

IMPACTOS DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 1.108/2022 NO REGIME DE TELETRABALHO EM CENÁRIO PÓS-PANDÊMICO

IMPACTS OF PROVISIONAL PRESIDENTIAL DECREE N. 1.108/2022 ON THE TELEWORK REGIME IN A POST-PANDEMIC SCENARIO

Recebido em 18.11.2022 • Aprovado em 13.9.2023

.....

Nikole Favero

RESUMO

O cenário pandêmico mundial causado pela covid-19 obrigou as empresas a adotarem modelos de trabalho remoto. Por sua vez, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), até então, não trazia normas específicas para regulamentar o teletrabalho, pois 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. A Medida Provisória n. 1.108/2022 foi criada justamente para regulamentar esse modelo de trabalho, o teletrabalho e/ou o trabalho híbrido, incluindo também em sua redação a equiparação do trabalho remoto ao teletrabalho. Objetiva-se demonstrar a importância da regulamentação do regime de teletrabalho e analisar se a Medida Provisória n. 1.108/2022, que foi posteriormente conver-

tida na Lei n. 14.442/2022, trouxe segurança jurídica aos contratos de trabalho após o enfrentamento da covid-19. Para suprir tais objetivos, ante um viés metodológico, emprega-se pesquisa com procedimento bibliográfico e legislativo, de natureza básica, tipo teórico, objetivo descritivo, abordagem qualitativa e método dedutivo. Conclui-se, portanto, a partir do estudo do Capítulo II-A da CLT e da Medida Provisória n. 1.108/2022, convertida na Lei n. 14.442/2022, que os empregados e os empregadores foram beneficiados positivamente com as mencionadas alterações legislativas, pois obtiveram maior segurança jurídica nos contratos de trabalho sob o regime de teletrabalho, uma vez que a regulamentação foi especificada em relação ao Capítulo II-A da CLT.

Palavras-chave: Covid-19. Pandemia. Teletrabalho. Medida Provisória n. 1.108/2022.

ABSTRACT

The global pandemic scenario caused by the covid-19 forced companies to adopt remote work models. In turn, the Consolidation of Labor Laws (CLT), until then, did not bring specific rules to regulate telecommuting, because what we had were superficial rules on the subject, which, at the time, caused legal uncertainty for companies and workers, who were forced to adopt remote work/telecommuting due to the pandemic. The Provisional Presidential Decree n. 1.108/2022 was created exactly to regulate this model of work, telecommuting and/or hybrid work, also including in its wording the equation of remote work to telecommuting. It is intended to demonstrate the importance of regulating the regime of telework and analyze whether the Provisional Presidential Decree n. 1.108/2022, which was later converted

into Law n. 14.442/2022, brought legal certainty to employment contracts after facing the covid-19. In order to fulfill such objectives, in view of a methodological bias, a bibliographical and legislative procedure research is employed, of basic nature, theoretical type, descriptive objective, qualitative approach and deductive method. It is concluded, therefore, from the study of chapter II-A of CLT and of the Provisional Presidential Decree n. 1.108/2022, converted into Law n. 14.442/2022, that the employees and employers were positively benefited with the mentioned legislative changes, because they obtained more legal security in the labor contracts under the regime of telework, once the regulation was specified in relation to chapter II-A of CLT.

Keywords: Covid-19. Pandemic. Telework. Provisional Presidential Decree n. 1.108/2022.

INTRODUÇÃO

O regime de teletrabalho, até a pandemia de covid-19, foi pouco explorado pelos trabalhadores e empregadores brasileiros. Como reflexo disso, pode-se considerar 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 durante a pandemia a fim de 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.

Sob essa linha de análise, evidencia-se que a problemática da situação gira em torno de dois pontos: a) qual a importância do teletrabalho no contexto brasileiro pós-pandêmico? e b) quais os impactos da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, no contexto do teletrabalho no Brasil?

