# Nome: Lucas da Silva Barbosa

# O teletrabalho e as relações trabalhistas

## Trabalho folgado ou trabalho forçado

O teletrabalho consiste em Quando o empregador e o colaborador de comum acordo optam Por realizar suas tarefas do trabalho em casa, essa prática é adotado Por muitas empresas e escritório pois podem proporcionar menos custos a empresa e o maior bem estar aos seus funcionários. Porém o teletrabalhador goza dos mesmos direitos que os demais que trabalham no modo presencial, Isso é possível de ser realizado através dos recursos de tecnologias de informações e de comunicação.
De acordo com o artigo 167 do código de trabalho A duração inicial de acordo de trabalho celebrado com o trabalhador não poder exceder 3 anos podendo ser revisto após do termino desse contrato.

O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regim presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 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.
De acordo com o presente artigo, será configurado o teletrabalho quando o empregado prestar os serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. O emprego dessas tecnologias não deve se constituir, por natureza, como trabalho externo. Portanto, são três as principais características do teletrabalho: a) Trabalho prestado preponderantemente fora das dependências do empregador; b) utilização de tecnologias de informação e de comunicação; e c) Não configuração do trabalho externo.

A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. “Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão)”.

O regime de teletrabalho não exclui a responsabilidade do empregador por doenças e acidentes decorrentes do trabalho exercido pelo empregado. Por essa razão, é dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, sendo obrigação do empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E, CLT)

No Brasil, nos últimos anos houve um grande crescimento do teletrabalho, ganhando uma legislação específica na Reforma Trabalhista com a Lei 13.467 de 2017, que entrou em vigor em 10 de novembro de 2017, conforme será visto a seguir. Desta maneira, é possível observar uma grande evolução quanto ao direito do trabalho.

**Vantagens de trabalhar a partir de casa:**

Diminuição do stress;

Aumento do bem-estar;

Maior disponibilidade para a família;

Não terá de procurar lugar de estacionamento;

Diminuição de despesas;

Possibilidade de ser o seu próprio patrão;

É possível trabalhar sem interrupções;

Pode controlar o seu ritmo de trabalho;

Fica com mais tempo livre;

**Desvantagens de fazer da sua casa o local de trabalho:**

Não tem colegas de trabalho;

Dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal;

Poderá não ser levada a sério;

Falta de metodologia;

Poderá vir a ter dificuldade em adaptar-se num novo emprego se deixar de trabalhar em casa;

Nos dias atuais tendo em vista a situação em que estamos vivendo com a pandemia a adoção dessa medida também pode ser benéfica para evitar o maior contágio e propagação do vírus, visando a saúde e integridade física do colaborador assim também para com seus familiares. Assim o colaborador Que tem a capacidade de realizar o seu trabalho de casa ,na atual situação, Vem a ter uma maior precaução para evitar o contágio e evitar a exposição com o vírus, Sendo essa hoje uma das maneiras mais eficazes, Que é a adoção  a quarentena.

Mesmo com algumas divergências ainda podemos notar que o teletrabalho nos dias atuais ainda pode ser uma boa medida a ser adotada Por empregador e colaborador referente a execução do seu trabalho, Sendo que se for de comum acordo entre os dois essa forma pode ser benéfica para ambos.

Fontes de pesquisa: www.ambitojuridico.com.br, www.expressoemprego.pt