

O IMPACTO DA MEDIDA PROVISÓRIA 1.108/22 NO REGIME DE TELETRABALHO

Nikole Câmara Favero¹

Andrea de Andrade Fernandes²

RESUMO

O intuito do presente trabalho, é demonstrar a importância da regulamentação do regime de teletrabalho e demonstrar, se de fato a Medida Provisória 1.108/22, que foi posteriormente convertida em Lei nº 14.442/22, trouxe segurança jurídica aos contratos de trabalho, após o enfrentamento da Covid-19. O cenário pandêmico mundial, em virtude da Covid-19, obrigou as empresas a adotarem modelos de trabalho remoto. Por sua vez, nossa Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), até então, não trazia normas específicas para regulamentar o teletrabalho, sobretudo o que se tinha eram normas superficiais sobre o tema, o que na época, ocasionou insegurança jurídica para as empresas e trabalhadores, que se viram obrigados a adotar o trabalho remoto/teletrabalho em virtude da pandemia. Inclusive, muitos na época, acreditavam que o trabalho remoto não era equiparado ao teletrabalho, em virtude da omissão legislativa que se tinha na CLT. A Medida Provisória nº 1.108/22 foi criada justamente para regulamentar esse modelo de trabalho, ora o teletrabalho, o trabalho híbrido, incluindo também em sua redação, a equiparação do trabalho remoto ao teletrabalho, proporcionando assim às empresas e aos colaboradores maior segurança jurídica. Buscando evidenciar tal cenário, o presente trabalho será produzido a partir do estudo do capítulo II-A da CLT e da Medida Provisória nº 1.108/22, que foi posteriormente convertida em Lei nº 14.442/22, combinado com um estudo sobre o regime do teletrabalho antes e após a pandemia do COVID-19, incluindo ainda a comparação da redação legal da CLT, no capítulo que trata sobre o teletrabalho, antes e depois do advento da Medida Provisória nº 1.108/22.

Palavras-chave: Covid-19; Pandemia; Teletrabalho; Medida Provisória nº 1.108/22.

¹Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: contatonikolefavero@gmail.com

²Professora Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: andreaandrade@unirn.edu.br

THE IMPACT OF PROVISIONAL MEASURE 1.108/22 ON THE TELEWORK REGIME

ABSTRACT

The purpose of the presente work is to demonstrate of the regulation of the telework regime and demonstrate, if in fact the Provisional Measure 1.108/22, which was later converted into Law nº 14.442/22 brought legal certainty to employment contracts, after facing Covid-19. The global pandemic scenario, due to Covid-19, forced companies to adopt remote work models. In turn, our Consolidation of Labor Laws (CLL), until then, did not have specific rules to regulate teleworking, specially what we had superficial rules on the subject, which at the time, caused legal uncertainty for companies and Workers, who were forced to adopt remote work/telework due to the pandemic. In fact, many at the time believed that remote work was not equated with telework, due to the legislative omission that existed in the CLL. Provisional Measure nº 1.108/22 was created precisely to regulate this work model, now teleworking, hybrid work, also including in its wording, the equating of remote work with telework, thus providing companies and employees with greater legal certainty. Seeking to highlight this scenario, the presente work will be produced from the study of chapter II-A of the CLL and the Provisional Media nº 1.108/22, wich was later converted into Law 14.442/22, combined with a study on the regime of telework before and after the Covid-19 pandemic, including the comparison of the legal wording of the CLL, in the chapter dealing with telework, before and after the advento of Provision Measure nº1.108/22.

Keywords: Covid-19; Pandemic; Telework; Provisional Measure nº 1.108/22.

1 INTRODUÇÃO

O regime de teletrabalho na história do Brasil, até a pandemia do Covid-19, nunca foi muito explorado pelos trabalhadores e empregadores brasileiros. O reflexo disso, são as normas de cunho genérico, até então, contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). De certa forma, com as medidas restritivas de locomoção, impostas pelo governo brasileiro, a fim de se evitar o contágio e diminuir o índice de mortalidade na sociedade, impulsionou-se o avanço de certos regimes laborativos, tais como o regime de teletrabalho.

Nesse sentido, a primeira parte do primeiro capítulo deste artigo, tem o intuito de descrever como começou a pandemia, se a Covid-19 foi a primeira pandemia no Brasil, bem como se já houveram outros casos pandêmicos na história da humanidade, explanamos ainda o que é Covid-19 e como foram os casos. Adiante, abordamos a criação das Medidas Provisórias, como forma de dar mais especificidade ao regime de teletrabalho.

O pontapé inicial para dar mais especificidade ao capítulo II-A, da CLT, que trata do regime do teletrabalho, foi a implementação das Medidas Provisórias, para isso, é preciso entender como é o processo de criação delas, quais foram as medidas provisórias criadas durante a pandemia, destacando-se entre elas, a Medida Provisória nº 1.108/22, principal objeto deste estudo, tendo em vista sua conversão em Lei, alterando assim, o capítulo II-A da CLT, dando maior especificidade ao instituto do teletrabalho, como se verá adiante.

Outro ponto importante, é entender o que é o teletrabalho, por isso, foi necessário criar um capítulo só para tratar sobre tema, o capítulo três. Nele é abordado o conceito de teletrabalho, começando a introduzir um pouco do texto original da CLT em comparação com a nova redação deste ordenamento, após o advento da Medida Provisória nº 1.108/22, posteriormente convertida em Lei (Lei nº 14.442/22). Além disso, foi necessário diferenciar as modalidades laborais à distância, tendo em vista suas naturezas diferentes. Colocando em xeque o conceito de teletrabalho antes e após a alteração do capítulo II-A da CLT, com o advento da Medida Provisória nº 1.108/22.

Por fim, no último capítulo deste artigo, foi exposta as alterações trazidas ao regime de teletrabalho com o advento da Medida Provisória nº 1.108/22, trazendo uma comparação dos pontos favoráveis aos trabalhadores e empregadores, demonstrando a eficácia e segurança jurídica que o legislador deu a nova redação do capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, da CLT.

