

**UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**O TELETRABALHO E O RISCO DO NEGÓCIO DO EMPREGADOR**

**RAQUEL TIVO DE ARAUJO**

MARINGÁ – PR  
2022

Raquel Tivo de Araujo

## **O TELETRABALHO E O RISCO DO NEGÓCIO DO EMPREGADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Okçana Yuri Rodrigues Carvalho.

MARINGÁ – PR

2022

**FOLHA DE APROVAÇÃO**  
**RAQUEL TIVO DE ARAUJO**

**O TELETRABALHO E O RISCO DO NEGÓCIO DO EMPREGADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro  
Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de  
Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Okçana Yuri Rodrigues  
Carvalho

Aprovado em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

# O TELETRABALHO E O RISCO DO NEGÓCIO DO EMPREGADOR

Raquel Tivo de Araujo

Okçana Yuri Rodrigues Carvalho (Orientador)

## RESUMO

O teletrabalho foi introduzido na nossa sociedade com a Quarta Revolução Industrial, marcada por uma crescente tecnológica. Sendo um trabalho realizado externamente das dependências do empregador, por meio de tecnologias de informática e telecomunicações. No Brasil, sua regulamentação se deu pelo artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e posteriormente foi reafirmado pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017 que trouxe o capítulo “do teletrabalho” introduzindo novos artigos “75-A a 75-E” da Consolidação das Leis do Trabalho. Sua crescente expansão foi desencadeada devido a pandemia e pela globalização, por ser um campo de trabalho mais dinâmico e flexível. Nessa modalidade de trabalho os equipamentos devem ser acordados no contrato, se o empregador fornecer não poderá ser considerado como verba salarial. Dependendo do uso da tecnologia o empregador assume os riscos do negócio, quanto por exemplo a segurança de dados. O objetivo do trabalho é demonstrar esses riscos da modalidade teletrabalho ao empregador, frente as inovações jurídicas após a pandemia neste âmbito. Quanto aos riscos assumidos pelo empregador podemos elencar o custo alto com equipamentos, dependência total da tecnologia para desenvolver a atividade e a forte oposição dos sindicatos. Sendo a narrativa comparada com seus impactos no mundo jurídico.

**Palavras-chave:** Empregador. Tecnologia. Teletrabalho.

## TELEWORK AND THE EMPLOYER'S BUSINESS RISK

### ABSTRACT

Telework was introduced in our society with the Fourth Industrial Revolution, marked by a technological boom. It is a work performed outside the employer's premises, by means of computer and telecommunications technologies. In Brazil, its regulation was given by article 6 of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and was later reaffirmed by the Labor Reform, Law 13,467/2017 that brought the chapter "telework" introducing new articles "75-A to 75-E" of the Consolidation of Labor Laws. Its increasing expansion was triggered due to the pandemic and globalization, for being a more dynamic and flexible work field. In this kind of work, the equipment must be agreed upon in the contract; if the employer provides it, it cannot be considered a salary. Depending on the use of technology, the employer assumes the business risks, such as data security. The objective of this paper is to

demonstrate these risks of telecommuting to the employer, given the legal innovations after the pandemic in this area. As for the risks assumed by the employer, we can list the high cost of equipment, total dependence on technology to develop the activity and the strong opposition of the unions. The narrative is compared with its impacts on the legal world.

Translated with [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (free version)

**Keywords:** Employer. Technology. Telework.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo de conclusão de curso tem como objetivo apresentar os riscos do negócio do empregador frente a modalidade de teletrabalho, sendo interessante abordar nesse tema, para entendermos o conceito do teletrabalho primordialmente, o histórico de como o teletrabalho surgiu no Brasil e como se encontra nos dias atuais.

Porque o teletrabalho teve seus impactos significantes no mundo jurídico devido ao Coronavírus, e a partir disso, serão analisadas às mudanças significativas que trouxe no mundo fático e social, novidades entre a relação empregado e empregador, as inovações tecnológicas dos meios de trabalho e os riscos do empregador frente ao exposto. Trazendo ao tema interesse relevante para os pesquisadores da área do direito, pelos impactos trabalhistas causados no contrato do teletrabalhador.