Nesse sentido, justifica-se a pesquisa a partir do esclarecimento quanto à sua relevância acadêmica e à sua aplicabilidade nas sociedades. De fato, em primeiro, tem-se que a discussão acerca da importância do teletrabalho no contexto brasileiro pós-pandêmico merece destaque. Ademais, em segundo, nota-se que os impactos da Medida Provisória n. 1.108/2022 no contexto do teletrabalho no Brasil precisam ser esclarecidos para compreender os supostos benefícios para os empregados e empregadores.

De modo geral, objetiva-se analisar se a Medida Provisória n. 1.108/2022, que foi posteriormente convertida na Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022, trouxe segurança jurídica aos contratos de trabalho após o enfrentamento da covid-19. De modo específico, aspira-se a demonstrar as principais alterações do texto legal oriundas do Capítulo II-A da CLT, que foram favoráveis aos empregados e empregadores. Ademais, pretende-se demonstrar a importância da regulamentação do regime de teletrabalho. Por fim, planeja-se expor as alterações trazidas ao regime de teletrabalho com o advento da Medida Provisória n. 1.108/2022, ao comparar os pontos favoráveis aos trabalhadores e empregadores com vistas a compreender a eficácia e a segurança jurídica que o legislador deu à nova redação do Capítulo II-A, "Do Teletrabalho", da CLT.

Para suprir tais objetivos, ante um viés metodológico, emprega-se pesquisa com procedimento bibliográfico e legislativo, de natureza básica, tipo teórico, objetivo descritivo, abordagem qualitativa e método dedutivo (Lakatos; Marconi, 2021).

Como hipótese, então, tem-se que a Medida Provisória n. 1.108/2022 trouxe maior segurança jurídica ao regime de teletrabalho ao abordar as disposições inseridas sobre esse regime na CLT.

À vista disso, sob um viés estrutural, a pesquisa se divide em três partes. Em primeiro, descreve-se o início da pandemia de covid-19 no Brasil e seus impactos para a sociedade brasileira. Em segundo, demonstra-se como ocorre o teletrabalho e qual a sua importância no ambiente brasileiro. Em terceiro, por fim, expõem-se as alterações trazidas ao regime de teletrabalho com o advento da Medida Provisória n. 1.108/2022.

1 PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL E CRIAÇÃO DE MEDIDAS PROVISÓRIAS

Muitos foram os momentos da história da humanidade em que as doenças infecto-contagiosas 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 "bexiga"; a cólera, causada pela *Vibrio cholerae*; a gripe suína, ocasionada pelo vírus H1N1; e, recentemente, a covid-19.

Em uma breve linha do tempo, o marco inicial ocorreu na China, em dezembro de 2019, mais precisamente em um mercado de animais em Wuhan. De fato, um vírus, desconhecido na época, encontrou um hospedeiro perfeitamente compatível, o corpo humano. Paulatinamente, a transmissão passou para um surto; de surto, evoluiu para epidemia e acabou por se transformar na pandemia de covid-19. Assim, 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, potencialmente grave e de alta transmissibilidade, o que ocasionou a infecção de milhões de pessoas em centenas de países, com milhares de casos mortais (Silva et al., 2021).

O primeiro caso de covid-19 no Brasil foi registrado em 26 de fevereiro de 2020, e, em 20 de março do mesmo ano, foi decretado estado de calamidade pública por meio do Decreto Legislativo n. 6/2020, o que comprovou a alta preocupação referente a essa doença. É válido ressaltar que, antes que a covid-19 chegasse ao território brasileiro, os estrangeiros tentaram de diversas formas conter a proliferação dessa doença ao adotarem medidas como isolamento social, quarentena, restrição de entrada e saída dos países e de locomoção interestadual e intermunicipal, mas todas restaram infrutíferas, o que resultou no contágio e em diversas mortes (Aquino *et al.*, 2020).

Com o intuito de demonstrar o quão veloz foi a propagação dessa doença em nível mundial, observa-se que o surgimento da covid-19 se deu em dezembro de 2019, na China; já o primeiro caso no Brasil se deu em 26 de fevereiro de 2020, ou seja, em menos de três meses. Nesse sentido, nota-se a grande capacidade de contaminação entre as pessoas, isto é, embora adotadas medidas restritivas de locomoção e de contágio, nada foi capaz de conter a proliferação do vírus.