Dito isto, o presente artigo busca responder se o impacto da Medida Provisória nº 1.108/22, trouxe maior segurança jurídica ao regime de teletrabalho, abordando as disposições inseridas sobre este regime na CLT. Para isso, utilizou-se o método bibliográfico, com base em monografias, revistas e artigos científicos que tratam sobre o tema, análise de estatísticas e pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais, bem como

a análise do capítulo II-A da CLT, e as Medidas Provisórias nº 927/2020, 936/2020, 1.045/21, 1.046/21 e 1.108/22.

2 A PANDEMIA E A COVID-19

Como se sabe, muitos foram os momentos da história da humanidade, em que as doenças infectocontagiosas estavam presentes, tais como, a peste bubônica, causada pela bactéria *Yersinia Pestis*, popularmente conhecida como peste negra; a varíola, causada pelo vírus *orthopoxvírus variolae*, também conhecida como Bixiga; a cólera, causada pela *vibrio cholerae*; a gripe suína, ocasionada pelo vírus H1N1, e recentemente, a Covid-19.

Dito isto, o caso da Covid-19, não é o primeiro, e, provavelmente, não será o último surto de doença infectocontagiosa que desencadeia contágios de forma demasiada e mortes em série. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), pandemia seria então somente um termo, que diz respeito a determinada doença, seja ela, peste bubônica, varíola, cólera, H1N1 ou Covid-19, que se espalha rapidamente por meio de contaminação sustentada. Logo, seguindo essa linha de raciocínio, a gravidade da doença não é determinante, e sim o seu poder de contágio e sua proliferação geográfica.

Nesse sentido, “Pandemia não é uma palavra para ser usada à toa ou sem cuidado. É uma palavra que, se usada incorretamente, pode causar um medo irracional ou uma noção injustificada de que a luta terminou, o que leva a sofrimento e mortes desnecessários”, disse Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da OMS, durante o ápice do contágio da doença (Covid-19) em março de 2020.

O termo pandemia foi corretamente usado, pois ao analisar o histórico de como tudo começou, é notório o quanto essa doença se propagou extremamente rápido. Em uma breve linha do tempo, o marco inicial seria na China em dezembro de 2019, mais precisamente em um mercado de animais em Wuhan. Seguindo nessa linha, um vírus, que na época desconhecido, encontrou um hospedeiro perfeitamente compatível, o corpo humano, e desde então, como nos filmes de ficção científica, a transmissão, que era pontual na China, passou para um surto, de surto evoluiu para epidemia, e em um piscar de olhos se transformou na pandemia mundial, que atingiu uma escala de contágio sem fronteiras.

Feita essa breve linha do tempo, importante conceituar o que seria a Covid-19. Essa doença pode ser definida como uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 sendo potencialmente grave e de alta transmissibilidade, o que ocasionou a infecção de milhões de pessoas em centenas de países, com milhares de casos mortais.

O primeiro caso de Covid-19 no Brasil, foi dia 26 de fevereiro de 2020 e, no dia 20 de março desse mesmo ano, foi decretado estado de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo 6/2020 o que comprova a alta transmissibilidade dessa doença. Ainda, é válido ressaltar que, antes da Covid-19 chegasse no território brasileiro, os estrangeiros tentaram, de diversas formas, conter a proliferação dessa doença, adotando medidas como o isolamento social, quarentena, restrição de entrada e saída do País e locomoção interestadual e intermunicipal, mas todas restaram infrutíferas, acarretando, não só contágio de milhões de pessoas, mas também a morte.

Ainda, no intuito de demonstrar o quão veloz foi a propagação dessa doença, a nível mundial, observa-se que o surgimento da Covid-19 se deu em dezembro de 2019, na China, já o primeiro caso de Covid-19 no Brasil, se deu em 26 de fevereiro de 2020, ou seja, em menos de três meses. Nesse sentido, fica mais do que provado, a grande capacidade de contaminação entre as pessoas, mesmo adotando medidas restritivas de locomoção e contágio, conforme citado, nada foi capaz de conter a proliferação desse vírus altamente transmissível.

Os índices de casos são impressionantes e assustadores, passados um pouco mais de três anos do surto da Covid-19 no Brasil, a OMS contabilizou, até meados de setembro de 2022, 34.477.539 casos e 684.425 de vítimas fatais, em todo território nacional (BRASIL, 2022).

A pandemia da Covid-19 foi uma situação a qual muitas pessoas não pensavam que poderiam vivenciar, e muito menos, a proporção que se iria alcançar, em escala global. Conforme narrado, no ápice do contágio, os países afetados pelo vírus, buscaram soluções para minimizar a proliferação dele e, conseqüentemente, seu contágio entre as pessoas, adotando diversas medidas, enquanto esperavam o desenvolvimento de vacinas. Porém, antes de entrarmos no conteúdo propriamente dito deste presente trabalho, é importante fazer um breve estudo acerca do impacto ocasionado nas relações empregatícias, em virtude dessa doença.

Diante do cenário pandêmico, em virtude da Covid-19, o Governo se viu obrigado a adotar medidas de contenção da doença em prol da coletividade, como a quarentena por exemplo, que aos poucos impactaram diretamente na economia como um todo e conseqüentemente nos contratos de trabalho.

Com isso, o Governo Federal, em busca de reverter a retração econômica, ou pelo menos, desacelera-la, lançou uma série de estímulos à economia, são eles: Auxílio Emergencial, ampliação do Programa Bolsa Família, Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, Auxílio Financeiro aos Estados, Municípios e DF, Concessão de Financiamento para Pagamento da Folha Salarial, Transferência para a Conta de Desenvolvimento Energético, Cotas dos Fundos Garantidores de Operações de Crédito, Financiamento da Infraestrutura Turística, Programa Emergencial de Acesso a Crédito, Despesas Adicionais do Ministério da Saúde e Demais Ministérios e Aquisição de Vacinas.