Além disso, será abordado sobre a constituição e aplicabilidade na letra de lei do contrato individual de trabalho na modalidade teletrabalho, que é a forma de como a atividade deve ser redigida, firmando suas diferenças, como por exemplo a sua jornada de trabalho, peculiaridades da relação de emprego e direitos que devem sempre ser assegurados, como em outras modalidades de trabalho que não são externas, por serem em algumas vezes garantias constitucionais.

Na sequência, levantará uma análise feita em comparação da MP 1108/2022 e a normatização do teletrabalhador por meio da lei n.13.467/2017, que trouxe o capítulo “do teletrabalho” inclusão de novos artigos “75-A a 75-E” na Consolidação das Leis do Trabalho, delimitando a modalidade do teletrabalho, firmando como será realizado o custeio das despesas de equipamentos, que por sua vez não integram o salário, e corrigindo às possíveis omissões que existiam na modalidade teletrabalho.

Frente a mais recente MP 1108/2022, que trouxe clareza conceitual para caracterização do regime e segurança jurídica para o referido tema, indicando o que também não será aplicado a essa modalidade.

Buscando concluir o abordado, esclarecendo todos os temas por meios das doutrinas, jurisprudências e fontes de leis que serão ofertadas.

## 2 BREVE HISTÓRICO DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

O teletrabalho surgiu com uma ideia de um homem, querendo reduzir um problema que era os deslocamentos de casa ao trabalho e trabalho casa, por estar ficando cada vez mais inviável o trânsito com o crescimento das cidades, este homem tem o nome de Jack Nilles, e inicialmente, essa modalidade foi apresentada por ele como uma troca do meio de transporte pela telecomunicação.

No Brasil, o início do teletrabalho foi dado no comércio, em que se tinha um armazém à frente da avenida e a casa na parte de trás, devido ao tempo e surgimento dos grandes centros comerciais, começaram a realizar o teletrabalho de suas próprias residências, sendo necessário sair dos grandes centros. Com avanço da internet, além de smartphones, computadores e etc., percebiam que o trabalho do escritório poderia estar sendo realizado em home-office, dentro de suas próprias casas, reduzindo assim os possíveis gastos de um espaço físico, e trazendo vantagens primordialmente aos empregadores e mais comodidade aos empregados.

A Quarta Revolução Industrial trouxe toda a tecnologia à tona, ficando cada vez mais comum a modalidade teletrabalho. Sendo em 2012 o ano em que o primeiro órgão do judiciário brasileiro, Tribunal Superior do Trabalho (TST), implementou requisitos ao teletrabalho buscando acelerar a gestões das empresas para acompanhar o ritmo que se crescia o mercado. Surgindo assim, em 2017, na casa legislativa, a lei 13.467 de 2017 que acrescentou os artigos 75-A a 75-E na CLT, trazendo mais clareza de como seria regulada a realização do teletrabalho. E posteriormente, foi publicada a mais recente MP 1108/2022, especificando ainda mais as particularidades do teletrabalho.

Enfim, a pandemia trouxe um grande salto para o trabalho em residência, sendo anunciado pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que em 2018, havia um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando de casa, além de que no contexto do Covid-19, já foi calculado que 8,6 milhões de pessoas estavam trabalhando em residência. Esse número, conseqüentemente, só vem aumentando, sendo adotado cada vez mais a modalidade teletrabalho, que por esta razão, também deverão surgir novos conflitos que serão necessárias de novas regulamentação.

### **3 O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO DA MODALIDADE TELETRABALHO**

O Contrato individual do empregado em teletrabalho, inicialmente é distinguido por sua forma de prestação do serviço, por acontecer fora da empresa e usar de tecnologias para sua realização, descaracterizando-se desta forma do trabalho externo/ operadores de telemarketing, mesmo que seja exigido a presença do empregado na empresa para realização e alguma atividade específica, como rediz o artigo 75-B § 1º da CLT, podendo ser aplicado aos estagiários e aprendizes também.