Os índices de casos são impressionantes e assustadores. Passados pouco mais de três anos do surto da covid-19 no Brasil, foram contabilizados, até meados de setembro de 2022, 34.477.539 casos e 684.425 vítimas fatais em todo o território nacional (IBGE, 2020).

Pode-se considerar que a pandemia de covid-19 foi uma situação de escala global que alcançou patamares praticamente inimagináveis para algumas pessoas. Conforme narrado, no ápice do contágio, os países afetados pelo vírus buscaram soluções para minimizar a proliferação e, conseqüentemente, o contágio entre as pessoas, adotando diversas medidas, enquanto esperavam o desenvolvimento de vacinas. De fato, nota-se que os países precisaram se adequar ao contexto pandêmico tanto em relação à saúde populacional como também em relação ao desenvolvimento social.

1.1 IMPACTO DA COVID-19 NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS BRASILEIRAS

Diante do cenário pandêmico, em virtude da covid-19, o Brasil se viu obrigado a adotar medidas de contenção da doença em prol da coletividade, como a quarentena, por exemplo, que gradativamente impactou a economia e, em consequência, os contratos de trabalho.

Com isso, o governo federal, em busca de reverter a retração econômica, ou, pelo menos, desacelerá-la, lançou uma série de estímulos à economia, a saber: a) auxílio emergencial; b) ampliação do Programa Bolsa Família; c) benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda; d) auxílio financeiro aos estados, municípios e DF; e) concessão de financiamento para pagamento da folha salarial; f) transferência para a conta de desenvolvimento energético; g) cotas dos fundos garantidores de operações de crédito; h) financiamento da infraestrutura turística; i) programa emergencial de acesso a crédito; j) despesas adicionais do Ministério da Saúde e demais ministérios; e k) aquisição de vacinas.

Em 2020, os recursos financeiros destinados pelo governo federal para as medidas, com vistas a 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, dos quais apenas R\$ 293 bilhões foram efetivamente liberados em 2020 (Paiva; Paiva, 2021). Veja-se a Figura 1, que trata 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: Paiva e Paiva (2021).

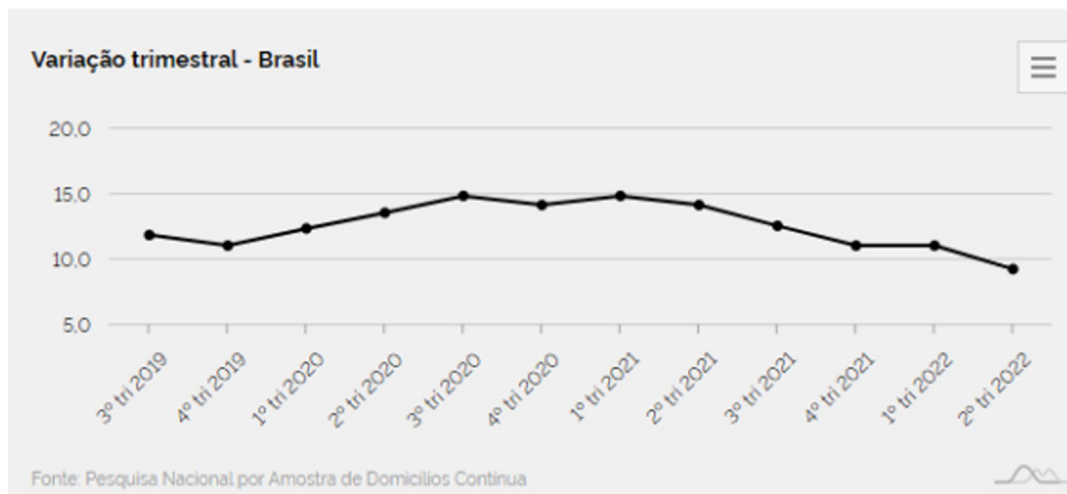
Ainda assim, mesmo com a adoção dos referidos estímulos, as empresas sofreram grande impacto negativo, sobretudo nos setores de serviços, indústria, construção e comércio. Destacam-se, dentre os principais problemas, as reduções nas vendas e a capacidade limitada em fabricar seus produtos e em acessar fornecedores de insumos e de matérias-primas (Gullo, 2020).