Em 2020, os recursos financeiros destinados pelo Governo Federal para as medidas para amenizar os danos da Covid-19 alcançaram R\$ 604,75 bilhões, dos quais foram gastos apenas R\$ 524,02 bilhões, deixando em caixa o montante de R\$ 81 bilhões. Dentre as medidas, destaca-se o montante de R\$ 322 bilhões separados para o auxílio emergencial, porém dos quais apenas R\$ 293 bilhões foram efetivamente liberados em 2020 (PAIVA, 2021). Vejamos a (figura 1) dos pacotes de estímulo à economia.

Figura 1 – Pacote de estímulos à economia

Pacote de Estímulos à Economia contra os Efeitos da Covid-19	Previsto 2020	Pago 2020
Auxílio Emergencial	322,00	293,11
Ampliação do Programa Bolsa Família	0,37	0,37
Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm)	51,55	33,50
Auxílio Financeiro aos Estados, Municípios e DF	79,19	78,25
Concessão de Financiamento para Pagamento da Folha Salarial	6,81	6,81
Transferência para a Conta de Desenvolvimento Energético	0,90	0,90
Cotas dos Fundos Garantidores de Operações e de Crédito	58,09	58,09
Financiamento da Infraestrutura Turística	5,0	3,08
Programa Emergencial de Acesso a Crédito – maquininhas	10,0	5,0
Despesas Adicionais do Ministério da Saúde e Demais Ministérios	46,33	42,70
Aquisição de Vacinas	24,51	2,22
Total	604,75	

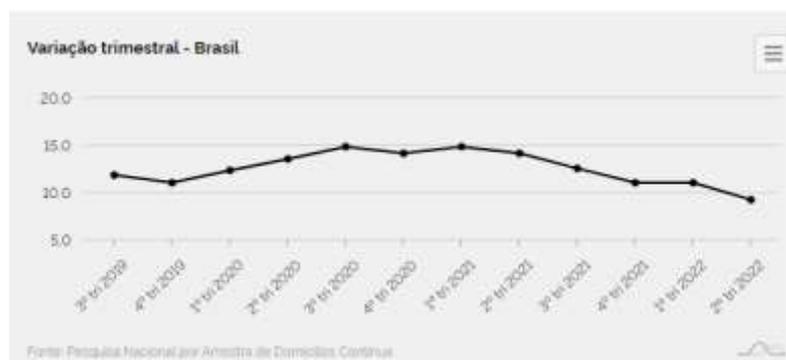
Fonte: Jornal da Unesp, 2021.

Ainda assim, mesmo com a adoção dos referidos estímulos, as empresas como um todo, tiveram um grande impacto negativamente, sobretudo nos setores de serviço, indústria, construção e comércio. Destacando-se dentre os principais problemas, as reduções nas vendas, a capacidade limitada em fabricar seus produtos, acessar fornecedores de insumos e matérias-primas.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2020), “os resultados mostraram que, entre 2,7 milhões de empresas em funcionamento, 70% reportaram que a pandemia teve um impacto geral negativo sobre o negócio”³. Em relação ao mercado de trabalho, os trabalhadores que tinham carteira assinada, tiveram sua jornada de trabalho e salário reduzidos, outros tiveram seus contratos suspensos, e no pior dos cenários, demitidos. Os mais afetados pela pandemia, foram os trabalhadores informais e os trabalhadores por conta própria, com a queda de renda em razão da natureza da atividade, que dependiam do contato presencial, e de uma rotina sem restrições, que foram impostas por medidas de contenção da Covid-19.

Em março de 2021, de acordo com dados do trimestre móvel da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) o Brasil possuía aproximadamente 14,8 milhões de pessoas desempregadas (figura 2), 33,9 milhões de trabalhadores informais e 6 milhões de desalentados, que são aqueles que desistiram de procurar uma vaga de emprego, e que não entram na contagem de desempregados (IBGE, 2020).

Figura 2 – Taxa trimestral de desemprego no Brasil



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2021.

³ IBGE. **Pandemia impactou 70% das indústrias**. Revista Indústria Brasileira. 2020. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/entrevistas/pandemia-impactou-70-das-industrias/>. Acesso em: 10 nov. 2022.

Ainda, aos empregados que continuaram trabalhando, tiveram que se submeter à mudança no regime de trabalho, por conta das medidas restritivas impostas pelo Governo Federal em virtude da pandemia, onde passaram a trabalhar de casa sob o regime conhecido popularmente como *home office*.

Porém, no Brasil, as regulamentações acerca desse regime de trabalho, sobretudo, o teletrabalho, não possuíam regulamentações específicas, sendo necessária a implementação, na época, de Medidas Provisórias sobre o tema, assunto abordado no próximo capítulo, com intuito de dar maior efetividade e segurança aos empregados e empregadores.

2.1 A CRIAÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

A adoção das Medidas Provisórias foi um, dentre vários atos administrativos, onde o qual, o Governo Federal tentou minimizar a proliferação desse vírus. Porém para melhor compreensão do presente trabalho como um todo, é válido introduzir o processo de criação dessa norma.

A Constituição Federal (1988), em seu artigo 62, prevê que o Presidente da República poderá ser adotada medidas provisórias, com força de lei, em casos de relevância e urgência, como foi a pandemia do Covid-19, devendo ainda, submeter o caso, obrigatoriamente, ao Congresso Nacional.

A Medida Provisória, portanto, tem força de lei desde a sua edição e, valem por cento e vinte dias, caso em que, não sendo aprovada pelo Congresso Nacional, ora a Câmara e Senado, nesse período, ou ainda se for rejeitada, perde sua validade imediatamente.

Dito isto, primeiramente, a Medida Provisória é analisada por uma comissão mista, ou seja, comissão que é composta por deputados e senadores, onde serão apresentadas as possíveis sugestões de mudanças, que são chamadas de emendas. Estando de acordo, a comissão mista, aprova um parecer que será submetido primeiramente ao Plenário da Câmara e depois ao Plenário do Senado.

