



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS -
UNIPAC**

CURSO DE DIREITO

MAYCON DOUGLAS TEIXEIRA DA SILVA

**TELETRABALHO - REGULAMENTAÇÃO E ATUALIZAÇÕES NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

JUIZ DE FORA - MG

2022

MAYCON DOUGLAS TEIXEIRA DA SILVA

**TELETRABALHO - REGULAMENTAÇÃO E ATUALIZAÇÕES NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador : Prof. Carmem Lucia Machado Ribeiro

JUIZ DE FORA – MG

2022



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC JUIZ DE FORA

FOLHA DE APROVAÇÃO

Mayara Douglas Teixeira da Silva
Aluno

Teletrabalho - regulamentação e atualizações no ordenamento jurídico brasileiro.
Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Carmem Lúcia Machado Ribeiro / Saulando
Orientador

Prof^a Sandra Bara Reis / SBD
Membro 1

Prof^a Lúcia Scassa Afonso Neto / Lúcia S. Af.
Membro 2

Aprovada em 16/12/2022.

Dedico esse trabalho aos meus pais, meus amigos, meus professores que me auxiliaram e à instituição UNIPAC que me proporcionou o devido conhecimento para concluir meu curso de direito.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por me conceder a oportunidade de viver um dia após o outro para conclusão da tão sonhada graduação do curso de direito. Já em segundo lugar a minha mãe que sempre foi fonte de inspiração, um exemplo de mulher guerreira e esforçada, cuidou de cinco filhos, tornando-os pessoas de bens e que trilham, hoje, seus caminhos sempre praticando o bem. Além dela, não posso deixar de lado meu padrasto que apesar de não ser pai biológico, mostrou-se mais presente e preocupado com minha formação do que qualquer outro. A ele sou grato pelos incentivos, orientações e auxílio no decorrer de minha graduação.

Agradeço também, minha esposa que sempre me motivou em toda trajetória do curso de direito, bem como ao meu primo e irmão que sempre esteve ao meu lado, mostrando o caminho correto e me motivando a sempre continuar, sou admirador dessa pessoa, pois sempre foi espelho e ponto de referência para todas as decisões e escolhas que, por mim, eram tomadas, seu apoio foi fundamental para conclusão desse curso. Ademais, agradeço aos meus irmãos pela força e incentivo, espero deixá-los orgulhosos e ser ponto de referência para que todos possam concluir seus cursos de formação acadêmica.

Por último, mas não menos importante, sou imensamente grato aos amigos e colegas de sala que sempre me auxiliaram em todo período em formação, aos amigos, sou grato pelo incentivo e apoio que sempre me deram.

O Primeiro passo é
acreditar em si mesmo, o
restante é tudo consequência da
dedicação e esforço.

RESUMO

O teletrabalho sempre foi uma das modalidades de emprego no mundo, contudo passou a ser regulamentada no ordenamento jurídico brasileiro recentemente. Dentre essas atualizações, inúmeras conquistas foram alcançadas quanto ao trabalho remoto. A obra explicará a sua história no mundo, assim como a importância desse regime de emprego, bem como as suas fases legislativas, no ordenamento jurídico brasileiro que vão desde a positivação do trabalho remoto na Consolidação das Leis Trabalhistas, percorrendo a reforma trabalhista, além do período pandêmico, no qual mais se empregou o teleserviço, concluindo com as atualizações do pós pandemia, sendo explicado artigo por artigo e seus conflitos normativos.

Palavras-Chave: Direito. Atualizações do Teletrabalho. Tecnologia do Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 HISTÓRIA DO TELETRABALHO E SUA ORIGEM.....	11
2.1 Conceitos de Teletrabalho.....	14
3 INCLUSÃO DO TELETRABALHO NO LIVRO LEGAL TRABALHISTA	16
3.1 Inclusão do Capítulo do Teletrabalho (Lei nº 13.467, de 2017).....	18
3.2 O Teletrabalho no Período da Pandemia do COVID-19.....	24
4 ATUALIZAÇÃO DO CAPÍTULO II – A COM A LEI nº 14.442/2022.....	29
5 CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que, segundo alguns doutrinadores e obras, antecede a Nilles, este que é conhecido como pai do teletrabalho. Ocorre que ele foi o primeiro a estudar essa modalidade de trabalho e suas implicações no cotidiano do trabalhador, veio com o slogan levar o trabalho ao trabalhador. Contudo, apesar do entendimento consolidado no sentido de que ele foi o patrono do trabalho remoto, o presente trabalho abordará um outro entendimento, qual seja, o que afirma que o teletrabalho antecede a Jack Nilles.

