definidos no PIT;



II - submeter-se ao acompanhamento periódico para apresentação de resultados parciais e finais, em atendimento aos prazos e requisitos definidos no PIT;

III - manter telefone de contato e aplicativo de troca de mensagens instantâneas nos padrões adotados nas comunicações do CAU/BR, atualizados e ativos, de forma a garantir a comunicação imediata com o CAU/BR, durante o horário de trabalho definido no PIT;

IV - manter-se disponível nos horários de funcionamento do CAU/BR, para desenvolver atividades específicas de acordo com o fuso horário de Brasília ou conforme estabelecido no PIT;

V - manter-se conectado ao e-mail institucional do CAU/BR e acessá-lo regularmente em todo o horário de trabalho definido no PIT, para garantir a efetiva comunicação com a chefia imediata e equipe de trabalho;

VI - participar, por meio de videoconferências, em reuniões, atividades específicas e treinamentos, quando convocado, a fim de atender as necessidades do CAU/BR;

VII - manter câmeras e microfones ativos durante o tempo de duração das videoconferências a que tenha sido convocado, ou quando solicitado no âmbito de reuniões, treinamentos, oficinas, palestras, rodas de conversa, etc.;

VIII - executar o teletrabalho em espaço livre de ruídos estranhos ao trabalho;

IX - dar ciência à chefia imediata, pelos meios de comunicação adotados no âmbito do CAU/BR, do andamento dos trabalhos e, quando for o caso, apontar eventuais dificuldades, dúvidas ou informações que possam atrasar ou prejudicar o cumprimento das atividades sob sua responsabilidade, a fim de possibilitar, de forma tempestiva, a avaliação, pela chefia imediata, quanto à possibilidade de repactuação de atividades, condições e prazos;

X - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância rigorosa das normas e orientações aplicáveis, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação e normas infra legais a que se vinculam a relação de emprego e os serviços do CAU/BR;

XI - providenciar a estrutura mobiliária e de internet necessárias à realização do teletrabalho fora das dependências do CAU/BR;

XII - comunicar e justificar à chefia imediata e à Coordenadoria de Gestão de Pessoas suas ausências, respeitadas a legislação e normas infra legais a que se vincula a relação de emprego; e

XIII - firmar, antes do início do regime de teletrabalho, declaração expressa de que as instalações em que executará as atividades do PIT atendem às exigências dos incisos antecedentes deste artigo, bem como aos demais requisitos do PIT e desta Portaria Normativa.



Art. 42. É responsabilidade do gestor da unidade, em conjunto com as chefias imediatas, respeitadas as disposições desta Portaria Normativa:

I - planejar, coordenar e controlar a execução do regime de teletrabalho na unidade sob sua chefia;

II - instruir e encaminhar, nos termos do art. 4º e demais disposições desta Portaria Normativa, os processos para inclusão, quando for o caso, de empregados elegíveis ao regime de teletrabalho;

III - proceder à definição, redefinição e avaliação trimestral de atividades de cada PIT dos colaboradores lotados na unidade sob sua chefia, além do registro de outras informações relevantes, a fim de nortear as atividades das equipes e contribuir com o acompanhamento e avaliação do regime de teletrabalho;

IV - aferir e monitorar o desempenho e a adaptação dos empregados que participem do regime de teletrabalho;

V - analisar resultados do regime de teletrabalho na unidade sob sua chefia;

VI - informar às instâncias superiores quaisquer fatos que recomendem a exclusão do empregado do regime de teletrabalho, cumprindo o rito estabelecido nesta Portaria Normativa, em seus documentos complementares e nas orientações expedidas pela gestão do CAU/BR;

VII - propor ao Comitê de Monitoramento e Aprimoramento do Teletrabalho (CMAT) medidas que visem à racionalização e à otimização dos procedimentos relacionados ao regime de teletrabalho; e

VIII - fornecer, sempre que demandado, dados e informações sobre o andamento do teletrabalho na unidade sob sua chefia.

Art. 43. Compete à Coordenadoria de Gestão de Pessoas:

I - encaminhar a relação nominal atualizada dos empregados em regime de teletrabalho para ser disponibilizada no Portal da Transparência;

II - instruir, de maneira expressa e ostensiva, os empregados em regime de teletrabalho sobre as precauções que devem ser adotadas para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, com base nas Normas Regulamentadoras e orientações a serem fornecidas pela clínica de saúde ocupacional e medicina do trabalho prestadora de serviços ao CAU/BR;

III - promover a difusão de conhecimentos relativos ao regime de teletrabalho e de orientações para saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios;



IV - divulgar os relatórios dos PIT internamente, bem como a avaliação das entregas, referentes ao atendimento dos Planos de Trabalho;

V - orientar os gestores quanto aos ritos e procedimentos necessários ao pleno cumprimento das medidas estabelecidas por esta Portaria Normativa; e

VI - fomentar a adoção de boas práticas, estruturando políticas de gestão, viabilizando ações de capacitação e treinamento, ambientes de trocas de experiências, bem como adequando e aperfeiçoando diretrizes, procedimentos e normas.