Porém, o contrato deve estar em conformidade com o art. 6º da CLT, pois deve seguir às demais modalidades de trabalho, mas deve constar suas características específicas no contrato, como por exemplo, a prestação de serviço que pode ser por jornada ou produção de tarefas, ou quando é redigido alguma previsão sobre prontidão ou sobreaviso, salvo se já houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho sob a base territorial da empresa, assim não sendo especificado, seguirá às normas fixadas em lei (artigo 75-B §§ 2º e 5º da CLT).

Assim sendo, é facultativo conter algumas disposições, como dispor sobre os horários e meios de comunicação em que será feita do empregado ao empregador, seguindo o direito aos repousos legais. Firmando que quanto ao contrato que for admitido aqui no Brasil e tem sua efetivação no estrangeiro, a esse será aplicada a lei do Brasil, salvo se entre as partes for estipulado algo em contrário (artigo 75-B § 8º da CLT).

Devendo ser obrigatoriamente a modalidade de teletrabalho colocada expressamente no contrato individual de trabalho, além de especificada a atividade, se a mesma é teletrabalho ou se trabalho remoto, conforme artigo 75-C, caput da CLT, de forma escrita com Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, com correspondente remuneração.

Podendo sim haver alterações nessa modalidade, como por exemplo o empregado presencial mudar para o teletrabalho, observando o acordo feito entre às partes e colocando o devido aditivo contratual, entretanto, se o empregado está no teletrabalho e for mudar para o presencial, é necessário observar se foi por parte do empregador, neste caso, terá que estipular o prazo de 15 dias no mínimo



para transição e também mudar o registro do contrato, assegurando assim o que está previsto no §§ 1º e 2º, art. 75-C, CLT, não excluindo a possibilidade de que essa modalidade pode estar garantida em convenção coletiva.

Utilizando-se as palavras de Guilherme Dray<sup>1</sup>:

Indica que a atividade em regime de teletrabalho tanto pode ser exercida por um trabalhador que já se encontrava vinculado ao empregador (teletrabalho interno), como por alguém contratado especialmente para desenvolver uma atividade segundo este regime especial (teletrabalhador externo).

Quanto aos equipamentos para a realização da atividade, deverá ser constado tudo no contrato, a responsabilidade de adquirir, fazer a manutenção, as despesas necessárias e reembolso ao empregado. Se esses equipamentos forem fornecidos pelo empregador, deve ser reafirmado que não integram a remuneração do empregado, entrando como salário utilidade, que não refletem nas possíveis verbas salariais, conforme posto no art. 75-D, CLT.

Mesmo sendo uma modalidade com previsões diferentes do trabalho presencial, no teletrabalho é sim garantida a responsabilidade do empregador em acidentes ou doenças decorrentes da atividade laboral, sendo assim, o empregado conforme previsto no art. 75-E, em que de acordo com a CLT, assina um termo de responsabilidade, afirmando que seguirá às regras estipuladas quanto à precaução dessas doenças e acidente de trabalho.

Durando o COVID-19, assistimos à uma real emergência e neste período foi necessário dar continuidade às atividades do empregador, por isso, foi tomada medidas mais breves, colocando de forma temporária os empregados na modalidade de teletrabalho, respeitando às regras do contrato individual, porém, a prestação de serviço continuava a ser na empresa, assim como se deve constar no contrato.

É importante frisar sobre o controle da jornada do teletrabalho, pois essa modalidade foi incluída no artigo 62 da CLT, cujo temos às exceções quanto ao regime na jornada de trabalho, pelo fato de não estar nas dependências do empregador na qual se tem o relógio de ponto, que facilita esse controle, ou seja, não há aqui o direito horas extras, horas extras noturnas, adicional noturno,

---

<sup>1</sup> DRAY, Guilherme et al. Código do Trabalho Anotado. 3. Ed. Coimbra: Almedina, 2004.

intervalo intrajornada e entrejornada. Todavia, se tem a possibilidade de controlar a jornada, conforme precedentes do TST, pode-se reconhecer os devidos adicionais<sup>2</sup>.