Se for aprovada nas duas Casas, a medida provisória, que nesse momento é chamada de Projeto de Lei de Conversão (PLV), deverá ser enviada ao Presidente da República para sanção ou veto. O veto pode ser total ou parcial, tendo que o veto ser

votado pelo Congresso Nacional. Para rejeitar um veto, é preciso o voto da maioria absoluta das duas Casas.

Caso a Medida Provisória seja aprovada sem alterações, será promulgada pelo Congresso Nacional. Se for rejeitada, ou se perder sua eficácia, os parlamentares deverão editar um decreto legislativo para disciplinar os efeitos jurídicos gerados durante sua vigência. Por fim, é válido ressaltar que, é vedada a reedição na mesma sessão legislativa, de uma Medida Provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo.

Conforme dito anteriormente no início do capítulo, buscando minimizar o impacto da pandemia nos contratos de trabalho, o Governo Federal criou Medidas Provisórias com o intuito de preservar e flexibilizar as relações empregatícias. Assim, é necessário fazer uma segunda linha do tempo para melhor conceituação das Medidas Provisórias em vertente com a economia e o impacto nos contratos e empregos.

O pontapé inicial, para frear o desemprego e minimizar os impactos da crise econômica, foi com a publicação da Medida Provisória 927/2020 em 22 de março de 2020, que teve como seu principal fim a regulamentação de medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente do coronavírus, para que pudesse preservar o emprego e a renda (BRASIL, 2020).

É necessário enfatizar, que tal Medida Provisória apesar de ter incidido sobre todos os setores da economia, o grupo especial disciplinado pela CLT, e ainda sobre os trabalhadores temporários, rurais e domésticos, deixou a desejar no que tange aos trabalhadores em regime de teletrabalho, que é o foco do presente trabalho (BRASIL, 2020).

Posteriormente, no dia 1º de abril de 2020, foi publicada a Medida Provisória nº 936/20, que complementou a Medida Provisória nº 927/20, no que tange ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo ainda tal medida, no dia 06 de julho de 2020, convertida em Lei, nº 14.020/20 (BRASIL, 2020).

Porém, há novamente que se ressaltar que, o intuito principal da criação de tais medidas provisórias, seria a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e a implementação de medidas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Não sendo o regime de teletrabalho especificamente

abordado, assim, continuaria com regras genéricas, conforme se demonstrará no desenvolvimento do trabalho.

Todavia é reconhecido que o Programa implementado pelo Governo Federal, apesar de ter tido mais de um milhão e meio de empregados com carteira assinada demitidos, de março a junho de 2020, deu aos empregadores, de certo modo, uma espécie de alívio, contribuindo, inclusive, para melhora da economia (FAGUNDES; SCIARRETTA, 2021).

Seguindo a ordem na fictícia linha do tempo das Medidas Provisórias aqui criada para melhor compreensão do tema, as próximas medidas que foram implementadas foram as Medidas Provisórias 1.045/21 e 1.046/21, promulgadas no dia 27 de abril de 2021, ambas se assemelham, respectivamente, com as Medidas Provisórias anteriormente criadas, quais sejam, as Medidas Provisórias nº 936/20 e 927/20.

A Medida Provisória nº 1.045/21, que se assemelha com a Medida Provisória nº 963/20, resumidamente instituiu uma espécie de “novo” Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, permitindo que as empresas realizassem acordos para redução proporcional de jornada e salário dos seus funcionários, além de também validar a suspensão temporária dos contratos de trabalho (PIERINA; HOFF, 2021). Porém, conforme sua redação, nota-se que continua omissa no que tange às especificidades do regime de teletrabalho nos contratos de trabalho.

Já a Medida Provisória nº 1.046/21, que se assemelha com a Medida Provisória nº 927/20, dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) (BRASIL, 2021), dentre as quais, permitiu a antecipação das férias ou feriados, a utilização do banco de horas e o adiamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). No que tange ao teletrabalho, nessa nova Medida Provisória à época, teve-se um capítulo próprio para traçar regras específicas acerca da alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho.

A Medida Provisória nº 1.046/21, quando foi implementada na época, era vista como uma espécie de inovação do regime de teletrabalho, pois até então, não se havia regras específicas para regulamentar tal modalidade de trabalho, nesse sentido, pode se dizer que este seria o primeiro indício, dado pelo legislador, de que era necessário regulamentar especificamente o regime de teletrabalho, tendo em vista a

adesão em massa dessa espécie de contrato na época, e as mudanças do regime presencial para o remoto, popularmente chamado de *home office*.

Seguindo nessa linha, sobreveio a Medida Provisória 1.108/22 que foi atualmente convertida em Lei nº 14.442/22, no dia 2 de setembro de 2022, e que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho. Com o intuito de promover maior segurança jurídica ao regime de teletrabalho, será proposto uma reflexão acerca dessa temática no decorrer dos próximos capítulos desse trabalho.

3 TELETRABALHO

De origem etimológica grega, *tele* significa à distância. O teletrabalho, seria, portanto, a modalidade especial de trabalho à distância. Nos EUA utiliza-se o termo *networking, telecommuting, remote working*; nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho; nos países de idioma francês, *télétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo* e nos de idioma italiano *telelavoro* (MONTEIRO, 2016).

O art. 6º da CLT, diz que não se diferencia o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado, porém para que se configure como trabalho, é necessário a presença dos pressupostos da relação de emprego, conforme previsão expressa do artigo supramencionado (BRASIL, 1943).

Há de se frisar que, relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é a espécie. Portanto, toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego

Dito isto, por sua vez, os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, preceituam sobre a relação de emprego:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943, p. 1).

Conforme se abstrai do texto normativo mencionado, não há definido por lei o que seriam os pressupostos da relação de emprego propriamente ditos, sendo tal conceito, construído a partir da leitura em conjunto dos supracitados artigos.