O teletrabalho, em geral, pressupõe a prestação de serviços realizada pelo empregado, fora das dependências do empregador, com a utilização de meios de comunicação que possibilite o contato entre as partes (empregado e empregador).

O presente trabalho revelará, em seu segundo capítulo, qual foi o marco inicial do trabalho remoto no ordenamento jurídico brasileiro, abordando, também, a história e a origem do referido instituto, bem como sua conceituação.

No tocante à regulamentação legal do teletrabalho aborda-se desde o reconhecimento de condições entre o trabalhador presencial e o que o realizava de forma remota, trazido pela lei 12.551/2011, até as recentes atualizações do instituto trazidas pela lei 14.442/22, passando pelas disposições inicialmente inseridas por ocasião da reforma trabalhista e a normatização vigente no período da calamidade pública decorrente da pandemia do covid 19.

No capítulo terceiro, será apresentada parte da reforma trabalhista no que se refere à inclusão de um capítulo específico do teletrabalho, sendo este o Capítulo II-A que foi incluso com a lei 13.467/2017 e pela primeira vez tratou inúmeras situações de conflitos entre o trabalho presencial e o remoto, distinguindo-os em pontos específicos em conformidade com as suas particularidades, regulando as formas contratuais, medicina do trabalho e forma de empregabilidade.

Por outro lado, também serão abordadas as relações de trabalho no período da pandemia da COVID-19 e a normatização do teletrabalho com a MPV 927/20 que propiciou maior avanço para essa modalidade de emprego, visto que foi a mais utilizada, no lapso temporal de calamidade pública, em razão do distanciamento social.

Sua regulamentação mereceu grande atenção visto a sua efetividade e eficácia, o que contribuiu para uma nova atualização do Capítulo II-A da CLT.

As atualizações do teletrabalho trazidas pela lei 14.442/2022 serão tratadas no capítulo quarto. Referido dispositivo legal foi a consequência das relações trabalhistas advindas da pandemia do COVID-19, as quais por um período foi regulada pela MPV 927/20. A referida lei é fruto da MPV 1108/2022 que trouxe temas relevantes como a possibilidade do teletrabalho para aprendizes e o tele-estágio que antes dessa modificação não havia previsão legal. Seus artigos serão apresentados pontualmente, destacando justificativas do legislativo e com base em artigos jurídicos.

Por fim, no quinto capítulo encerra-se com a conclusão do trabalho.

A metodologia utilizada no presente trabalho foi a pesquisa bibliográfica, através do estudo de obras e autores especializados, bem como consulta à legislação aplicável ao tema.

2 HISTÓRIA DO TELETRABALHO E SUA ORIGEM

No Brasil, o teletrabalho tornou-se comum e passou a ser adotado com mais frequência pelos empregadores com o advento da pandemia da COVID-19. Todavia, mesmo tornando-se usual o emprego dessa modalidade, no cotidiano dos trabalhadores brasileiros, pouco se sabe sobre a sua origem e seu desenvolvimento até os dias atuais. Há doutrinadores que entendem que o início se deu com Jack Nilles¹, no entanto, outros discordam, afirmando que a origem do teletrabalho se deu em datas anteriores, tendo Nilles regulamentado o conceito anos depois com suas obras, como afirma (FINCATO, 2016, p. 368):

[...], suas raízes são muito mais profundas. É preciso conjugar o teletrabalho ao surgimento da tecnologia que foi capaz de fazer exatamente o que Nilles profetizou: levar o trabalho ao trabalhador. Assim, é possível, ao menos, apontar que o teletrabalho têm ligação estreita com o surgimento do telégrafo, não o elétrico, o ótico.