Parágrafo único. Para o pleno cumprimento e efetividade do disposto no inciso II deste artigo, o CAU/BR providenciará a elaboração de materiais com orientações específicas sobre as medidas de prevenção a doenças ocupacionais e a acidentes de trabalho no ambiente doméstico.

Art. 44. Cabe ao CAU/BR, por meio de suas unidades competentes:

I - viabilizar o acesso remoto e controlado dos empregados em regime de teletrabalho às plataformas digitais e softwares pertencentes ao CAU/BR, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso;

II - dar suporte aos usuários, quando necessário, a fim de viabilizar acesso às plataformas tecnológicas do CAU/BR; e

III - fornecer equipamentos e demais itens necessários ao teletrabalho, nos termos do art. 12 desta Portaria Normativa.

CAPÍTULO X DO CUMPRIMENTO DOS PRAZOS E DOS DEVERES

Art. 45. No caso de descumprimento dos prazos acordados para a entrega do trabalho, nos termos estabelecidos em cada PIT, ou dos deveres previstos nesta Portaria Normativa, o colaborador deverá apresentar justificativas a sua chefia imediata acerca dos motivos que deram causa à ocorrência.

Art. 46. Sendo acolhidas as justificativas, ficará a critério do gestor imediato a prorrogação excepcional, a fixação de novo prazo para conclusão dos trabalhos ou a definição de outra forma de compensação, se for o caso, sem prejuízo à continuidade do empregado no regime de teletrabalho.

Art. 47. No caso de não serem apresentadas, ou de não serem acolhidas, as justificativas quanto ao descumprimento do disposto no art. 45, e nos casos de descumprimento dos prazos e condições fixados em conformidade com o art. 46, o colaborador poderá sofrer as sanções



previstas na legislação e nas normas infra legais regedoras da relação de emprego, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Parágrafo único. Configuradas as circunstâncias descritas neste artigo, o gestor deverá comunicar o fato às instâncias superiores competentes, sem prejuízo das medidas de sua própria competência.

Art. 48. Havendo reincidências ou atrasos recorrentes, o gestor poderá optar por excluir o empregado do regime de teletrabalho.

§ 1º A exclusão do empregado do regime de teletrabalho dar-se-á com a expedição da Notificação de Exclusão do Regime de Teletrabalho (Anexo 3).

§ 2º O empregado excluído do regime de teletrabalho deverá retornar ao trabalho presencial no prazo fixado na Notificação de Desligamento.

Art. 49. O descumprimento de prazos e deveres previstos desta Portaria Normativa deverá ser registrado e considerado para fins de avaliação de desempenho profissional do colaborador.

CAPÍTULO XI CICLOS DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

Art. 50. Ressalvado o disposto no art. 62, a implementação do regime de teletrabalho no âmbito do CAU/BR rege-se pelas seguintes etapas:

I - Primeiro Ciclo 2022 e 2023 – implementação do teletrabalho em regime híbrido, com base no estabelecido na Portaria Normativa CAU/BR nº 95, de 30 de dezembro de 2021, compreendendo:

a) avaliação dos resultados do Primeiro Ciclo, por meio da aplicação de pesquisa junto aos empregados e gestores, no âmbito das atribuições do Comitê Misto instituído por meio Portaria CAU/BR PRES nº 448, de 22 de junho de 2023;

b) proposição de novo instrumento normativo para o teletrabalho, a partir do exame das sugestões e encaminhamentos consignados no estudo realizado pelo Grupo de Trabalho do Teletrabalho instituído pela Portaria CAU/BR PRES nº 357, de 31 de maio de 2021, bem como da análise de boas práticas, das atualizações legais e normativas, e, ainda, da avaliação dos resultados do Primeiro Ciclo; e

c) instituição do Programa de Teletrabalho do CAU/BR, mediante a edição de ato normativo próprio;

II - Segundo Ciclo 2024 – execução do Programa de Teletrabalho do CAU/BR, nos termos e condições estabelecidos nesta Portaria Normativa, com vistas à transição para adoção da gestão por resultados, compreendendo:



- a) avaliação dos resultados do Segundo Ciclo, após aplicação de pesquisa junto aos empregados e gestores;
- b) revisão desta Portaria Normativa com base na avaliação dos resultados do Segundo Ciclo e atualização dos atos normativos reguladores do Programa de Teletrabalho;
- c) planejamento da execução do terceiro ciclo de implementação do teletrabalho, previsto para iniciar em 2025, que visa o aprimoramento do Programa de Teletrabalho do CAU/BR, com foco prioritário na adoção de mecanismos de gestão por resultados, preferencialmente de forma integrada ao processo de gestão da estratégia organizacional; e
- d) disponibilizar para os empregados do CAU/BR os recursos necessários à execução do regime de teletrabalho, e promover as capacitações necessárias para a execução do terceiro ciclo de implementação do teletrabalho;

III - Terceiro Ciclo, a partir de 2025 – aprimoramento do Programa de Teletrabalho do CAU/BR, com foco prioritário na adoção de mecanismos de gestão por resultados, preferencialmente de forma integrada ao processo de gestão da estratégia organizacional.