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". Em relação ao mercado de trabalho, os trabalhadores com carteira assinada tiveram sua jornada de trabalho e salário reduzidos, outros tiveram seus contratos suspensos, e, no pior dos cenários, foram demitidos.

Considera-se, inclusive, que os mais afetados pela pandemia foram os trabalhadores informais, devido à queda de renda em razão da natureza da atividade, que dependia do contato presencial, e a uma rotina extremamente restrita em virtude das 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: IBGE (2020).

Os empregados que continuaram trabalhando tiveram que se submeter à mudança no regime de trabalho devido às medidas restritivas impostas pelo governo federal em virtude da pandemia, ou seja, passaram a trabalhar de casa sob o regime que ficou conhecido como *home office* (Gullo, 2020).

Entretanto, no Brasil, as regulamentações acerca desse regime de trabalho, sobretudo do teletrabalho, não possuíam especificidade, e acabou por ser necessária a implementação de medidas provisórias sobre o tema, com intuito de dar maior efetividade e segurança aos empregados e empregadores.

1.2 A CRIAÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

A adoção das medidas provisórias foi um dos atos administrativos que o governo federal utilizou para tentar minimizar a proliferação da covid-19; por isso é importante compreender como ocorre o processo de criação de tais medidas.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 62, prevê que o presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, em casos de relevância e urgência (Brasil, 1988), como foi a pandemia de covid-19, devendo ainda submeter o caso, obrigatoriamente, ao Congresso Nacional.

A medida provisória, portanto, tem força de lei desde a sua edição e vale por 120 dias. Caso não seja aprovada pelo Congresso Nacional nesse período, perde sua validade imediatamente. De fato, a medida provisória é analisada por uma comissão mista, composta por deputados e senadores, onde serão apresentadas as possíveis sugestões de mudanças, as emendas. De acordo, a comissão mista aprova um parecer que será submetido ao Plenário da Câmara e depois ao Plenário do Senado (Mendes; Branco, 2022).

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 e deve 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 (Mendes; Branco, 2022).

Inicialmente, para diminuir o desemprego e minimizar os impactos da crise econômica, foi aprovada a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, que teve como principal fim a regulamentação de medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus, para que se pudesse preservar o emprego e a renda (Brasil, 2020b).

Essa medida, apesar de ter incidido sobre todos os setores da economia, sobre o grupo especial disciplinado pela CLT e sobre os trabalhadores temporários, rurais e domésticos, deixou lacunas no que tange aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Posteriormente, no dia 1º de abril de 2020, foi publicada a Medida Provisória n. 936/2020, que complementou a Medida Provisória n. 927/2020, voltada ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo ainda tal medida, no dia 6 de julho de 2020, convertida na Lei n. 14.020/2020 (Brasil, 2020a).

Há de se ressaltar, no entanto, 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, isto é, o regime de teletrabalho não havia sido, ainda, especificamente abordado.

Todavia, é reconhecido que o programa implementado pelo governo federal, apesar de ter tido mais de 1,5 milhão 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 (Costa, 2020).

Os próximos atos implementados foram as Medidas Provisórias n. 1.045/2021 e n. 1.046/2021, promulgadas no dia 27 de abril de 2021. Ambas se assemelham, respectivamente, às medidas provisórias anteriormente criadas.

A Medida Provisória n. 1.045/2021, que se assemelha à Medida Provisória n. 963/2020, resumidamente, instituiu uma espécie de “novo” Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, ao permitir que as empresas realizassem acordos para redução proporcional de jornada e de salário dos seus funcionários, além de validar a suspensão temporária dos contratos de trabalho (Santos; Braga; Machado, 2021). Contudo, 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 n. 1.046/2021, que se assemelha à Medida Provisória n. 927/2020, dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Brasil, 2021), entre as quais permitiu a antecipação das férias ou de feriados, a utilização do banco de horas e o adiamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Em relação ao teletrabalho, nessa nova medida provisória, teve-se um capítulo próprio para traçar regras específicas acerca da alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho.