A partir disso, os elementos que configuram o vínculo empregatício são: a prestação de trabalho por pessoa física, de maneira pessoal (obrigação personalíssima), onerosa (mediante prestação pecuniária), contínua (habitual) e, subordinada. Há de se salientar, portanto que, só será caracterizado como vínculo empregatício se todos os requisitos estiverem preenchidos, de forma concomitante, sendo que, na ausência de qualquer um deles, não será reconhecida a relação empregatícia (BRASIL, 1943).

Passados tais pontos, voltando a conceituação do que seria teletrabalho, conforme dito anteriormente, teletrabalho é, portanto, a modalidade especial de trabalho à distância. Porém tal modalidade não engloba qualquer labor à distância, ou seja, não é porque o labor é à distância, que será considerado como teletrabalho; existem outras modalidades de labor, como por exemplo, o trabalho externo que, embora compartilhe com a noção de trabalho à distância, ou melhor, de trabalho realizado em local diverso da sede do estabelecimento empresarial, possuem tratamento jurídico diferente do teletrabalho propriamente dito.

Nesse sentido, à título de diferenciação de modalidades laborais à distância, vejamos por exemplo, a definição de trabalho externo. Ele pode ser conceituado como aquele que, devido à própria natureza do trabalho, será realizado, inevitavelmente, fora das dependências da empresa. De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 655), “trabalhador externo é aquele que executa seus serviços fora do estabelecimento do empregador, longe de sua fiscalização e controle”. Como exemplo de trabalhadores externos, temos: eletricitas, motoristas profissionais, vendedores externos, dentre outros.

Já o teletrabalho, por sua vez, é uma modalidade especial de trabalho à distância, não porquê a natureza do trabalho obriga que o labor seja realizado fora do estabelecimento, como acontece com o trabalho externo, mas sim, porque é um trabalho realizado fora das dependências da empresa, e que poderia ser perfeitamente executado dentro dela, porém, por vontade das partes, ficou determinado tal forma de execução laboral.

Feita essa breve introdução ao conceito de teletrabalho, adentraremos mais a fundo estudando o capítulo II-A da CLT, que trata especificamente do regime de teletrabalho e sua conceituação específica, onde a qual, sofreu alterações significativas, a partir Lei nº 14.442/22, originária da Medida Provisória nº 1.108/22.

Antes do advento da Medida Provisória nº 1.108/22 e, após a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017), o legislador, tinha definido o que seria teletrabalho no art. 75-B da CLT, com a seguinte redação “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, 1943, p. 1).

De acordo com o conceito trazido pela antiga redação do artigo supramencionado, que trata sobre a definição de teletrabalho, nota-se que o legislador ao usar a expressão “preponderantemente fora das dependências do empregador”, deu a entender que, somente seria considerado teletrabalho, se o empregado prestasse a atividade laboral preponderantemente, em outras palavras, totalmente fora do ambiente de trabalho.

Ainda, no parágrafo único da referida norma era trazido que, somente, não seria descaracterizado o teletrabalho, se a presença do empregado às dependências do empregador, fosse apenas para realizar atividades específicas que exigissem a presença física dele no estabelecimento, do contrário, iria-se descaracterizar o teletrabalho.

Ou seja, antes da Medida Provisória nº 1.108.22, só seria conceituado como teletrabalho, aquele empregado que realizasse sua atividade laboral preponderantemente fora das dependências do empregador e, caso houvesse a presença habitual do empregado, à luz desse texto normativo, se descaracterizaria, por completo, a configuração do teletrabalho.

Mas, como se sabe, o conceito de “trabalho preponderante” é aberto e comporta diversas interpretações, pois o trabalho semanal pode ser preponderante para alguns e para outros não. Assim, como o trabalho prestado mensalmente para outros, pode ser considerado como um trabalho preponderante. Ainda, há quem entenda que trabalho preponderante, é o trabalho realizado diariamente. Logo, o legislador, ao conceituar o teletrabalho com a expressão “trabalho preponderante”, na antiga redação do artigo em questão, deixou margem para interpretação conforme dito.

Outro ponto a se levantar, seria a omissão no texto normativo em relação ao trabalho remoto, pois assim, deu a entender que trabalho remoto e teletrabalho não seriam a mesma coisa, diante da falta de norma específica sobre o tema. Nesse

diapásão, em virtude da pandemia, muitas pessoas foram obrigadas a trabalhar de suas casas, o que inevitavelmente, acarretou um aumento significativo de ações judiciais, foi registrado um aumento de 270%, entre os meses de março e agosto de 2020, de ações envolvendo teletrabalho (RODRIGUES, 2020).

Tal aumento exorbitante, confirma a insegurança jurídica das relações que envolviam o regime de teletrabalho, pois até então, no Brasil, não era comum a adoção desse modelo laboral, e com a pandemia do Covid-19, de uma hora para outra, milhares de pessoas tiveram que adotar tal modelo, em virtude das medidas restritivas de contenção da doença, o que fez com que surgisse a necessidade de trazer normas específicas para regulamentar o regime de teletrabalho, como o caso das Medidas Provisórias aqui discutidas, conforme discutido no capítulo anterior.

A principal Medida Provisória que trouxe grandes transformações para o teletrabalho, foi a Medida Provisória nº 1.108/22, que posteriormente foi convertida na lei nº 14.442/22, e que alterou o capítulo II-A da CLT, que versa sobre o regime de teletrabalho.

O art. 75-B da CLT, que trazia a definição de teletrabalho, basicamente, como um trabalho preponderante realizado fora das dependências do empregador, sofreu alterações pela lei nº 14.442/22 conforme dito, onde o qual restou com a seguinte redação:

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) (BRASIL, 1943, p. 1).

De acordo com o novo texto normativo, há duas novidades no conceito de teletrabalho: a inclusão do termo trabalho remoto e a exclusão do conceito de “trabalho preponderante”. Tais novidades no texto normativo, trazem maior segurança ao conceito de teletrabalho propriamente dito.