Parágrafo único. O aperfeiçoamento dos instrumentos e ferramentas de transparência ativa e de avaliação de conformidade deve permear todo o processo de implantação e revisão do Programa de Teletrabalho do CAU/BR.

CAPÍTULO XII

COMITÊ DE MONITORAMENTO E APRIMORAMENTO DO TELETRABALHO

Art. 51. Fica instituído o Comitê de Monitoramento e Aprimoramento do Teletrabalho (CMAT), cujos membros serão definidos em portaria específica, respeitada a seguinte composição:

- I - um membro da Coordenadoria de Gestão de Pessoas;
- II - um membro do Comitê de Empregados;
- III - dois membros dentre os empregados efetivos; e
- IV - um membro dentre os ocupantes de emprego de livre provimento e demissão, e que seja gestor de equipe.

Parágrafo único. O Coordenador do CMAT será escolhido pelos integrantes do CMAT, que farão a indicação de um dos seus membros, quando do início dos trabalhos.

Art. 52. A pedido do CMAT poderão ser convidados outros empregados para contribuir com os trabalhos, conforme o assunto a ser tratado pelo CMAT.



Art. 53. Em caso de eventual impossibilidade de participação, é facultado ao membro titular do CMAT indicar um substituto, em caráter excepcional, que a critério da gestão, poderá atuar no âmbito do CMAT.

Art. 54. Compete ao Comitê de Monitoramento e Aprimoramento do Teletrabalho (CMAT):

I - propor aperfeiçoamentos necessários relacionados ao regime de teletrabalho;

II - analisar e propor encaminhamentos sobre eventuais dúvidas, quando demandado;

III - sugerir adequações e refinamentos em procedimentos e modelos de formulários relacionados às atividades realizadas em regime de teletrabalho;

IV - monitorar e avaliar, no âmbito institucional, a implementação do regime de teletrabalho em conformidade com as diretrizes estabelecidas nesta Portaria Normativa;

V - analisar sugestões e propor medidas que visem à racionalização e à otimização dos procedimentos relacionados ao regime de teletrabalho;

VI - acompanhar os resultados e elaborar, com subsídios dos gestores das unidades, relatórios de avaliação dos ciclos de implementação do regime de teletrabalho; e

VII - propor a revisão desta Portaria Normativa e sucessivas versões, conforme previsto no Capítulo XI - CICLOS DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO, bem como demais instruções relacionadas ao regime de teletrabalho.

§ 1º Para realizar a avaliação estabelecida no Capítulo XI - CICLOS DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO, o Comitê de Monitoramento e Aprimoramento do Teletrabalho (CMAT) deverá promover ao menos uma pesquisa para coleta de dados junto aos empregados e com uma parte direcionada aos gestores, sobre a percepção daquele ciclo.

§ 2º O CMAT poderá realizar oficinas para troca de experiências e para mapeamento de sugestões sobre o regime de teletrabalho.

CAPÍTULO XIII PRAZOS E FLUXOS DE SOLICITAÇÃO

Art. 55. Respeitado o disposto no art. 4º, o empregado elegível à inclusão no regime de teletrabalho que desejar aderir ao regime de teletrabalho, parcial ou integral, deverá preencher o documento MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE NO REGIME DE TELETRABALHO em sistema específico do CAU/BR.

§ 1º O processo de inclusão do empregado no regime de teletrabalho deverá respeitar o seguinte fluxo:



I - elaboração do PIT;

II - sucessivamente às providências previstas nas alíneas “b”, “c” e “d” do art. 4º, envio da MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE NO REGIME DE TELETRABALHO para a chefia imediata, com no mínimo 40 (quarenta) dias de antecedência da data prevista para início das atividades previstas no PIT;

III - anuência da chefia mediata, quando houver, quanto à manifestação de interesse do empregado no regime de teletrabalho, no prazo de 10 (dez) dias sucessivos à entrega da manifestação prevista no inciso II antecedentes;

IV - anuência da Gerência-Executiva para os casos previstos no art. 18, e encaminhamento à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, em até 5 (cinco) dias, incluído o prazo de revisão;

V - Avaliação da Coordenadoria de Gestão de Pessoas e encaminhamento para a Assessoria Jurídica para confecção do Termo Aditivo ao Contrato Individual de Trabalho, em até 10 (dez) dias, incluído o prazo de revisão;

VI - Confecção do Termo Aditivo ao Contrato Individual de Trabalho, pela Assessoria Jurídica, em até 10 (dez) dias, incluído o prazo de revisão.

§ 2º Os prazos previstos neste artigo serão ajustados à capacidade de processamento das demandas por parte de cada unidade interessada ou demandada, termos em que eventuais dilações dos prazos não importarão em perda ou aquisição de direitos pelo CAU/BR ou pelos empregados interessados.

§ 3º Eventuais dilações dos prazos referidos neste artigo não conferirão efeitos retroativos a quaisquer inclusões de empregados no regime de teletrabalho, salvo expressa determinação da Administração superior.