### **ACÓRDÃO**

*Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente a Excelentíssima Procuradora Mariane Josviak, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Benedito Xavier da Silva, Marcus Aurelio Lopes e Eduardo Milleo Barcat; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DAS RÉS**, bem como das contrarrazões do autor. Por igual votação, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA 2ª RÉ**, RENAULT DO BRASIL S.A para afastar sua responsabilidade subsidiária. Sem divergência de votos, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RÉ**, HBA HUTCHINSON BRASIL AUTOMOTIVE LTDA, para: a) fixar jornada das 7h às 17h, com fruição de 1h de intervalo intrajornada, acrescida de 1h extra diária realizada em teletrabalho, de segunda a sexta e a cada dois sábados do mês; b) excluir da condenação o pagamento de horas de sobreaviso e reflexos. Tudo nos termos da fundamentação.*

*Custas inalteradas.*

*Intimem-se.*

*Curitiba, 13 de maio de 2021.*

**BENEDITO XAVIER DA SILVA**

**Relator**

*Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0001454-75.2014.5.09.0122. Relator: ELIAZER ANTONIO MEDEIROS. Data de julgamento: 02/02/2021. Publicado no DEJT em 05/02/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/vvb0p>*

Na doutrina, há uma divergência sobre o vínculo jurídico de emprego, porém é fato reconhecer que houve um contrato acordado entre o empregado e empregador, no qual cabe ao empregado aceitar às condições e após isto, é reconhecida a subordinação jurídica.

---

<sup>2</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0001454-75.2014.5.09.0122. Relator: ELIAZER ANTONIO MEDEIROS. Data de julgamento: 02/02/2021. Publicado no DEJT em 05/02/2021. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/vvb0p>>

#### **4 CORONAVIRUS E OS IMPACTOS TRABALHISTAS NO CONTRATO DO TELETRABALHADOR: RISCOS E RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR**

Durante o período pandêmico, vimos um aumento significativo do trabalho remoto, e afim de seguir as regras do isolamento social, foi adotado por muitos brasileiros para continuar seus serviços, chegando em 2022, a porcentagem de que 24,1% da população do país que trabalha de forma remota, conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Não havendo dúvida que houve um grande potencial das atividades remotas, nos fazendo refletir de como fica os custos, riscos e as vantagens do empregador frente a tudo isso.

O curso dos equipamentos é preocupante, por isso o senador Fabiano Contarato apresentou o Projeto de Lei 3.512/2020, buscando trazer à tona mais obrigações aos empregadores que adotam a modalidade teletrabalho, suprimindo às possíveis lacunas na CLT. Justificando que o teletrabalho é crescente nas empresas brasileiras, é necessário reforçar as novas normas, e atualmente o PL se encontra em tramitação no Plenário do Senado Federal (Secretaria Legislativa do Senado Federal).

Podemos ver que já é previsto em lei o contrato que regulará as obrigações da empresa a fornecer e manter os equipamentos do trabalho, e já é previsto que o empregador deverá reembolsar o empregado com os gastos da energia elétrica, telefone e internet. Porém, vemos em explicação da ementa do PL 3.512/2020 que<sup>3</sup>:

Obriga o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet. Torna os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral.

Segue o que foi exposto em sua ementa: “Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

---

<sup>3</sup> BRASIL. Senada Federal. Projeto de Lei nº 3512 de 2020. Iniciativa Sendor Fabiano Contarato. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001#:~:text=Explica%C3%A7%C3%A3o%20da%20Ementa%3A,energia%20el%C3%A9trica%20e%20internet>. Acessado em 11/10/2022.

para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho”. A principal intenção do senador é que se evite abuso do empregador, legislando assim sobre o fornecimento dos instrumentos de serviço, reembolso ao empregado pelas despesas e controle de jornada, revogando o art. 62, III, da CLT incluindo os teletrabalhadores na jornada de trabalho.

A intenção do Senador para com os empregados são as melhores, porém ele pode ter ignorado que o fornecimento dos equipamentos para as empresas com milhões de empregados pode se tornar inviável, como vimos no cenário pandêmico. Neste assunto, para a juíza Danusa Mafatti<sup>4</sup>:

De igual forma, não parece viável individualizar os custos de pacotes de dados e energia elétrica para cada empregado em teletrabalho, vez que, em razão de escolas fechadas e medidas restritivas de circulação, todos aqueles que habitam o mesmo imóvel inexoravelmente compartilham o uso da internet e o consumo da energia elétrica.