Primeiro, com a inclusão do termo “trabalho remoto” acabam todas as dúvidas se o teletrabalho teria a mesma definição do trabalho remoto, logo, com sua menção no texto legal, o legislador indicou que tal modalidade, de fato, é equivalente ao teletrabalho, não deixando assim mais margens para dúvidas e discursões, dando maior eficácia e especificidade ao conceito de teletrabalho.

Quanto a segunda novidade, seria relativa a exclusão ao conceito de teletrabalho, como trabalho preponderante, isso porquê, conforme dito anteriormente, o conceito de trabalho preponderante é bastante amplo, pois, o que para uns seria trabalho preponderante, para outros não seria, logo, com a inclusão do trecho “de maneira preponderante ou não”, trouxe maior segurança jurídica ao conceito de teletrabalho, pois o trabalho preponderante deixou de ser um requisito para que se fosse caracterizado o teletrabalho.

Outra grande novidade, quanto ao conceito de teletrabalho e sua caracterização, foi a exclusão do parágrafo único do art. 75-B da CLT, que trazia a *contrarium senso*, que a presença habitual do empregado, nas dependências do empregador, descaracterizaria o regime de teletrabalho.

Agora, no lugar do parágrafo único ora supramencionado, o legislador inovou trazendo em seu lugar, o primeiro parágrafo do art. 75-B da CLT, com a seguinte redação:

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 (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943, p. 1).

A partir da leitura do dispositivo acima, com a inclusão da frase “ainda que de modo habitual”, se extrai que o texto legal, deu maior segurança jurídica ao teletrabalhadores, pois tinha-se a visão, antes dessa inovação legislativa, que o comparecimento habitual do empregado nas dependências do empregador, descaracterizaria o regime de teletrabalho, pois conforme dito, as normas eram superficiais, o que agora não são mais.

Inúmeros foram os benefícios, no que tange ao regime de teletrabalho, tanto para os empregados, quanto para aos empregadores, com o advento da Medida Provisória nº 1.108/22, onde os principais serão destacados no próximo capítulo deste presente estudo, porém por agora, há de se frisar que, conforme demonstrado neste presente capítulo, de fato o legislador trouxe maior segurança jurídica e especificidade ao conceito de teletrabalho, dirimindo assim, toda a margem para interpretação e dúvidas, que o texto tinha anteriormente.

4 AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS AO REGIME DE TELETRABALHO COM O ADVENTO DA MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.108/22

Como é sabido, a CLT prevê um capítulo específico que trata especialmente sobre o regime de teletrabalho, qual seja, Capítulo II-A, denominado como “Do Teletrabalho”, o qual compreende os artigos 75-A a 75-E, porém, tal capítulo até então era suficiente para instruir as relações trabalhistas no Brasil, tendo em vista a baixa adesão desse regime trabalhista no Território Brasileiro (BRASIL, 1943).

Porém, com o cenário pandêmico instaurado por conta do Coronavírus (Covid-19) e, a consequente adesão, quase que obrigatória, ao regime de teletrabalho, o texto normativo original acerca do tema, não era suficiente, tendo em vista sua natureza meramente genérica, necessitando-se, assim a instituição de regulamentações específicas, através inicialmente, das Medidas Provisórias, conforme amplamente abordado no capítulo anterior.

A principal Medida Provisória, que regulamentou especificamente o regime de teletrabalho, sendo convertida em lei nº 14.442/22, alterando assim o texto legal do capítulo do teletrabalho disposto na CLT, foi a Medida Provisória nº 1.108/22, objeto do presente estudo.

Seguindo essa linha, o presente capítulo tem o intuito de demonstrar e destacar, as principais alterações do texto legal oriundas do capítulo II-A da CLT, que foram favoráveis aos empregados e empregadores e que derem, consequentemente, maior segurança jurídica aos contratos de trabalho, conforme a seguir.

4.1 PONTOS FAVORÁVEIS AOS TRABALHADORES

O primeiro ponto favorável a ser destacado, é a delimitação específica de quem não iria se limitar ao tempo máximo laboral diário e a diferenciação do teletrabalhador que presta serviço por jornada, do teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa, trazendo assim maior segurança aos trabalhadores abrangidos pelo regime de teletrabalho.

No texto normativo originário, anterior a Medida Provisória nº 1.108/22, mais precisamente no artigo 62, inciso III, do Capítulo II – Da Jornada de Trabalho, da CLT, todos os empregados em regime de teletrabalho não estariam submetidos a duração

máxima laboral de 8 (oito) horas diárias, vejamos, “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:(...) III - os empregados em regime de teletrabalho.” (BRASIL, 1943, p. 1).

Tal redação originária, até a instauração do estado de calamidade pública e a chegada do coronavírus no Brasil era suficiente, tendo em vista que o modelo de teletrabalho não era muito utilizado. Porém, com a pandemia, seria inviável que todos os trabalhadores que começaram a trabalhar sob o regime de trabalho remoto, devido a instauração das medidas preventivas para o controle de contaminação e contágio da doença, não mais possuiriam o teto de tempo laboral diário de 8 (oito) horas.

Pensando nisso, com o advento da Medida Provisória nº 1.108/22, o legislador se preocupou em não generalizar toda a classe de empregados em regime de teletrabalho, dando assim maior especificidade de quem não iria se limitar ao teto máximo de trabalho diário, vejamos: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)” (BRASIL, 1943, p. 1).

Ao fazer tal delimitação, o legislador tornou o texto legal mais justo e coerente com toda a classe teletrabalhadora, podendo dar eficácia ao controle de jornada e pagamento de horas extras aos empregados regidos por este regime laborativo.

Para corroborar ainda mais o entendimento nesse sentido, foi incluído no Capítulo II-A, capítulo específico do regime de teletrabalho na CLT, mais precisamente no artigo 75-B, parágrafos segundo e terceiro, os tipos de serviço que o teletrabalhador pode prestar e a confirmação de que o teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa, não se limita ao teto laboral diário de oito horas, vejamos:

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.