A Medida Provisória n. 1.046/2021, quando foi implementada na época, era vista como uma espécie de inovação do regime de teletrabalho, pois, até então, não havia regras específicas para regulamentar tal modalidade de trabalho. Nesse sentido, pode-se dizer que esse seria o primeiro indício, dado pelo legislador, de que era necessário regulamentar especificamente o regime de teletrabalho, tendo em vista a adesão em massa a essa espécie de contrato na época e as mudanças do regime presencial para o remoto (Nascimento; Creado, 2020).

Seguindo nessa linha, sobreveio a Medida Provisória n. 1.108/2022, atualmente convertida na Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022, e que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho.

2 TELETRABALHO NO BRASIL

De origem etimológica grega, *tele* significa “a distância”. O teletrabalho seria, portanto, a modalidade especial de trabalho a 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* (Garcia, 2022).

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 necessária 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 o 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 (Garcia, 2022).

Dito isso, acerca da relação de emprego, os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, preceituam:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

Art. 3º Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

Conforme se abstrai do texto normativo mencionado, não é 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 (Garcia, 2022). Há de se salientar, portanto, que só será caracterizado como vínculo empregatício se todos os requisitos estiverem preenchidos de forma concomitante, e, na ausência de qualquer um deles, não será reconhecida a relação empregatícia (Brasil, 1943).

Portanto, percebe-se que o teletrabalho é a modalidade especial de trabalho a distância. Contudo, tal modalidade não engloba qualquer labor a distância, ou seja, não é porque o labor é a distância que será considerado como teletrabalho; existem outras modalidades de labor, como o trabalho externo, que, embora compartilhe a noção de trabalho a distância, ou melhor, de trabalho realizado em local diverso da sede do estabelecimento empresarial, possui tratamento jurídico diferente do teletrabalho propriamente dito.

Nesse sentido, a título de diferenciação de modalidades laborais a distância, por exemplo, tem-se o trabalho externo, que 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, têm-se os eletricitas, motoristas profissionais, vendedores externos, entre outros.

O teletrabalho, por sua vez, é uma modalidade especial de trabalho a distância, não porque a natureza do trabalho obriga que o labor seja realizado fora do estabelecimento, como acontece com o trabalho externo, mas porque é um trabalho realizado fora das dependências da empresa e que poderia ser perfeitamente executado dentro dela; no entanto, por vontade das partes, ficou determinada essa forma de execução laboral.

Feita essa breve introdução ao conceito de teletrabalho, torna-se essencial estudar o Capítulo II-A da CLT, que trata especificamente do regime de teletrabalho e sua conceitualização específica, a qual sofreu alterações significativas a partir da Lei n. 14.442/2022, originária da Medida Provisória n. 1.108/2022.

Antes do advento da Medida Provisória n. 1.108/2022 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:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Brasil, 1943).

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 em ambiente diverso das dependências empresariais.

O parágrafo único da referida norma dispôs, inclusive, que não seria descaracterizado o teletrabalho se a presença do empregado nas dependências do empregador fosse apenas para realizar atividades específicas que exigissem a presença física dele no estabelecimento; do contrário, descaracterizar-se-ia o teletrabalho.

De fato, antes da Medida Provisória n. 1.108/2022, só seria conceituado como teletrabalhador 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, descaracterizar-se-ia, por completo, a configuração do teletrabalho.

Entretanto, 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. Há quem entenda, ainda, 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 interpretações, conforme dito.

Outro ponto a se levantar seria a omissão no texto normativo em relação ao trabalho remoto, pois deu a entender que trabalho remoto e teletrabalho não seriam a mesma coisa, diante da falta de norma específica sobre o tema. Nesse sentido, em virtude da pandemia, muitas pessoas foram obrigadas a trabalhar de suas casas, acarretando um aumento significativo de ações judiciais, o que pode ser constatado ao pesquisar o termo "teletrabalho" no site do Superior Tribunal de Justiça.