Com isso, o que podemos esperar é um equilíbrio, para que seja garantido a empresa uma atividade saudável assim como para o empregado.

Podemos então fixar aqui, que os ricos da empresa além de custo alto com equipamentos, são o perigo a segurança dos dados, visto que os desenvolvimentos dos seus serviços acontecem somente por meios tecnológicos, podendo sim serem vulneráveis quanto aos seus sistemas de operação. Além de que a modalidade do teletrabalho também afasta os empregados da força sindical, criando assim entre os sindicatos e a empresa uma forte oposição.

As empresas são as primeiras a sentir esses impactos devido ao coronavírus, por estarem adotando cada vez mais a modalidade do teletrabalho, conforme gráfico abaixo:

---

<sup>4</sup> OLIVEIRA, Nelson. **Trabalho ganha impulso na pandemia**: regulação é objeto de controversia. Regulação é objeto de controversia. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/08/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 24 jul. 2020.

Gráfico 1: O teletrabalho na pandemia.

## O teletrabalho na pandemia



Fonte: Ipea, IBGE/Pnad Contínua, 2020



- 69,2 milhões não estão afastados do trabalho
- 8,6 milhões dos não afastados estão em teletrabalho
- 10,3 milhões estão afastados devido à pandemia
- 3 milhões estão afastados por outros motivos

\*Período de 21 a 27 de junho

Fonte: IBGE/Pnad Covid-19, 2020

agência **senado**

Outro risco indesejado pelo empregador é o controle de jornada, que sempre foi nas dependências da empresa, não sendo uma ideia agradável para o empresário controlar uma produção à distância. Seguindo um raciocínio lógico, o empregador já imagina que os serviços em casa podem ser diariamente frustrados pelo fato de o trabalhador estar no seu ambiente de descanso, fazendo com que facilmente seu trabalho seja interrompido.

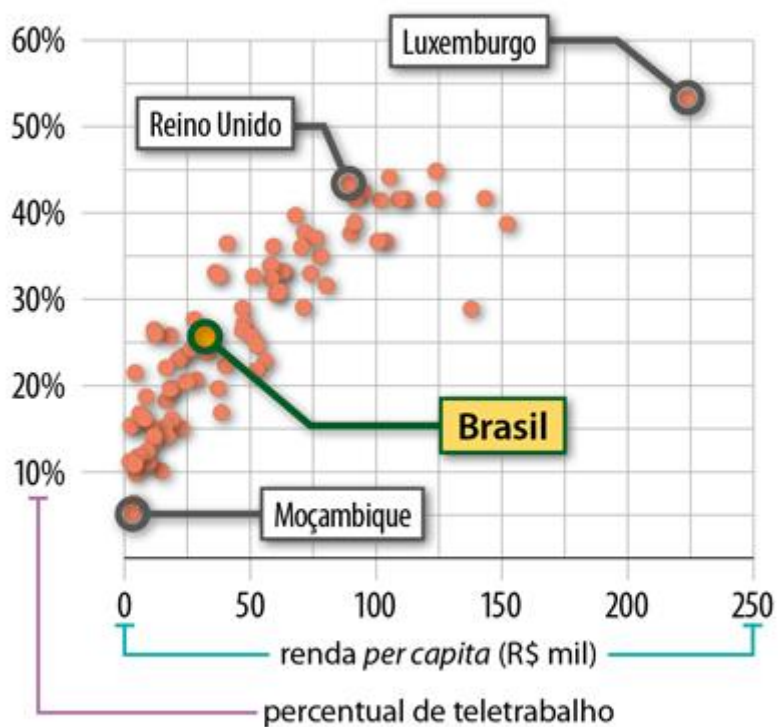
Então porque a empresa deveria adotar a modalidade do teletrabalho em vista de tantos riscos elencados? Essa modalidade tem vantagem quanto à economia com a equipe de funcionários poder oferecer um serviço ou um produto por um custo menor, dispensa o IR, possibilidade de adotar o atendimento em 24hs

e dispensa o custo com lugar fixo (aluguéis). Além das vantagens para o empregador, é fato que os países que adotam o teletrabalho tem renda per capita bem distribuída, como demonstrado abaixo.