(...)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943, p. 1).

Logo, os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, não se submetem ao teto de 8 (oito) horas diárias, tendo sua remuneração de forma proporcional ao produto entregue. Por sua vez, o empregado sob o regime de teletrabalho, que não presta serviço por produção ou tarefa, pode-se dizer que será o teletrabalhador que presta serviço por “tempo”, ou melhor dizendo por jornada, recebe e trabalha de acordo com a jornada contratada, se limitando, inclusive, ao teto de 8 (oito) horas diárias trabalhadas.

O segundo ponto favorável a classe teletrabalhadora, foi a diferenciação entre o teletrabalho e o *telemarketing*. O texto legal originário sequer citava o operador de *telemarketing*, sendo então omissos neste ponto, cabendo assim margem para interpretação ocasionando, conseqüentemente insegurança jurídica a toda classe dos empregados em regime de teletrabalho. Agora, com o advento da Medida Provisória nº 1.108/22, que motivou a inclusão do parágrafo quarto, no artigo 75-B, da CLT, o regime de teletrabalho/trabalho remoto não mais se confunde, muito menos se equipara, com o trabalhador telemarketing/teleatendimento, vejamos:

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.

(...)

§ 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) (BRASIL, 1943, p. 1).

Ao fazer tal diferenciação, o legislador deu mais segurança a classe teletrabalhadora, pois, o serviço de *telemarketing* é prestado de forma presencial, nas dependências do empregador, ainda que o serviço ao cliente seja prestado de forma remota, o vínculo laboral do empregado e empregador é feito de forma presencial. Sendo assim, não seria justo dar a tal classe a flexibilização e privilégios das regras de controle de jornada prevista aos teletrabalhadores, tendo em vista que os operadores de telemarketing/teleatendimento, prestam o serviço no ambiente físico do empregador.

O terceiro ponto favorável a classe teletrabalhadora, foi a inclusão do artigo 75-F ao texto legal da CLT, onde o qual previu prioridade no preenchimento de vagas sob o regime de teletrabalho, aos empregados portadores de deficiência e aos

empregados que possuem filhos, sob guarda judicial, de até quatro anos de idade, vejamos:

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) (BRASIL, 1943, p. 1).

Neste ponto, ao prever expressamente tal disposição, o legislador não só garantiu maior segurança jurídica aos teletrabalhadores, como também promoveu o bem-estar da classe teletrabalhadora, tentando diminuir as possíveis desigualdades sociais nesse aspecto.

Por fim, o quarto ponto favorável a ser destacado neste presente trabalho, foi a inclusão do parágrafo sexto, ao artigo 75-B da CLT, onde o qual previu expressamente a permissão da adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, vejamos:

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.

(...)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022). (BRASIL, 1943, p. 1).

O texto normativo original da CLT, não fazia nenhuma menção se era permitido ou não aos aprendizes e estagiários realizarem suas atividades de forma remota, no regime de teletrabalho. Assim, durante a pandemia, diante da omissão legislativa, muitos estagiários e aprendizes continuaram exercendo o trabalho se forma presencial, pois as empresas acreditavam que somente os empregados poderiam estar sob o regime de teletrabalho. Logo, o legislador ao introduzir tal parágrafo, garantiu mais uma vez, a segurança jurídica almejada.

4.1 PONTOS FAVORÁVEIS AOS EMPREGADORES

O principal ponto inovador e favorável a classe empregadora a ser destacado, é a inclusão do parágrafo quinto ao artigo 75-B da CLT, onde o qual implementou que

a utilização de equipamentos tecnológicos, fora da jornada de trabalho do teletrabalhador, não constitui tempo à disposição ao empregador, ou seja, não configurando assim a realização de horas extras.

Porém, se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho nesse sentido, poderá ser considerado como tempo à disposição ao empregador, configurando assim, conseqüentemente, a realização de horas extras, vejamos o texto normativo:

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.

(...)

§ 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). (BRASIL, 1943, p. 1).

Tal previsão beneficia a classe empregadora no que tange ao não reconhecimento de horas extras quando diante da situação normativa descrita. No texto originário, tinham-se entendimentos jurisprudências tanto a favor dos teletrabalhadores quanto a favor dos empregadores, no que tange ao reconhecimento os não de que a utilização dos dispositivos tecnológicos descritos acima, configurariam a realização de horas extras.

Isso se dava, diante da lacuna normativa, cabendo assim margem para interpretação, gerando insegurança jurídica. Ao definir isso expressamente no texto normativo, o legislador se preocupou em proteger a classe empregadora das ações em massa que tinham como pleito a obtenção do pagamento de horas extras pelo simples uso de recursos tecnológicos fora da jornada de trabalho, que foi intensificado ainda mais com a pandemia do Covid-19.

Então ao implementar tal parágrafo, o legislador além de dar maior segurança jurídica aos empregadores, assegurou o princípio legal do ônus da prova, cabendo assim ao empregado provar tudo o que for alegado, não comportando meras presunções pelo simples uso de recursos tecnológicos.

Por fim, outro ponto favorável a ser destacado neste presente trabalho à classe empregadora, seria a inclusão do parágrafo terceiro ao artigo 75-C, da CLT, onde o qual trouxe como inovação que caso o empregado opte pela realização do teletrabalho/trabalho remoto fora da localidade prevista contratualmente, o empregador se desincumbirá das despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial. Todavia, se estiver previsto contratualmente, o encargo poderá ser do empregador. Vejamos:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.
 (...)

 § 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) (BRASIL, 1943, p. 1).

Foi necessária a implementação do parágrafo terceiro supramencionado, em virtude da redação já contida no parágrafo anterior do referido artigo, qual seja seu parágrafo segundo ainda no mesmo artigo 75-C da CLT, onde o qual já previa a possibilidade de alteração de forma unilateral pelo empregador, desde que houvesse um tempo mínimo legal de 15 (quinze) dias. Vejamos o dispositivo legal, que já fazia parte do texto originário, pós reforma trabalhista:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.
 (...)

