

TELETRABALHO NO SETOR DE TIC

Home Office



©2021 – Sindicato das Indústrias da Informação do Distrito Federal

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA INFORMAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL - SINFOR/DF

Presidente

Ricardo de Figueiredo Caldas

Vice-Presidente para Assuntos de Capacitação, Eventos, Comunicação e Marketing

José Renato Riella

Superintendente

Lúcia Soares da Silva

Equipe Técnica

Fagner Andrade

Texto e Consultoria

**Dr. Flávio da Mata - Assessoria Especial Dr. Miguel Eyer Nogueira Barbosa
Azevedo, Barbosa & de Lucca Advogados Associados**

Revisão

Cláudia Corrêa

Diagramação

Mateus Rêgo



Sindicato das Indústrias da Informação do Distrito Federal

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	6
O QUE É O TELETRABALHO?	7
CASSIFICAÇÕES DO TELETRABALHO	8
O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO	9
VANTAGEM DO TRABALHO REMOTO	11
FORMAS DE MENSURAR A PRODUTIVIDADE E O CONTROLE DA JORNADA	13
VALE-ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE NO REGIME DO TELETRABALHO	14
RECOMENDAÇÕES PARA O REGIME DE TELETRABALHO	15
CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	17
ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO – TELETRABALHO	18



APRESENTAÇÃO

O objetivo desta cartilha é esclarecer a empregadores e empregados a respeito do teletrabalho (trabalho a distância - *home office*) e seus conceitos, necessidades e formas que se desenvolvem, além da legislação aplicável, modalidades e características.

Atualmente, não há como as empresas ignorarem os avanços das tecnologias da informação, que em muitos casos trazem avanços na flexibilização das jornadas de trabalho, já que os empregados não dependem exclusivamente da sede da empregadora para exercer suas atividades. É essa atividade realizada fora da empresa que no Brasil é chamada de teletrabalho.

A sua adoção pode ocorrer por indicação do empregador, quando as empresas concedem aos seus trabalhadores a possibilidade de realizar as atividades longe dos escritórios ou até mesmo quando existe a redução da estrutura corporativa, havendo a necessidade de realização das atividades em outros lugares que não a sede do empregador.

Nas últimas décadas, e principalmente durante o advento da pandemia de covid-19, o *home office* ganhou grande número de adeptos e é apontado por gestores e trabalhadores como um ganho na relação laboral, em especial por proporcionar melhor qualidade de vida para aqueles que praticam a modalidade.

O QUE É O TELETRABALHO?

Segundo definição da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (Sobratt), o conceito de teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância (“tele”), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização das tecnologias da informação e da comunicação, ou, mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e móvel e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto e imagem ou som relacionados à atividade laboral.

Significa também o ofício que permite flexibilidades de local e horário aos trabalhadores que o adotam, mas é fundamental destacar que exige muita dedicação e disciplina para o cumprimento de suas metas por parte de cada um deles.

Já as operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho. Nesses casos, não é necessário o uso de recursos tecnológicos.

Existe ainda a possibilidade do trabalho ocorrer de forma híbrida, alternando o trabalho realizado a distância com o trabalho realizado nas dependências da empresa.

Há previsão legal para esses casos, que mantêm a característica de teletrabalho, desde que o empregado exerça suas atividades predominantemente a distância.

CLASSIFICAÇÕES DO TELETRABALHO

Com o surgimento de novas tecnologias, as pessoas estão cada vez mais conectadas a aparelhos eletrônicos como smartphones, tablets, notebooks, entre outros. Tais equipamentos são naturalmente utilizados para integrar a vida das pessoas, inclusive no desenvolvimento de suas atividades profissionais.

Em decorrência dos avanços científicos e tecnológicos, há uma tendência de as pessoas dependerem cada vez menos da sede da empresa para realizar suas atividades de trabalho, pois não necessitam mais estar fisicamente presentes. Assim, surgem os teletrabalhadores, que exercem sua atividade por meios eletrônicos ou por telecomunicação distante da sede da empregadora.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica o teletrabalho como o trabalho realizado longe da sede do empregador, por meio de novas tecnologias. Existem diversas classificações, entre as quais destacam-se:

Trabalho em Domicílio: quando o trabalho é realizado no domicílio do empregado.