Aponta, ainda, Fincato que a origem se deu com o surgimento do telégrafo ótico o qual veio a ser desenvolvido por Claude Chappe, tendo ele desenvolvido um método de comunicação visual para fiscalizar seus funcionários. Ainda em sua obra, cristaliza que o funcionamento era simples e funcionava da seguinte maneira (FINCATO, 2016, p. 369):

[...] telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como pelo emprego de um código de transmissão/decodificação. O sistema francês contava com uma série de torres, dispostas em sequência, da forma mais linear possível. Como cada torre era dotada de um telescópio, sinais emitidos em cada uma eram vistos com facilidade pelo operador da torre vizinha, que os retransmitia para a torre subsequente. Este tipo de sinalização baseava-se na experiência do telégrafo de semáforos, que ao longo das costas e junto aos portos noticiavam a chegada, largada ou localização de navios.

¹ **Jack Nilles** - Cientista americano. Criador dos termos teletrabalho e “*telecommuting*”, que ele cunhou em 1973, vinte anos antes da Internet ser colocada em uso comercial. De acordo com o livro “*Undress for Success: The Naked Truth about Making Money at Home Hardcover*”, (Despir-se para o sucesso: A verdade nua e crua sobre como ganhar dinheiro em casa), em 2009[...].

Como demonstrado, observa-se que os códigos eram meios de comunicação utilizados para notificar a chegada ou sinalizar adventos, tratava-se de serviços realizados a distância que necessariamente exigiam uma comunicação constante.

Por outro lado, a ilustre Leticia Lenuzza, na sua obra de mestrado, no ano de 2007, defende a tese de que a origem do teletrabalho se deu antes da expansão tecnológica, com uso de meios alternativos de comunicação.

Porém, não aponta outro criador dessa modalidade de labor a distância, apenas, retroage e vincula o surgimento até Nilles, indicando-o como patrono:

O teletrabalho iniciou-se quando não existia o computador pessoal nem a massificação da internet. Nas décadas de 60 e 70, despertou a atenção da sociedade, realizado de outros modos: utilização de fac-símile, correio, telefone convencional, telex e telégrafo. O slogan "levar o trabalho ao trabalhador ao invés de o trabalhador ao local de trabalho" foi, então, tomado ao pé da letra. [...] no futuro, um desenvolvimento maior irá dar um melhor sentido aos termos teleworking e telecommuting, cunhados por Jack Nilles. (LENUZZA, 2007, p. 53-54).

Nesse mesmo pensamento, Marcelo de Souza, em sua explicação, explicita o entendimento de que a origem do teletrabalho se deu, de fato, com Jack Nilles cristaliza que (2005, p. 4):

[...] a origem do termo Teletrabalho, que inicialmente referia-se, a trabalhadores com vínculos empregatícios, surgiu a partir das experiências e pesquisas de Jack Nilles, que em 1972, trabalhando como consultor de foguetes realizou na cidade de Los Angeles um trabalho para o programa Espacial da Força Aérea Norte-americana da cidade de Washington D.C. Tornou-se um pesquisador da University of Southern California, enfocando a interface entre telecomunicação e transporte. Em 1973, utilizando os meios tecnológicos e para diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas, desenvolveu seu primeiro projeto de Teletrabalho (organização de 30 funcionários de uma empresa privada). Por tudo isso, hoje é conhecido como o "Pai do Teletrabalho".

Fincato, como explicitado anteriormente, defende que o teletrabalho antecede Jack Nilles, além de afirmar que os métodos de comunicação são os meios pelos quais deram início e sustentam, até os dias atuais, o teletrabalho:

Uma certeza há: o surgimento do teletrabalho está intimamente relacionado à evolução das tecnologias de comunicação e à possibilidade de, via mensagens que por estas trafegavam, enviar o trabalho ao trabalhador. Definitivamente, não se pode concordar com a tese de que se deve à genialidade de Jack Nilles a "invenção" do teletrabalho. (FINCATO, 2016, p. 372).

Nessa mesma esteira, Henrique Correia e Elisson Miessa (2018, p. 214) entendem que “[...] para a prática do teletrabalho, faz-se necessária a utilização de recursos eletrônicos, informatizados e de comunicação.”, demonstrando, mais uma vez, dessa forma, que a origem e história do teletrabalho estão intimamente relacionadas com as formas e métodos de comunicação.