 § 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 (BRASIL, 1943, p. 1).

Logo, por ter tal determinação unilateral, diversas eram as vezes que se entravam em conflito de quem era o encargo pelas despesas ocasionados pela troca de regime, sendo intensificado tal conflito com a pandemia. Nesse sentido, diante da omissão legislativa, o legislador com o intuito de dar maior segurança jurídica não só a classe teletrabalhadora, como também aos empregadores, implementou o parágrafo terceiro, anteriormente citado a fim aniquilar as margens de interpretação e correntes jurisprudenciais sobre o tema.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia mudou a forma com que as pessoas trabalham, o que levou os empregadores aderirem a novas maneiras de atividades comerciais. Sendo o teletrabalho um caminho que foi possível para continuar as atividades laborais. Dessa forma, o teletrabalho contribuiu para otimizar o tempo do trabalhador, uma vez que ele não precisa se deslocar até a empresa, bem como oferece ao empregador uma diminuição de custos de manutenção e infraestrutura.

Ocorre que com a chegada da pandemia no Brasil, e a imposição das medidas restritivas necessárias para diminuição da transmissão da doença, e consequente adesão em massa do regime de teletrabalho, foi necessário que o legislador regulamentasse mais especificamente tal regime laboral, tendo em vista que as normas contidas na CLT eram de cunho não específico.

Evidencia-se que apesar da modalidade de teletrabalho não ser uma modalidade nova, era pouco utilizada no mercado de trabalho brasileiro, logo, as normas legais de tal instituto não eram específicas e tinham cunho genérico, o que dava margem para interpretação e insegurança jurídica, como por exemplo questões ergométricas e das condições de trabalho que são importantes temas de prevenção a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Na ceara do direito trabalhista, a construção de Medidas Provisórias, para regulamentar as omissões legislativas dando assim maior segurança aos contratos de trabalho, sendo ressaltada a Medida Provisória nº 1.108/22, que foi convertida em Lei (Lei nº 14.442/22), que deu maior especificidade ao instituto do teletrabalho, alterando assim grande parte do capítulo II-A da CLT.

Conforme dito no capítulo 4 desse presente trabalho, destaquei alguns pontos favoráveis tanto para os empregados quanto para os empregadores, onde os quais possibilitaram trazer de fato segurança jurídica aos contratos regidos sob essa égide, qual seja, o teletrabalho.

Cabe aqui frisar um dos pontos mais interessantes, que foi a normatização no texto legal quanto a não configuração de horas extras, caso o empregado utilizasse equipamentos tecnológicos fora da sua jornada de trabalho. Ao trazer isso em seu texto legal, o legislador retirou quaisquer discussões que se tinha até então, acabando qualquer margem para interpretação quanto a isso.

Em relação ao empregados, destaco por fim, a inteligência do legislador em acrescentar o teletrabalho por produção ou tarefa, onde este não se limita ao teto laboral de 8 (oito) horas diárias, possibilitando assim maiores oportunidades de trabalho, podendo inclusive haver cumulação de serviços com dois empregadores diferentes, o que de fato trouxe não só segurança jurídica, mas possibilitou a regência novos contratos de trabalho que até então estavam no limbo, por falta de regulamentação específica.

Isto posto, chega-se à conclusão de que com o advento da Medida Provisória nº 1.108/22, os empregados e empregadores foram beneficiados positivamente, pois obtiveram maior segurança jurídica nos contratos de trabalho sob o regime de teletrabalho, tendo sua regulamentação melhor especificada, acabando com as margens de interpretação que até então se tinham sobre os pontos omissos contidos no capítulo II-A da CLT.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Medida provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Medida provisória n. 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Medida provisória n. 936, de 01 de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Painel Coronavírus**. Secretarias Estaduais de Saúde. Brasil, 2022. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acessado em: 11 nov. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

FAGUNDES, Álvaro; SCIARRETTA, César Felício e Toni. **Marcas da pandemia**. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/coronavirus/a-economia-na-pandemia/>. Acessado em: 06 set. 2022.

MONTEIRO, Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: LTr Editora, 2016.

NO BRASIL, IMPACTO ECONÔMICO DA PANDEMIA SERÁ FORTE E DURADOURO. *Jornal da Unesp*. São Paulo, 02 julh.2022. Disponível em: < <https://jornal.unesp.br/2021/07/02/no-brasil-impacto-economico-da-pandemia-sera-forte-e-duradouro/>>. Acesso em: 10 set. 2022.

OMS. **Histórico da pandemia de COVID-19**. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 11 nov. 2022.

PAIVA, Claudio Cesar. **No Brasil, impacto econômico da pandemia será forte e duradouro**. 2021. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2021/07/02/no-brasil-impacto-economico-da-pandemia-sera-forte-e-duradouro/>. Acesso em: 10 nov. 2022.
PIERINA, Marta. HOFF, Juli. **MPs 1045 e 1046: o que muda no seu setor de RH**. 2021. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/mps-1045-e1046>. Acesso em: 11 nov. 2022.

PANDEMIA IMPACTOU 70% DAS INDÚSTRIAS. *Revista Indústria Brasileira*. 02 set. 2020. Disponível em: < <https://noticias.portaldaindustria.com.br/entrevistas/pandemia-impactou-70-das-industrias/> >. Acesso em: 10 set. 2022.

RODRIGUES, Eduardo. Ações Envolvendo Teletrabalho Sobem 270% na Pandemia e Parlamentares Propõem Novas Regras. **O Estado de S. Paulo**. São Paulo. 19 out. 2020. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-envolvendo-teletrabalho-sobem-270-na-pandemia-e-parlamentares-apresentam-projetos-de-lei,70003480480>. Acesso em: 11 nov. 2022.