Trabalho em Telecentro: quando o trabalho é realizado em escritórios ou locais compartilhados por empresas, que podem ser próximos às residências dos empregados ou aos clientes.

Trabalho Móvel: quando o trabalho é realizado no lugar em que o empregado está, que pode ser em qualquer localidade, sem local fixo.

O trabalho a distância poderá também não seguir uma regra rígida, podendo ser realizado parte do tempo na sede da empregadora e parte do tempo em outros locais, bem como em dias pré-fixados no espaço físico do empregador.

O mercado tem adotado opções como *job sharing* (“compartilhamento de tarefa”), *flextime* (“horário flexível”), *part-time work* (“semana a tempo parcial”), entre outras modalidades.

Nesse sentido, o que se apura é a necessidade de cada empregador aplicar aquela modalidade que seja a mais adequada à sua necessidade, ao perfil de seus trabalhadores e às atividades que irão desempenhar.

O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO

A previsão legal para o teletrabalho aparece no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta as distinções entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo, inserido por meio da Lei 12.551/2011, estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E). Os dispositivos definem o teletrabalho como “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”. Somente o contratado tem autorização para executar a atividade neste regime.

Em 2020, a Medida Provisória 927, que trouxe normas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus, permitiu a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho independentemente de acordos individuais ou coletivos e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

O normativo também estendeu esse tipo de regime ao estagiários e aprendizes. A medida provisória, editada em 22 de março de 2020, teve a vigência encerrada em 19 de julho do mesmo ano. Assim, os acordos realizados a partir dessa data devem observar as disposições da CLT. Contudo, os acordos feitos durante a vigência da medida provisória continuam válidos.



IMPORTANTE DESTACAR

O *home offic* não é aplicável em todos os casos, até em função de sua natureza, mas isso não impede que empresas tenham trabalhadores presencialmente e outros realizando suas atividades de outros locais, como em telecentros ou até mesmo em suas residências.



Trata-se de prerrogativa da função realizada pelo trabalhador e não um benefício destinado a determinado grupo de empregados. Existem diversos profissionais que, em função da carreira ou atividade, têm compatibilidade com o *home office*. Entre inúmeras outras profissões, podem ser destacadas: advogados, jornalistas, vendedores, engenheiros, consultores, programadores, tradutores, auditores, contadores, revisores de texto, empregados em setores administrativos, etc.

A sua implementação nas empresas requer amadurecimento da estrutura empresarial e de seus colaboradores, pois além dos compromissos inerentes às regras que regem a relação de trabalho, também é importante levar em conta o fato de que cada trabalhador poderá portar informações e dados confidenciais sensíveis à empresa e aos seus clientes.

Nesse contexto, é fundamental selecionar as pessoas certas para serem teletrabalhadores, primando pelo treinamento e pela disponibilidade de informações para orientá-los sobre suas responsabilidades e obrigações.

VANTAGEM DO TRABALHO REMOTO

Usualmente realizado de casa, o teletrabalho também se adapta a outros lugares, como cafés, ambientes de *co-working* e até restaurantes. Uma das vantagens é evitar gastos e tempo com deslocamentos e engarrafamentos.

A possibilidade de poder trabalhar de qualquer lugar também permite maior flexibilidade e conforto ao trabalhador que desempenha suas atividades em *home office*. Outro ponto positivo para algumas atividades é a gestão do próprio tempo.

Além disso, o teletrabalho gera mais oportunidades ao eliminar as barreiras físicas e permite que as empresas contratem profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa, de modo que os empregados podem prestar seus serviços residindo em outra cidade, estado ou até mesmo em outro país.

Essa modalidade gera também um aumento na produtividade dos trabalhadores, propiciando maior concentração e otimização do tempo para o desempenho de suas atividades, evitando possíveis distrações e deslocamentos para o trabalho.