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 56. Os casos contraditórios ou não previstos nesta Portaria Normativa serão tratados pela gestão do CAU/BR, ouvido o Comitê de Monitoramento e Aprimoramento do Teletrabalho (CMAT).

Art. 57. O empregado em regime de teletrabalho receberá todos os benefícios previstos no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e nos regulamentos de pessoal, bem como a ele fica assegurada a possibilidade de progressão na carreira conforme normativos internos.

Art. 58. A partir da implementação desta Portaria Normativa, o Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades (Anexo 4) substituirá a primeira e a segunda fase (Registro



e Acompanhamento do Desempenho) do ciclo de avaliação de desempenho para todos os empregados, inclusive para aqueles em regime presencial.

Art. 59. A Administração superior do CAU/BR disporá, em ato próprio, as condições de prestação de trabalho remoto por estagiários e aprendizes, reportando-se, quando for o caso, a disposições desta Portaria Normativa.

Art. 60. A Presidência do CAU/BR poderá fixar critérios complementares, necessários à implementação do regime de teletrabalho, com vistas às suas respectivas peculiaridades e atividades correspondentes.

Art. 61. Por circunstâncias de caso fortuito ou força maior, como nos casos de calamidade pública ou situações pandêmicas, aplicar-se-ão, primordialmente, as determinações das autoridades governamentais, podendo, no entanto, aplicar-se parcialmente as disposições desta Portaria Normativa quando cabíveis.

Art. 62. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no sítio eletrônico do CAU/BR na Rede Mundial de Computadores (Internet), no endereço www.caubr.gov.br, respeitado o seguinte:

~~I - até 31 de março de 2024 serão adotadas as providências de que trata o art. 4º; (Alterada pela Portaria Normativa N° 140)~~

~~I - até 30 de setembro de 2024 serão adotadas as providências de que trata o art. 4º; (Alterada pela Portaria Normativa N° 142)~~

I - até 31 de dezembro de 2024 serão adotadas as providências de que trata o art. 4º; (NR)

~~II - a implantação do regime de teletrabalho de que trata esta Portaria Normativa terá início a partir de 1º de abril de 2024; (Alterada pela Portaria Normativa N° 140)~~

~~II - a implantação do regime de teletrabalho de que trata esta Portaria Normativa terá início a partir de 1º de outubro de 2024; (Alterada pela Portaria Normativa N° 142)~~

II - a implantação do regime de teletrabalho de que trata esta Portaria Normativa terá início a partir de 1º de janeiro de 2025; (NR)

~~III - no período compreendido entre o termo inicial de vigência desta Portaria Normativa e até 31 de março de 2024, aplicar-se-ão as disposições previstas na Portaria Normativa n° 95, de 30 de dezembro de 2021. (Alterada pela Portaria Normativa N° 140)~~



~~III - no período compreendido entre o termo inicial de vigência desta Portaria Normativa e até 30 de setembro de 2024, aplicar-se-ão as disposições previstas na Portaria Normativa nº 95, de 30 de dezembro de 2021.” (NR) (Alterada pela Portaria Normativa Nº 142)~~

III - no período compreendido entre o termo inicial de vigência desta Portaria Normativa e até 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-ão as disposições previstas na Portaria Normativa nº 95, de 30 de dezembro de 2021.” (NR)

Parágrafo único. Ficará revogada, ao término do prazo a que se refere o inciso III deste artigo, a Portaria Normativa nº 95, de 30 de dezembro de 2021.

Brasília, 6 de dezembro de 2023

(assinado digitalmente)

NADIA SOMEKH

Presidente do CAU/BR

**ANEXO 1****MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE NO REGIME DE TELETRABALHO**

| IDENTIFICAÇÃO DO REQUISITANTE | |
|--|--|
| Nome do Empregado: | |
| Unidade Organizacional: | |
| Emprego / Ocupação: | |
| Superior imediato: | |
| PARTE I - Preenchimento pelo Requerente | |
| REQUERIMENTO | |
| <p>Venho, respeitosamente, nos termos do art. 4º da Portaria Normativa Nº XX de XXXXXXXXXXXXX de XXXX, manifestar meu interesse em ser incluído no regime de teletrabalho, declarando-me ciente e de acordo com nos termos do Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades, caso em que, havendo a minha inclusão no regime solicitado, comprometo-me a executar as atividades a que estou obrigado de forma remota, em local de minha livre escolha, estando eu ciente de que deverei comparecer presencialmente à unidade de trabalho onde estou lotado ou em qualquer outro local físico designado pelo Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil, sempre que necessário, respeitando os prazos e condições estabelecidos na mesma Portaria Normativa, para exercer minhas atividades profissionais a partir da data indicada na convocação, declarando-me desde já estar em plenas condições de saúde para o exercício do teletrabalho.</p> | |
| OPÇÃO DESEJADA, EM CONFORMIDADE COM O PIT | |
| <p><input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral <input type="checkbox"/> Teletrabalho Parcial ou Híbrido <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF e RIDE Motivo: Estudos <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF e RIDE Motivo: Acompanhamento de cônjuge. <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF e RIDE Motivo: outros - descrever.</p> | |
| EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS | |
| <p>Nessa área deverão ser apresentadas as justificativas e citados os anexos comprobatórios, se for o caso.</p> | |
| PARTE II - Preenchimento pela Chefia Imediata | |
| DESPACHO DA CHEFIA IMEDIATA | |
| <p><input type="checkbox"/> Deferido</p> <p>Termo Inicial: indicar ...</p> <p><input type="checkbox"/> Indeferido</p> | |