Tal aumento 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. Assim, com a pandemia de covid-19, a sociedade brasileira teve de 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 é o caso das Medidas provisórias aqui discutidas.

A principal medida a trazer grandes transformações para o teletrabalho foi a Medida Provisória n. 1.108/2022, que posteriormente foi convertida na Lei n. 14.442/2022 e que alterou o Capítulo II-A da CLT, o qual versa sobre o regime de teletrabalho.

O art. 75-B da CLT (Brasil, 1943), que trazia a definição de teletrabalho basicamente como um trabalho preponderantemente realizado fora das dependências do empregador, sofreu alterações pela Lei n. 14.442/2022, conforme dito, restando a seguinte redação:

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 (Redação dada pela Lei n. 14.442, de 2022).

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 as dúvidas sobre 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, sem deixar lacunas para dúvidas e discussões, o que acabou por fornecer maior especificidade ao conceito de teletrabalho.

Segundo, com a exclusão do conceito de "trabalho preponderante", há maior segurança jurídica em relação ao conceito de teletrabalho, pois o trabalho preponderante deixou de ser um requisito para que fosse caracterizado o teletrabalho; isso porque o conceito de trabalho preponderante é bastante amplo.

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

Agora, no lugar desse parágrafo único, o legislador inovou trazendo o § 1º do art. 75-B da CLT, com a seguinte redação (Brasil, 1943):

[...]

§ 1º 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 n. 14.442, de 2022).

A partir da leitura do dispositivo acima, com a inclusão da frase "ainda que de modo habitual", extrai-se que o texto legal deu maior segurança jurídica aos teletrabalhadores, pois tinha-se a visão, antes dessa inovação legislativa, de que o comparecimento habitual do empregado nas dependências do empregador descaracterizaria o regime de teletrabalho, uma vez que as normas eram superficiais.

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 n. 1.108/2022, notadamente devido à maior segurança jurídica e à especificidade ao conceito de teletrabalho.

3 ALTERAÇÕES TRAZIDAS AO REGIME DE TELETRABALHO COM O ADVENTO DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 1.108/2022

A CLT prevê um capítulo específico que trata especialmente do regime de teletrabalho, qual seja, Capítulo II-A, denominado “Do Teletrabalho”, o qual compreende os arts. 75-A a 75-E. Tal capítulo, até então, era suficiente para instruir as relações trabalhistas no Brasil, tendo em vista a baixa adesão a esse regime trabalhista em nosso território (Brasil, 1943).

Com o cenário pandêmico instaurado em decorrência da covid-19 e a consequente adesão, quase obrigatória, ao regime de teletrabalho, o texto normativo original acerca do tema não era suficiente, tendo em vista sua natureza meramente genérica, ou seja, eram necessárias medidas provisórias que tratassem do teletrabalho.

A principal medida provisória que regulamentou especificamente o regime de teletrabalho, sendo convertida na Lei n. 14.442/2022, que alterou o texto legal do capítulo do teletrabalho disposto na CLT, foi a Medida Provisória n. 1.108/2022, objeto do presente estudo.

3.1 PONTOS FAVORÁVEIS AOS TRABALHADORES

O primeiro ponto favorável a ser destacado é a delimitação específica de quem não iria se enquadrar no tempo máximo laboral diário e a diferenciação do teletrabalhador que presta serviço por jornada e do teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa, o que trouxe maior segurança aos trabalhadores abrangidos pelo regime de teletrabalho.

No texto normativo originário, anterior à Medida Provisória n. 1.108/2022, mais precisamente no art. 62, inciso III, do Capítulo II – Da Jornada de Trabalho da CLT, todos os empregados em regime de teletrabalho não estariam submetidos à duração máxima laboral de oito horas diárias: “Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (Brasil, 1943).

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

Com o advento da Medida Provisória n. 1.108/2022, o legislador se preocupou em não generalizar toda a classe de empregados em regime de teletrabalho e deu maior especificidade a quem não iria se limitar ao teto máximo de trabalho diário, veja-se:

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 n. 14.442, de 2022) (Brasil, 1943).