**Gráfico 2:** Teletrabalho versus renda per capita

### Teletrabalho versus renda per capita

Quanto maior a renda per capita maior o percentual de pessoas no teletrabalho



Fonte: Ipea, Dingel e Nieman, 2020



Diante dos riscos e vantagens apresentados, é notável que dependendo da atividade desenvolvida na empresa é preferível o a modalidade do teletrabalho, visto que os riscos podem ser equilibrados diante das vantagens.

### 5 UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA MP 1108/2022 E A NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHADOR POR MEIO DA LEI N. 13.467/2017

Antes da reforma trabalhista, já era visto a modalidade de teletrabalho sendo adotada pelas empresas, porém, na CLT não se encontrava nenhuma regulação sobre o assunto, por isso, até 2017 foram aplicados entendimentos dos tribunais de doutrinas ou até de OIT's quando se encontrava algum conflito entre os teletrabalhadores. Enfim, com a reforma trabalhista (lei 13.467/17) foi preenchida essa lacuna, trazendo à devida regulamentação do teletrabalho.

A omissão foi superada, trazendo um novo capítulo a CLT “DO TELETRABALHO”, cujo é encontrada a definição de teletrabalho no 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.

Ademais, foi regulamentado pela reforma trabalhista sobre a jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho, que estaria prevista no Art. 62 da CLT entre às exceções, ou seja, não seria obrigatório o controle da jornada de trabalho, conseqüentemente, não será devido o adicional de hora extra, hora noturna e pagamento de intervalo intrajornada. Também foram ditados os meios de contratação que devem conter a modalidade de teletrabalho expressa, além de especificar a atividade que será realizada e regulamentar a responsabilidade dos equipamentos. Portanto, trazendo a alternativa de mudança para modalidade de teletrabalho, somente se for acordado entre trabalhador e empregador ou se for do teletrabalho para trabalho nas dependências do empregador, em que deve ter vontade do empregador e prazo de 15 dias para a modificação, sendo tudo constado na CTPS do empregado.

Com a reforma, foi estabelecido que não será descaracterizado o teletrabalho caso o empregado realize alguma atividade na empresa presencialmente, regulamentando por fim que a empresa deve tomar medidas quanto a prevenção de doenças e acidentes de trabalho, sendo necessário assinatura do empregado no termo de responsabilidade, alegando conhecimento.

É notável que a reforma trouxe grande parte à regulamentação ao teletrabalho na CLT, porém não suprimiram todas as omissões. Devido à evolução da sociedade e ao período do coronavírus, às relações trabalhistas ficaram mais complexas, sendo necessária uma nova regulamentação, por isso, foi aprovada a

MP 1108/2022 pelo Congresso Nacional, em que vemos novas diretrizes incluídas na CLT.

Primeiro, no Art. 62, III da CLT que foi incluído ao texto que não seria abrangido pela jornada de trabalho os empregados do teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, trazendo por último essa nova especificação.

No Art. 75-B, a mudança foi que incluíram o trabalho remoto ao texto do artigo, trouxeram a possibilidade do serviço não ser realizado somente fora da empresa, excluíram o parágrafo único, todavia incluíram os parágrafos 1,2,3,4,5,6,7,8 e 9, especificando que, mesmo acontecendo de modo habitual, as atividades dentro da empresa não seriam descaracterizadas o teletrabalho ou trabalho remoto. Reafirmando que terão serviços por jornada ou por produção ou tarefa, reforçando a não aplicação do Capítulo II do Título II da CLT para prestação de serviço por produção ou tarefa, que distinguiu o teletrabalho ou trabalho remoto de telemarketing ou de teleatendimento, abrangendo que não será constituído tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso. Quanto ao tempo de uso das tecnologias para o serviço fora da jornada de trabalho, exceto se contar em acordo individual, em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Englobando o teletrabalho ou trabalho remoto aos estagiários e aprendizes, para que fosse diminuído o número de contágio do coronavírus, foram adotadas no âmbito das Medidas Provisórias nº 927, de 2020, e nº 1.046, de 2021, firmando que será aplicada a legislação local, convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme à base territorial do estabelecimento, trazendo a possibilidade de, se for admitida a CTPS no Brasil e for optado pela realização de teletrabalho fora do território nacional, será aplicada a legislação brasileira.