POSSO ADERIR AO TELETRABALHO A QUALQUER MOMENTO?

Entre as disposições específicas da lei, a modalidade de teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, que deve trazer também as atividades que serão realizadas pelo empregado.

O empregado contratado para trabalhar de forma presencial pode alterar seu regime para o teletrabalho a qualquer momento, desde que haja acordo mútuo com o empregador e que seja registrado aditivo contratante. O contrário também é possível: o empregador pode requerer o trabalho presencial, garantido o prazo mínimo de transição de 15 dias.

No caso de uma situação de emergência eventual, no entanto, como no caso da atual pandemia do coronavírus, a adoção do trabalho remoto é temporária e pode prescindir de algumas etapas formais, desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho. Embora o empregado esteja trabalhando de casa, o local contratual da prestação do serviço continua sendo a empresa.



IMPORTANTE DESTACAR

Para as empresas que pretendem implementar a modalidade de trabalho a distância, é necessário observar que a CLT veda a alteração unilateral do contrato de trabalho, portanto, deve haver a anuência expressa do trabalhador. Já para os novos contratos de trabalho, sugere-se a inclusão específica no referido contrato.



A empresa responde nos casos de acidente do trabalho ou doença ocupacional, mesmo no exercício do trabalho a distância.



Além disso, é de responsabilidade da empresa instruir os empregados quanto às precauções necessárias para evitar doenças e/ou acidentes de trabalho no regime de teletrabalho.

Recomenda-se que o empregado assine um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela empresa.



E O EQUIPAMENTO, QUEM CUSTEIA?



Em relação ao equipamento a ser utilizado e a respectiva infraestrutura, o contrato de trabalho deve prever de quem deverá ser a responsabilidade de prover tais equipamentos. A única disposição específica é que, se forem fornecidos pelo empregador, os equipamentos não podem ser considerados como remuneração do empregado.

FORMAS DE MENSURAR A PRODUTIVIDADE E O CONTROLE DA JORNADA

Conforme mencionado, cada teletrabalhador poderá se ativar em uma determinada atividade, dependendo da sua função dentro da organização empresarial. Assim, o critério de produtividade não necessariamente será o mais adequado para medir o desempenho de cada funcionário.

O resultado sempre dependerá do que for previamente acertado, assim, poderá cada empregador ajustar para o que lhe é mais eficaz dentro de sua estrutura organizacional.

O teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da CLT, ou seja, devido à dificuldade de controle, não há direito ao pagamento de horas extras, adicional noturno, etc.

Entretanto, de acordo com alguns precedentes do TST, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais.

Ainda que haja a necessidade de comparecer à empresa em algumas situações, o regime de teletrabalho continua válido, pois de acordo com a CLT, “o comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.



IMPORTANTE DESTACAR

Cada empregador deverá avaliar o sistema de controle de seus empregados para saber se deverá pontuar seu desempenho por horas trabalhadas fiscalizadas por equipamentos eletrônicos, por produtividade, etc. quantidade de atividades realizadas ou até mesmo por seu desempenho nas tarefas que lhe forem atribuídas. Somente o empregado contratado tem autorização para executar as atividades neste regime.

A concessão da realização de atividade em locais distantes ou fora da sede do empregador não retira o poder diretivo inerente à relação laboral, bem como não o exime das responsabilidades dos atos praticados por seus empregados, em especial pelas informações que circulam nos equipamentos de cada funcionário, destacando-se é de responsabilidade do empregado em preservar os princípios da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), mantendo a discrição sobre dados sensíveis a que tiver acesso de clientes ou outros funcionários.

VALE-ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE NO REGIME DE TELETRABALHO

A Legislação não obriga o empregador a pagar vale-alimentação ou refeição, mas muitos empregados recebem o benefício, seja por imposição de norma coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho), seja por política interna e liberalidade da empresa.

