



FRITZEN, Anderson Giovane
TORCATTI, Lucas
VEDANA, Matheus Felipe
HAAS, Marcelo Luiz
CORREA, José Domingos Nunes
andersongfrizen@hotmail.com
Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz

CONTRATO DE TELETRABALHO

INTRODUÇÃO

Atendendo as necessidades atuais referente a existência de contratos de trabalho que sejam melhor adequados ou possuam relação mais estreita com a realidade com que a atividade laboral é realizada, - que evidentemente não são as mesmas de outrora - surgem novas formas de contrato de trabalho que as contemplem.

DESENVOLVIMENTO

Se ajustando a maior flexibilidade nas relações existentes em atividades laborais onde a prestação do serviço é efetivada predominantemente fora das dependências do empregador, por meio da utilização de tecnologias de informação e de comunicação - realidade que tem ganhado espaço com a ampla utilização de “serviços web” para realização de e-commerce e outros serviços de mídias sociais - surge o contrato de Teletrabalho.

Disposto no Capítulo II-A, Art. 75 da Lei nº 13.467/2017, institui-se esta nova forma de contrato de trabalho, o Teletrabalho:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, Lei 13.467/2017, art. 75-B)

Importante faz-se ressaltar que não ocorre a descaracterização do Teletrabalho quando uma atividade específica exigir o comparecimento do empregado ao estabelecimento do empregador.

Embora esta nova forma de contrato de trabalho proporcione flexibilização para a realização das atividades laborais, este contrato exige algumas formalidades que precisam ser cumpridas:

- Estabelecer expressamente que as atividades são desempenhadas em Teletrabalho e definir quais são as atividades.

- Poderá haver a alteração entre regime presencial e Teletrabalho por meio de acordo entre as partes envolvidas, desde que ocorra formalização em aditivo contratual.
- Por vontade do empregador poderá ser alterado o Teletrabalho para regime presencial desde que ocorra aviso expresso da alteração com aviso prévio de no mínimo 15 dias.
- O contrato ainda deve dispor a respeito das responsabilidades de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários para o desempenho das atividades, bem como os casos em que terá o empregado o direito de reembolso.
- Deverá o empregador realizar instrução, de maneira expressa e ostensiva, a respeito das precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado, por sua vez, assina um termo onde compromete-se a seguir as instruções do empregador.

CONCLUSÃO

Portanto, pode-se concluir que esta nova forma de contratação da força laboral permite se adequar melhor a prestação de serviço com a nova realidade social. Assim, pode-se dizer que o Teletrabalho é instituído com o intuito de preencher uma lacuna formada pelas alterações da realidade social desde a antiga legislação que regulamentava as relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 22 out. 2017.