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

Mais ainda, foram incluídos no Capítulo II-A, precisamente no art. 75-B, nos §§ 2º e 3º, 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, veja-se (Brasil, 1943):

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 n. 14.442, de 2022).

Logo, os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não se submetem ao teto de oito horas diárias e têm 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 será o teletrabalhador que presta serviço por "tempo", ou melhor, por jornada; recebe e trabalha de acordo com a jornada contratada; e se limita, inclusive, ao teto de oito horas diárias trabalhadas.

O segundo ponto favorável à classe teletrabalhadora foi a diferenciação entre o teletrabalho e o *telemarketing*. O texto legal originário nem sequer citava o operador de *telemarketing*, isto é, era omissa nesse ponto. Nesse sentido, tal lacuna abria margem para interpretação, o que poderia vir a ocasionar uma insegurança jurídica à classe dos empregados em regime de teletrabalho. Agora, com o advento da Medida Provisória n. 1.108/2022, que motivou a inclusão do § 4º no art. 75-B da CLT, o regime de teletrabalho/trabalho remoto não mais se confunde, muito menos se equipara, com o do trabalhador de *telemarketing*/teleatendimento (Brasil, 1943):

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 n. 14.442, de 2022).

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

O terceiro ponto favorável à classe teletrabalhadora foi a inclusão do art. 75-F no texto legal da CLT, o qual previu prioridade no preenchimento de vagas sob o regime de teletrabalho aos empregados com deficiência e aos empregados que possuem filhos, ou criança sob guarda judicial, de até quatro anos de idade (Brasil, 1943):

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 n. 14.442, de 2022).

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

Por fim, o quarto ponto favorável a ser destacado foi a inclusão do § 6º no art. 75-B da CLT, o qual previu expressamente a permissão da adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes (Brasil, 1943):

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 n. 14.442, de 2022).

O texto normativo original da CLT não fazia nenhuma menção a se era permitido ou não aos aprendizes e aos 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 de forma presencial,

pois as empresas acreditavam que somente os empregados poderiam estar sob o regime de teletrabalho. Logo, ao introduzir esse parágrafo, o legislador garantiu mais uma vez a segurança jurídica almejada.

3.2 PONTOS FAVORÁVEIS AOS EMPREGADORES

O principal ponto inovador e favorável à classe empregadora a ser destacado é a inclusão do § 5º no art. 75-B da CLT, o qual estabeleceu que a utilização de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho do teletrabalhador não constitui tempo à disposição ao empregador, ou seja, não configura hora extra.

Contudo, se houver previsão em acordo individual ou em convenção coletiva de trabalho nesse sentido, poderá ser considerado como tempo à disposição ao empregador, o que pode vir a caracterizar hora extra, de acordo com o texto normativo (Brasil, 1943):

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 n. 14.442, de 2022).

Tal previsão beneficia a classe empregadora no que tange ao não reconhecimento de horas extras quando diante da situação normativa descrita. Isso ocorria devido à lacuna normativa, o que possibilitava diversas interpretações e gerava 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 de 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, ou seja, cabia ao empregado provar tudo o que fosse alegado, o que invalidava meras presunções pelo simples uso de recursos tecnológicos.

Por fim, outro ponto favorável à classe empregadora é a inclusão do § 3º no art. 75-C da CLT, o qual dispõe que, caso o empregado opte pela realização do teletrabalho/trabalho remoto fora da localidade prevista contratualmente, o empregador se desincumbiria das despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial. Todavia, se estiver previsto contratualmente, o encargo poderá ser do empregador, consoante o art. 75-C da CLT:

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 n. 14.442, de 2022).

Foi necessária a implementação do § 3º mencionado em virtude da redação já contida no parágrafo anterior do referido artigo, onde era prevista a possibilidade de alteração de forma unilateral pelo empregador, desde que houvesse um tempo mínimo legal de quinze dias. Veja-se o dispositivo legal, que já fazia parte do texto originário, pós-reforma trabalhista (BRASIL, 1943):

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.