Observa-se que inexistente vinculação do benefício com o local de trabalho. Além disso, a CLT não estabelece distinção entre o trabalho realizado na dependências da empresa, o executado no domicílio do empregado e aquele realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Como não há disposição específica sobre o auxílio-alimentação e auxílio-refeição no trabalho remoto, os critérios para pagamento desses benefícios podem ser definidos livremente em acordo, convenção coletiva ou diretamente no contrato profissional.

De todo modo, é importante ressaltar que a norma coletiva da categoria e o contrato de trabalho devem ser observados e, havendo previsão expressa da concessão de qualquer benefício desvinculada da modalidade presencial ou remota, ela deve ser mantida.

A Convenção Coletiva de Trabalho vigente prevê que, a partir de 1º de janeiro de 2021, as empresas devem fornecer vale-refeição diário no valor mínimo de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) a seus empregados, inclusive para aqueles em regime de teletrabalho e *home office*.

O vale-transporte é um benefício instituído pela Lei 7.418/1985 e determina que o empregador deve pagar para o empregado, antecipadamente, o valor necessário para ir de casa ao trabalho e vice-versa, no transporte coletivo público. Quando é implementado o *home office*, a empresa deixa de pagar o benefício que tem natureza indenizatória e visa custear o deslocamento entre o trabalho e a residência do empregado.



IMPORTANTE DESTACAR

Dadas as peculiaridades do regime de teletrabalho, sobretudo da modalidade adotada em decorrência da pandemia do coronavírus, caso não haja previsão específica, norma coletiva ou no contrato de trabalho, o empregado pode ficar sem receber o vale-transporte, mas não o vale-alimentação ou refeição se houver previsão expressa na CCT para pagamento desse benefício ou se já era concedido ao empregado sem condicionantes quando do exercício presencial das atividades laborais na empresa.

RECOMENDAÇÕES PARA O REGIME DE TELETRABALHO

O Ministério Público do Trabalho (MPT) faz algumas recomendações a empregadores e empregados em regime de teletrabalho, de modo a respeitar a legislação trabalhista:

- 1** - Respeitar a ética digital, preservando o espaço do trabalhador de autonomia, intimidade, privacidade e segurança pessoal;
- 2** - Regular a prestação de serviços em teletrabalho, ainda que durante a pandemia de covid-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, com adaptação e treinamento mínimo;
- 3** - Observar os parâmetros de ergonomia, as condições de organização do trabalho e das relações interpessoais;
- 4** - Garantir ao trabalhador o direito a pausas e intervalos para descanso, repouso, alimentação, etc.;
- 5** - Oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação para realização de trabalho em forma remota e em plataformas virtuais;
- 6** - Instruir os empregados quanto a precauções para evitar doenças, físicas e mentais, e acidentes de trabalho;
- 7** - Observar a jornada contratual na adequação das atividades remotas;
- 8** - Adotar modelo de etiqueta digital em que se oriente toda a equipe em relação ao atendimento virtual, assegurando direito à desconexão;
- 9** - Garantir o direito de imagem e à privacidade dos trabalhadores;
- 10** - Assegurar que o uso de imagem e voz seja precedido de consentimento expresso dos empregados, principalmente em atividades que serão difundidas em plataformas digitais abertas;
- 11** - Garantir a observação de prazos específicos e restritos ao período das medidas de contenção da pandemia de covid-19;
- 12** - Garantir o exercício da liberdade de expressão do trabalhador;
- 13** - Estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de covid-19;
- 14** - Garantir que o teletrabalho seja oferecido ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e o direito ao exercício de atividade profissional;
- 15** - Assegurar que o teletrabalho favoreça às pessoas com deficiência a obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira, com reintegração da pessoa na sociedade;
- 16** - Adotar mecanismo de controle da jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização extra de capacitação; e
- 17** - Estimular a criação de programas de profissionalização especializada para a mão de obra dispensada.

CONCLUSÃO

A pandemia da covid-19 não afetou somente os conceitos e debates em torno da saúde, mas obrigou a todos que analisassem, sob a ótica própria, os efeitos da crise de proporção inédita nos últimos tempos. Nas relações do trabalho, os efeitos foram quase imediatos e as dúvidas surgiam constantemente nos departamentos de recursos humanos das empresas.