() Deferido com proposição de alteração:

JUSTIFICATIVA**DESPACHO DA CHEFIA MEDIATA**

() Deferido
() Indeferido
() Deferido com proposição de alteração:

JUSTIFICATIVA**ENCAMINHAMENTO**

Encaminho, nos termos apresentados acima para homologação da Gerência-Executiva.

Local e Data:

Assinatura do Requerente:

(NOME)
Emprego

Assinatura da Chefia Imediata:

(NOME)
Emprego

Assinatura da Chefia Mediata (se houver):

(NOME)
Emprego

Ciente e de acordo nos termos estabelecidos acima.

(NOME)
Gerente-Executivo (a) do CAU/BR

**ANEXO 2**
REQUERIMENTO DE DESLIGAMENTO

| IDENTIFICAÇÃO DO REQUISITANTE | |
|--|--|
| Nome do Empregado: | |
| Unidade Organizacional: | |
| Emprego / Ocupação: | |
| Superior imediato: | |
| Data de início do Teletrabalho: | |
| Modalidade: <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral <input type="checkbox"/> Teletrabalho Parcial ou Híbrido <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF ou RIDE Motivo: Estudos <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF ou RIDE Motivo: Acompanhamento de cônjuge. <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF ou RIDE Motivo: outros. | |
| PARTE I - Preenchimento pelo Requerente | |
| REQUERIMENTO | |
| Pelo presente instrumento solicito, de livre e espontânea vontade, meu desligamento da modalidade de Teletrabalho, em conformidade com o disposto na Portaria Normativa XXXX. | |
| EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS | |
| | |
| DECLARAÇÃO | |
| Declaro estar ciente do prazo de XX (XXXX) dias corridos, a partir desta data, para retornar às minhas atividades presencialmente. | |
| Local e Data: | Assinatura do Requerente: (NOME) Emprego |
| Assinatura da Chefia Imediata: (NOME) Emprego | Assinatura da Chefia Mediata (se houver): (NOME) Emprego |
| Ciente e de acordo nos termos estabelecidos acima. (NOME) Gerente Administrativo(a) do CAU/BR | |

**ANEXO 3****NOTIFICAÇÃO DE EXCLUSÃO DO REGIME DE TELETRABALHO**

| IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO | |
|--|--|
| Nome do Empregado: | |
| Unidade Organizacional: | |
| Emprego / Ocupação: | |
| Superior imediato: | |
| Data de início do Teletrabalho: | |
| Modalidade: <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral <input type="checkbox"/> Teletrabalho Parcial ou Híbrido <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF ou RIDE Motivo: Estudos <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF ou RIDE Motivo: Acompanhamento de cônjuge. <input type="checkbox"/> Teletrabalho Integral para desenvolvimento de atividades fora do território do DF ou RIDE Motivo: outros. | |
| PARTE I - Preenchimento pelo Gestor Imediato | |
| NOTIFICAÇÃO | |
| Pelo presente instrumento notificamos o empregado acima identificado da sua exclusão do regime de Teletrabalho, em conformidade com o disposto na Portaria Normativa XXXX. | |
| EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS | |
| Nessa área deverão ser apresentadas as justificativas e citados os anexos comprobatórios, se for o caso, lembrando que é prerrogativa do empregador chamar o empregado para retornar ao trabalho presencial. | |
| Local e Data: | |
| Assinatura da Chefia Imediata: (NOME) Emprego | Assinatura da Chefia Mediata (se houver): (NOME) Emprego |
| DESPACHO | |
| Ciente e de acordo nos termos estabelecidos acima. (NOME) Gerente Administrativo(a) do CAU/BR | |

**PARTE II - Preenchimento pelo Empregado****DECLARAÇÃO**

Declaro ter sido notificado da minha exclusão do regime de Teletrabalho, e estar ciente do prazo de XX (XXXX) dias corridos, a partir desta data, para retornar às minhas atividades presencialmente.