O Art. 75-C foi alterado, incluindo o trabalho remoto ao texto, para que esse também conste expressamente no contrato individual de trabalho.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) e a MP 1108/2022 contribuíram muito para o teletrabalho, trazendo mais segurança jurídica, regulamentando às omissões e trazendo maior abrangência para adoção dessa modalidade.

## **5 CONCLUSÃO**

O teletrabalho no direito brasileiro, especialmente pós-reforma trabalhista, se mostrou cada vez mais forte, passando por impactos do coronavírus, veio a ficar



mais frequente em nossa sociedade. Mesmo com novos riscos e responsabilidades surgindo ao empregador, vemos mais segurança jurídica e previsões sendo asseguradas ao contrato individual de trabalho na modalidade teletrabalho, mostrando suas particularidades e formato. Devido às mudanças da MP 1108/2022 e a normatização do teletrabalho por meio da Lei N. 13.467/2017, sendo essas normas que nos fazem visualizar as diferenças normativas e especialmente as realizadas durante o período pandêmico, bem como após a decadência das MP's vigentes à época do coronavírus.

O tema escolhido, em frente o estudo do coronavírus e seus impactos no mundo jurídico, devido a mudanças significativas que trouxe no mundo fático e social, faz nos observar às novidades entre a relação empregado e empregador, a inovação tecnológica para meios de trabalho e os riscos do empregador ao adotar a modalidade teletrabalho.

Com isso, é chegada a conclusão de que são os riscos assumidos pelo empregador, o custo alto com equipamentos, dependência total da tecnologia para desenvolver a atividade e a forte oposição dos sindicatos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, TST. **Especial Teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=A%20previs%C3%A3o%20legal%20para%20o,os%20pressupostos%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de>. Acesso em: 27 mar. 2021

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 | Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – São Paulo: LTr, 2017, p. 133.

ESPECIAL TELETRABALHO. **O Trabalho Onde Você Estiver**. Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=a%20previs%c3%a3o%20legal%20para%20o,os%20pressupostos%20da%20rela%c3%a7%c3%a3o%20de.%20acesso%20em:%2027%20mar.%202021>. Acesso em: 02/09/2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Teletrabalho**. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo: n. 18/2001. Caderno 2, p. 354, 2001.

MORAIS FILHO, Evaristo de; MORAIS, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 592 p, 2014.

MORATO, João Marcos Castilho. **Globalismo e Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Inédita, 2003.

OLIVEIRA, Nelson. **Trabalho ganha impulso na pandemia**: regulação é objeto de controvérsia. Regulação é objeto de controvérsia. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/08/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 24 jul. 2020.

PINEL, Maria de Fatima. **Teletrabalho**: o trabalho na era digital. Disponível em <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.htm> Acesso em 10/11/2009.  
SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. 30. ed. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho. Dissertação de Mestrado na USP-SP, 2011.

SANTOS, Fernanda Prado dos; AZEVEDO, Thaís de Siqueira Campos. **O teletrabalho no período de pandemia do covid-19 e o risco de violação do direito a desconexão**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/335805/o-teletrabalho-no-periodo-de-pandemia-do-covid-19-e-o-risco-de-violacao-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 08 abr. 2021

SARGENTO, Cláudia. Teletrabalho. **Estudo**: Um mercado em crescimento. Disponível em: <http://www.zdnet.pt/especial/teletrabalho/telet2.shtml>. Acesso em 01/11/2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (7ª Turma). **Acórdão**: 0000775-75.2017.5.09.0670. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 13/05/2021. Publicado no DEJT em 26/05/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/magxl>.