Apesar de não ser possível prever quando poderemos retomar nossas rotinas habituais, é cada vez mais claro que o teletrabalho será parte delas por algum tempo, e talvez seja uma das mudanças que vieram para ficar. Por isso, esperamos que este material tenha contribuído para o esclarecimento de dúvidas e sirva de orientação para a adoção de algumas medidas relacionadas à implementação do regime de teletrabalho na sua empresa.

O texto desta publicação foi produzido pelo Sinfor/DF, juntamente com o Doutor Miguel Eyer Nogueira Barbosa, sócio e advogado no escritório Azevedo, Barbosa & de Lucca Advogados Associados, a quem o Sinfor agradece a solicitude ao compartilhar informações diante de um tema tão importante para o momento de transformação e que estamos vivenciando.

A Diretoria

REFERÊNCIAS

Manual de Teletrabalho – TST

Site (<http://www.sobratt.org.br/index.php/cartilha-de-teletrabalho/>)

ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO – TELETRABALHO

PARTES CONTRATANTES

CONTRATANTE: (Nome da Empresa Contratante), com sede na Rua (xxx), nº (xxx), Bairro (xxx), Cidade (xxx), CEP (xxx), no Estado (xxx), inscrita no CNPJ sob o nº (xxx), com IE nº (xxx), devidamente representada neste ato por (xxx) (Nome do Representante Legal da Empresa), (Nacionalidade), (Cargo ou Função que exerce na Empresa Contratante), (Estado Civil), Carteira de Identidade nº (xxx), CPF nº (xxx), residente e domiciliado na (xxx), nº (xxx), Bairro (xxx), CEP (xxx), Cidade (xxx), no Estado (xxx).

CONTRATADO: (Nome do Contratado), (Nacionalidade), (Estado Civil), (Profissão), Carteira de Identidade nº (xxx), CPF nº (xxx), residente e domiciliado na Rua (xxx), nº (xxx), Bairro (xxx), CEP (xxx), Cidade (xxx), no Estado (xxx).

As Partes acima identificadas têm, entre si, justo e acertado o presente Aditivo ao Contrato de Trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes e pelas condições descritas no presente.

Cláusula 1ª. O contrato de trabalho celebrado entre as Partes passa a ser regido, temporariamente, pelo regime de teletrabalho (*home office*) mediante o qual o CONTRATADO passará a exercer suas atividades fora das dependências da empresa, em sua própria residência e com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, nos termos do artigo 75-A e seguintes da CLT. Somente o CONTRATADO tem autorização para executar a atividade neste regime.

Cláusula 2ª. O CONTRATADO continuará a exercer a função de XXXXXX, com a jornada de (xxx) horas semanais, organizadas de segunda a sexta-feira com (xxx) horas diárias, respeitando o intervalo para descanso de (xxx) horas, o qual deverá ser estabelecido pelo próprio CONTRATADO em comum acordo com a CONTRATANTE, devendo fazê-lo diariamente ou para cumprimento das obrigações decorrentes de seu contrato de trabalho, isento de controle de jornada nos termos do artigo 62, III da CLT e, conseqüentemente, com impossibilidade de pagamento de horas extras, mas com responsabilidade no cumprimento das metas e produtividade pactuados.

Cláusula 3ª. A interrupção do horário de trabalho na residência do CONTRATADO deverá ser avisada ao coordenador da empresa CONTRATANTE, sendo que se tal período for de até 2 (duas) horas, devido a problemas com equipamento ou emergências familiares, poderá o CONTRATADO cumprir essas horas após o horário normal de trabalho, ou da forma que melhor lhe aprouver.

Cláusula 4ª. Com a assinatura do presente aditivo, fica extinto o pagamento do Vale-Transporte, sendo que o comparecimento eventual às dependências da empresa CONTRATANTE para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Cláusula 5ª. As Partes declaram que o ambiente de trabalho – residência do CONTRATADO – foi avaliado e se encontra adequado para o desempenho das atividades profissionais em condições apropriadas e salubres, atendendo a todas as exigências relativas à saúde e segurança do trabalho.