Local e Data:

Assinatura do Empregado:

(NOME)
Emprego

**ANEXO 4****PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO E ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES**

| | | |
|-------------------------------------|---------------------|--|
| PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO | Empregado: | |
| | Lotação: | |
| | Superior Imediato: | |
| | Regime de Execução: | |

REGISTRO DE ATIVIDADES

| Atividades diárias, semanais e/ou mensais a serem desenvolvidas. | Frequência de Execução | | Prazo para execução | Competência(s) focais para a atividade* | |
|--|--|--|---|---|--|
| Atividade 1 | () Diária () Semanal () Mensal () Sob Demanda | | Previsão de Início: Previsão de Fim: <u>ou</u> Quantidade de Horas: <u>ou</u> Sob demanda: | (Lista de competências da norma de avaliação de desempenho) | |

ACOMPANHAMENTO DE ATIVIDADES

| Avaliação da Entrega: | Avaliação da qualidade: | Avaliação quanto ao atingimento dos resultados: | Observ: |
|---|--|--|---------|
| () Concluída antes do prazo () Concluída no Prazo () Concluída fora do prazo, com justificativa. () Concluída fora do prazo, sem justificativa () Não concluída () Extinta | Atividade entregue no padrão de qualidade esperado? () Sim () Não, justifique () Não se aplica | Em uma escala de 0 a 5, indique o nível de atingimento dos resultados 0 1 2 3 4 0% 25% 50% 75% 100% | |



| | | | |
|----------------|--|--|--|
| () Repactuada | | | |
|----------------|--|--|--|

*Competências focais para a atividade: elencar a(s) competência(s) que são fundamentais para a execução da atividade, com o objetivo de auxiliar no feedback e dar subsídio para avaliação por competências.

**Observado o prazo mínimo de solicitação para comparecimento na sede ou realização de trabalho externo, conforme art. xx, da Portaria Normativa xxx

**ANEXO 5**
TERMO ADITIVO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**XXXXXX TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE
TRABALHO (CONTRATO Nº / –
PROTOCOLO SGI Nº**)**DAS PARTES**

I – O CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL (CAU/BR), autarquia federal de fiscalização profissional, instituída pela Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010, inscrito no CNPJ sob nº 14.702.767/0001-77, com sede no SEPS/EQ 702/902, Conjunto B, Bloco B, 2º Andar, Edifício General Alencastro, Brasília (DF), CEP 70390-023, neste ato representado pelo(a) (CARGO), (**NOME**), brasileiro(a), (profissão), portador(a) da Carteira de Identidade nº, expedida pelo(a), e do CPF nº, residente e domiciliado(a) em (identificação da Cidade e Unidade da Federação de domicílio), doravante designado **CONTRATANTE**; e

II – (NOME DO(A) EMPREGADO(A)), brasileiro(a), portador(a) da CTPS nº, Série nº, da Carteira de Identidade nº, expedida pelo(a), e do CPF nº, residente e domiciliado(a) em (identificação da Cidade e Unidade da Federação de domicílio), doravante designado(a) **CONTRATADO(A)**;

Resolvem, de comum acordo e na melhor forma de direito, firmar o presente **TERMO ADITIVO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**, firmado entre as mesmas partes em (data de assinatura do contrato de trabalho).

CLAUSULA PRIMEIRA – DOS FUNDAMENTOS

O presente **TERMO ADITIVO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO** é firmado com fundamento no art. 62, inciso III c/c artigos 75-A a 75-E da CLT, e, ainda, com as disposições da Portaria Normativa CAU/BR nº .., de .. de de 2023, e são partes dele integrantes e indissociáveis os seguintes atos e documentos que precedem este termo aditivo:

(RELACIONAR OS DOCUMENTOS DE QUE TRATA O ART. 4º PARA CADA CASO)

CLÁUSULA SEGUNDA – DO OBJETO

1.1. O presente Termo Aditivo tem por objeto a alteração da modalidade de trabalho do **regime presencial** para o **regime de teletrabalho**, ou **regime de trabalho remoto**, bem como a regulação dos seus respectivos reflexos.



1.1.1. O regime específico de teletrabalho a ser adotado, a partir do presente Termo Aditivo, será o **regime de teletrabalho integral** OU **regime de teletrabalho parcial**.

1.2. O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO do(a) CONTRATADO(A) passa a ser regido pelas disposições dos artigos 62, inciso III e artigos 75-A a 75-E da CLT, pelas disposições da Portaria Normativa CAU/BR nº, de ... de de 2023 e, dentre outras que lhe sejam aplicáveis, pelas seguintes disposições:

1.2.1. Por este Termo Aditivo, consentem as partes na alteração das cláusulas sobre LOCAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS e JORNADA DE TRABALHO, constantes do CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO e ACORDO COLETIVO DE TRABALHO vigentes;

1.2.2. A inclusão do EMPREGADO no **regime de teletrabalho** é de livre iniciativa e vontade do(a) CONTRATADO(A), tendo sido precedida do preenchimento do Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades e da MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE NO REGIME DE TELETRABALHO, esta firmada pelo(a) CONTRATADO(A);

1.2.3. As atividades a serem realizadas pelo(a) CONTRATADO(A) serão inerentes às suas atribuições e constam do Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades, previamente formalizado nos termos da Portaria Normativa CAU/BR nº, de de de 2023;

1.2.3.1. Constitui obrigação recíproca das partes o dever de dar cumprimento às definições constantes do Plano Individual de Trabalho e Acompanhamento de Atividades;

1.2.4. A prestação de serviços no **regime de teletrabalho** é temporária, não modifica as atribuições e a lotação ou exercício do(a) CONTRATADO(A) e não constituirá direito adquirido sob qualquer forma;