Logo, por ter essa determinação unilateral, diversas eram as vezes em que se entrava em conflito sobre de quem era o encargo pelas despesas ocasionadas pela troca de regime, sendo tal conflito intensificado com a pandemia. Nesse sentido, diante da omissão legislativa, o legislador, com o intuito de dar maior segurança jurídica não só à classe teletrabalhadora, como também aos empregadores, implementou o § 3º anteriormente citado a fim de aniquilar as margens de interpretação alternativas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de covid-19 mudou a forma como as pessoas trabalham, o que levou os empregadores a aderirem a novas modalidades de atividades comerciais, como o teletrabalho. Desse modo, essa espécie de regime laboral 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 de infraestrutura.

Ocorre que, com a chegada da pandemia ao Brasil e com a imposição das medidas restritivas necessárias para diminuição da transmissão da doença, bem como a consequente adesão em massa ao 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 de o teletrabalho não ser uma modalidade nova, era pouco utilizado no mercado de trabalho brasileiro. Logo, as normas legais de tal instituto não

eram específicas e tinham cunho genérico, o que dava margem para interpretações alternativas e para insegurança jurídica.

Na seara do direito trabalhista, as medidas provisórias que viessem a suprir as lacunas legislativas em relação ao teletrabalho davam segurança aos contratos de trabalho, notadamente a Medida Provisória n. 1.108/2022, que foi convertida na Lei n. 14.442/2022, a qual deu maior especificidade ao instituto do teletrabalho ao alterar grande parte do Capítulo II-A da CLT.

Isso posto, chega-se à conclusão de que, com o advento da Medida Provisória n. 1.108/2022, os empregados e empregadores foram beneficiados positivamente, pois obtiveram maior segurança jurídica nos contratos de trabalho sob o regime de teletrabalho, tendo sua regulamentação especificada de forma melhor, acabando com as margens de interpretação que se tinham no Capítulo II-A da CLT.

REFERÊNCIAS

AQUINO, E. M. L. *et al.* Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de covid-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 2423-2446, 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 7 jul. 2020a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/14020.htm. Acesso em: 22 fev. 2023.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. extra, p. 1, 22 mar. 2020b. 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 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 1º abr. 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do

coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 5, 28 abr. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1943. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 6, 28 mar. 2022a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. **Painel coronavírus**. [S. l.]: Secretarias Estaduais de Saúde, 2022b. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 11 nov. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, p. 969-978, jul. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

GULLO, Maria Carolina. A economia na pandemia covid-19: algumas considerações. **Rosa dos Ventos**, Caxias do Sul, v. 12, n. Esp. 3, p. 1-8, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **O IBGE apoiando o combate à covid-19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>. Acesso em: 22 fev. 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020.

PAIVA, Claudio Cesar de; PAIVA, Suzana Cristina Fernandes de. No Brasil, impacto econômico da pandemia será forte e duradouro. **Jornal da Unesp**, São Paulo, 2 jul. 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.

SANTOS, Cristiano Lange dos; BRAGA, Juliana Toralles dos Santos; MACHADO, Andrei da Rosa Sauzem. O projeto de lei de conversão n. 17 de 2021 (MP 1045) e os impactos jurídico-sociais nas relações de trabalho: o cenário do direito fundamental à profissionalização das juventudes no

Brasil. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL EM DIREITOS HUMANOS E SOCIEDADE, 3., 2021, Criciúma. **Anais** [...]. Criciúma: Unesc, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7514>. Acesso em: 3 maio 2023.

SILVA, Cayo Cesar da et al. Covid-19: aspectos da origem, fisiopatologia, imunologia e tratamento- uma revisão narrativa. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, [s. l.], v. 13, n. 3, p. 1-8, 2021.

Nikole Favero

<http://lattes.cnpq.br/7634873979106147>

Pós-graduada em Direito Administrativo e Econômico pela Faculdade Intervale. Graduada em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI/RN). Advogada nas áreas tributária, trabalhista e administrativa.