Cláusula 6ª. O CONTRATADO se compromete a manter as condições de higiene e de segurança paritárias às das instalações da CONTRATANTE em seu ambiente de trabalho doméstico e autoriza desde já a CONTRATANTE a realizar visitas periódicas para fins de avaliação e adequação do ambiente e condições do trabalho.

Cláusula 7ª. Convencionam as Partes que ficará a cargo do CONTRATADO a aquisição, manutenção e disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Cláusula 8ª. Na hipótese de fornecimento pela empresa CONTRATANTE, ficará a cargo do CONTRATADO zelar pela preservação dos equipamentos e infraestrutura recebidos, ficando responsável pelo custo de manutenção/reparo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração. Conforme previsto no art. 75-D, parágrafo único da CLT, os equipamentos e infraestrutura disponibilizados para a prestação dos serviços no regime de teletrabalho não integram a remuneração do CONTRATADO.

Cláusula 9ª. Quando da devolução dos equipamentos, a empresa CONTRATANTE não se responsabilizará por informações pessoais ou qualquer outro arquivo de cunho pessoal do CONTRATADO que eventualmente possam estar armazenadas em seu HD (*Hard Disk*).

Cláusula 10ª. Quanto ao uso de internet, luz, água, condomínio, imposto predial, seguros e demais encargos do imóvel, não serão de responsabilidade da empresa CONTRATANTE.

Cláusula 11ª. O CONTRATADO se compromete a manter o contato, ou seja, estar disponível para atender colegas de equipe, clientes e seus superiores, durante todo o horário comercial, por todos os meios não físicos disponibilizados (telefone, e-mail, WhatsApp, Skype, Google Meet, Teams, etc.). O CONTRATADO declara estar ciente que suas atividades serão monitoradas para aferição de cumprimento de metas e prazos e verificação do seu comprometimento com o trabalho.

Cláusula 12ª. O CONTRATADO se compromete a proteger os dados da empresa CONTRATANTE, embora esteja em sua própria residência, a sua obrigação de proteger dados da empresa é fundamental, e se compromete a não deixar que terceiros tenham acesso aos seus equipamentos de trabalho e/ou informações ou dados confidenciais que lhe forem confiados pela empresa para desempenho de suas atividades, assim como é de responsabilidade do CONTRATADO em preservar os princípios da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), mantendo a discrição sobre dados sensíveis a que tiver acesso de clientes ou outros funcionários. O CONTRATADO fica desde já cientificado que eventual o descumprimento desta cláusula poderá ensejar a sua demissão por sua justa causa, nos termos do art. 482, “g”, da CLT.

Cláusula 13ª. O regime de teletrabalho (*home office*) não gera direito adquirido, ou seja, a CONTRATANTE pode, a qualquer momento e mediante comunicação formal, determinar a volta da prestação dos serviços no modo presencial quer seja: por interesse da empresa, por constatar a desnecessidade da continuidade desse formato, pelo desempenho insuficiente do CONTRATADO, ou ainda por não estarem presentes as condições necessárias e condizentes com o bom desempenho das atividades ou por falta de equipamentos com capacidade suficiente ao bom desempenho das funções (internet com pouca capacidade, Wi-fi incompatível, ausência de meios de comunicação efetivos, dentre outros).

Cláusula 14ª. Ficam mantidas vigentes as demais cláusulas do Contrato de Trabalho celebrado entre as Partes e desde que não contrariem o que ficou convencionado no presente Termo Aditivo, e as condições do regime de teletrabalho aqui pactuadas poderão ser alteradas a qualquer tempo. Por estarem de comum acordo com os termos do presente termo aditivo, assinam as Partes o presente em 02 (duas) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo indicadas.

Brasília, XX de xxxx de 2021.

<RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA>

CONTRATANTE

<NOME COMPLETO>

CONTRATADO

TESTEMUNHAS:

1)

NOME:

RG/CPF:

2)

NOME:

RG/CPF:



Sindicato das Indústrias da Informação do Distrito Federal