1.2.5. Durante o no **regime de teletrabalho** o(a) CONTRATADO(A) deverá observar as normas e procedimentos relativos à segurança da informação institucional, cumprir as orientações técnicas fornecidas, bem como guardar sigilo a respeito das informações contidas nos equipamentos utilizados para o desempenho de suas atividades, especialmente dos processos e documentos que lhe forem atribuídos, conforme instruções do CONTRATANTE, sob pena de responsabilidade, nos termos do art. 482, da CLT e demais normas em vigor.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA VIGÊNCIA

2.1. O presente Termo Aditivo é firmado por prazo indeterminado, a contar da data de sua assinatura.

2.2. Respeitados os prazos e condições regulados na Portaria Normativa nº, de, poderá ser promovida a alteração do **regime de teletrabalho** para o **regime de trabalho presencial**, a saber:

I - por mútuo acordo entre as partes;

II - por determinação do CONTRATANTE/EMPREGADOR.

2.2.1. O regime de teletrabalho poderá ser alterado:

I - do regime de teletrabalho integral para o regime de teletrabalho parcial;

II - do regime de teletrabalho parcial para o regime de teletrabalho integral;

III - do regime de teletrabalho integral ou do regime de teletrabalho parcial para o regime de trabalho presencial.

2.2.2. As conversões entre os **regimes de teletrabalho** e destes para o **regime de trabalho presencial**, qualquer que seja a motivação, serão registradas em novo aditivo ao contrato de trabalho, a este se obrigando a firmar CONTRATANTE e CONTRATADO(A).



OU

2.1. A vigência do presente Termo Aditivo é de até XX (XXXXXXX) meses, a contar da data de assinatura. (APENAS NOS CASOS EM QUE HOVER PRAZO DETERMINADO PARA O TELETRABALHO – Arts. 17 e 18 da Portaria Normativa)

CLÁUSULA TERCEIRA – DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

3.1. O CONTRATANTE instruirá o(a) CONTRATADO(A), expressa e ostensivamente, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, conforme disposições das normas trabalhistas e órgãos competentes.

3.2. Com a assinatura deste Termo Aditivo o(a) CONTRATADO(A) se responsabiliza e se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo CONTRATANTE, relativas à ergonomia, segurança do trabalho e saúde ocupacional, contribuindo para a mitigação dos riscos de ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

3.3. A constatação do não cumprimento das instruções pelo(a) CONTRATADO(A) ensejará a cessação do **regime de teletrabalho** e retorno do(a) CONTRATADO(A) ao **regime de trabalho presencial**.

3.4. Em caso de doença ocupacional ou acidente de trabalho o(a) CONTRATADO(A) deverá notificar imediatamente, ou em prazo razoável, a sua chefia imediata e a Coordenadoria de Gestão de Pessoas do CONTRATANTE, juntando toda a documentação comprobatória do nexo de causalidade entre o adoecimento e o trabalho realizado para o CONTRATANTE.

CLÁUSULA QUINTA – DOS EQUIPAMENTOS E RECURSOS TECNOLÓGICOS

4.1. É dever do(a) CONTRATADO(A) providenciar previamente os equipamentos, a estrutura mobiliária e o acesso à Internet necessários à realização de suas atividades laborais de forma remota, de modo a dar cumprimento à execução do trabalho nos moldes do regramento normativo previsto pelo CONTRATANTE.

4.1.1. O CONTRATANTE poderá fornecer os equipamento e mobiliário complementar, mediante requerimento do(a) CONTRATADO(A), condicionado tal fornecimento à disponibilidade e justificativa plausível.

4.2. O CONTRATANTE não reembolsará quaisquer investimentos ou despesas realizadas pelo(a) CONTRATADO(A) durante o **regime de teletrabalho**, podendo, no entanto, fornecer ajuda de custo, após regulamentação própria.

4.3. O CONTRATANTE fornecerá ao(à) CONTRATADO(A) os equipamentos de tecnologia da informação necessários ao desempenho das atribuições laborais, desde que haja disponibilidade patrimonial, facultado ao empregado permanecer ou retornar ao trabalho presencial.

4.3.1. No regime de teletrabalho parcial os equipamentos a serem eventualmente fornecidos serão do tipo móveis, de forma a que o(a) CONTRATADO(A) use os mesmos equipamentos no trabalho remoto e no trabalho presencial.

4.3.2. Na hipótese do item 4.3.1. antecedente, caberá ao(à) CONTRATADO(A) a responsabilidade pelo transporte, com segurança, dos equipamentos nos trechos entre os locais de teletrabalho e de trabalho presencial e vice-versa.

4.4. A retirada e restituição de processos, documentos, materiais e equipamentos pelo(a) CONTRATADO(A) durante o **regime de teletrabalho** ocorrerá mediante o registro em sistema



ou em formulário próprio, atribuindo custódia formal e responsabilidade ao(à) CONTRATADO(A) pela guarda, restituição e uso devidos dos mesmos nos termos consignados pelo CONTRATANTE.

4.5. Será sempre assegurado, e a qualquer tempo, ao(a) CONTRATADO(A) o retorno ao **regime de trabalho presencial**, especialmente se entender que as instalações, mobiliários e equipamentos disponíveis em seu ambiente privado não são adequados à boa execução dos serviços e à preservação de sua saúde física e mental.

CLÁUSULA SEXTA – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

5.1. São partes integrantes do presente Termo Aditivo os atos e documentos relacionados na CLÁUSULA PRIMEIRA, independente de transcrições ou referências.

5.2. Ficam ratificadas as demais cláusulas e condições contratuais que não foram expressamente alteradas por meio deste Termo Aditivo, sejam elas previstas no Contrato Individual de Trabalho, Plano de Cargos e Salário (PCS), normas aplicáveis aos Empregados de Livre Provisão e Demissão (ELPD) e Acordo Coletivo de Trabalho.

E por estarem de comum acordo as partes, firmam o presente Termo Aditivo, redigido em 2 (duas) vias de igual teor e forma, para um só efeito, juntamente com as testemunhas abaixo identificadas.

Brasília, xx de xxxxxxxxx de 20xx.

CONTRATANTE:

CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL

**(NOME DO GESTOR)
(CARGO)**

CONTRATADO(A):

(NOME)

TESTEMUNHAS:

Assinatura:
Nome:
CPF:

Assinatura:
Nome:
CPF:



ANEXO 6 – TERMO DE ENCERRAMENTO - ADITIVO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

TERMO DE ENCERRAMENTO AO ADITIVO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO DA MODALIDADE DE TELETRABALHO (CONTRATO Nº / – PROTOCOLO SGI Nº)

DAS PARTES

I – O CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL (CAU/BR), autarquia federal de fiscalização profissional, instituída pela Lei nº 12.378, de 31 de dezembro de 2010, inscrito no CNPJ sob nº 14.702.767/0001-77, com sede no SEPS/EQ 702/902, Conjunto B, Bloco B, 2º Andar, Edifício General Alencastro, Brasília (DF), CEP 70390-023, neste ato representado pelo(a) (CARGO), (**NOME**), brasileiro(a), (profissão), portador(a) da Carteira de Identidade nº, expedida pelo(a), e do CPF nº, residente e domiciliado(a) em (identificação da Cidade e Unidade da Federação de domicílio), doravante designado **CONTRATANTE**; e

II – (NOME DO(A) EMPREGADO(A)), brasileiro(a), portador(a) da CTPS nº, Série nº, da Carteira de Identidade nº, expedida pelo(a), e do CPF nº, residente e domiciliado(a) em (identificação da Cidade e Unidade da Federação de domicílio), doravante designado(a) **CONTRATADO(A)**;

Resolvem, com amparo nos mesmos fundamentos da contratação principal e art. 62, inciso III c/c artigos 75-A a 75-E da CLT, e, ainda, nos termos da Portaria Normativa CAU/BR nº .., de .. de de 2023, firmar o presente **TERMO DE ENCERRAMENTO - ADITIVO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**, firmado entre as mesmas partes em (data de assinatura do Termo Aditivo ao Contrato Individual de Trabalho), fazendo-o com observância às cláusulas e disposições que seguem.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

1.1. O presente Termo de Encerramento tem por objeto a alteração do **regime de teletrabalho** para o **regime de trabalho presencial**., termos em que o(a) **CONTRATADO(A)** retornará ao regime de trabalho presencial, na sede do CAU/BR, a partir de



1.2. A alteração do regime de trabalho tem origem no (i) REQUERIMENTO DE DESLIGAMENTO (ii) na NOTIFICAÇÃO DE EXCLUSÃO DE REGIME DE TELETRABALHO, que a este se integra para todos os efeitos legais.

1.3. O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO do CONTRATADO(A) passa a ser regido, na sua integralidade, pela CLT, pelas cláusulas e condições dispostas no contrato individual de trabalho nº....., assinado em....., pelo Plano da Carreira e Salários (PCS), e pelo Acordo Coletivo de Trabalho vigente, dentre outras que lhe sejam aplicáveis.

1.4. As atividades a serem realizadas pelo(a) CONTRATADO(A) serão inerentes às suas atribuições e constarão do Plano Individual de Trabalho, previamente formalizado e elaborado nos termos da Portaria Normativa CAU/BR nº, de de de 2023;

Por estarem de acordo com o acima ajustado, firmam o presente Termo Aditivo, em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas.

Brasília, xx de xxxxxxxx de 20xx.

CONTRATANTE:

CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL

**(NOME DO GESTOR)
(CARGO)**

CONTRATADO(A):

(NOME)

TESTEMUNHAS:

Assinatura:
Nome:
CPF:

Assinatura:
Nome:
CPF:



ⁱ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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. [\(Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da [Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982](#), salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. [\(Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. [\(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022\)](#)

Art. 75-D. 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 arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Art. 75-E. 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em



vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.
(Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

ii <https://transparencia.caubr.gov.br/arquivos/portariapres357.pdf>

iii <https://transparencia.caubr.gov.br/arquivos/portarianormativa95-7.pdf>

iv <https://transparencia.caubr.gov.br/arquivos/portariapres448.pdf>