Logo, observa-se que a controvérsia sobre a origem do teletrabalho é algo que está longe de ser apaziguado, mas, boa parte dos entendimentos, retroagem até Jack Nilles, em razão de suas pesquisas e obras, as quais evidenciaram a possibilidade de levar o trabalho ao trabalhador, gerando mais qualidade para o labor e menor perda de tempo com transporte.

2.1 Conceitos de Teletrabalho

Definir teletrabalho é uma tarefa complexa, pois sua expressão pode aparecer de diversas formas, variando de região para região. No Brasil, na língua portuguesa, o conceito de teletrabalho é apontado pelo dicionário como sendo; “[...] o trabalho realizado remotamente, fora do espaço da empresa ou da sede da entidade empregatícia, feito com auxílio de computadores ou de outros dispositivos cuja comunicação à distância pode ser efetuada.” (DICIO, 2022, não paginado)

No entanto, olhando de uma forma textual e gramatical, pode-se dizer que o teletrabalho, também, pode ser conceituado gramaticalmente como:

Na acepção etimológica, o vocábulo teletrabalho constitui um neologismo por duas palavras: tele, de origem grega, que significa “longe, ao longe, ou longe de”, e trabalho, originada do latim tripalium, que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais (CUNHA *apud* ROCHA; MUNIZ, 2013, p. 102).

Por outro lado, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na convenção de número 177 de 1996, cuidou de conceituar essa modalidade de trabalho, apontando-o como sendo:

a O termo trabalho a domicilio significa trabalho que uma pessoa, designada como trabalhadora a domicilio, realiza:

- (i) Em sua casa ou em outras instalações de sua escolha, além do local de trabalho do empregador;
- (ii) em troca de remuneração;
- (iii) com o propósito de desenvolver um produto ou fornecer um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para ele [...].

Nota-se que, nas conceituações apontadas acima, é possível perceber que, em todas, há uma vinculação do teletrabalho ao exercício laboral realizado em local diverso da propriedade do empregador, ou seja, seria aquele praticado em locais de escolha do empregado ou em sua residência própria.

Por sua vez, o legislador, preocupado com as relações de emprego, buscou regular o teletrabalho e inseri-lo no ordenamento jurídico brasileiro. Então, no ano de 2011, foi publicada a lei 12.551/11, que tratou de igualar as relações de emprego, seja na modalidade a distância ou presencial. O Art 6º, da lei 12.551/11, trouxe a seguinte disposição: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ” (BRASIL, 2011, não paginado).

Percebe-se mesmo havendo o reconhecimento dessa modalidade de emprego e a inclusão na Consolidação das Leis do Trabalho, não houve uma conceituação clara do que seria o teletrabalho e como ele seria caracterizado, foi então que houve uma movimentação legislativa acerca do tema e, com a reforma trabalhista, lei 13.467/17, em conjunto com a lei 14.442/22, foi inserido um capítulo específico na CLT acerca do tema. A definição, atual, do que se considera teletrabalho, consta do Artigo 75-B da CLT, cuja redação foi alterada pela lei 14.442/22:

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 [...]. (BRASIL, 2022, não paginado)

Posto isso, frente aos conceitos apontados, é possível perceber que a doutrina e legislação, seguem o mesmo entendimento conceitual de que o teletrabalho será toda prestação de serviços realizada pelo empregado, fora das dependências do empregador, não precisando ser, necessariamente, no domicílio do obreiro. Outro fator importante e, cumulativo, para configuração dessa modalidade, como apontado, é a utilização de meios de comunicação que possibilite o contato entre empregado e empregador.

3 INCLUSÃO DO TELETRABALHO NO LIVRO LEGAL TRABALHISTA

A CLT é um dos livros legais de grande relevância, pois esse código traz diversos dispositivos que tendem a regular as relações de trabalho e suas modalidades, na medida em que a sociedade vai evoluindo e modificando valores e paradigmas, bem como, também, vai se modernizando.

Pois bem, dentre esses avanços digitais, pode-se dizer que um deles é o teletrabalho, o qual foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro recentemente, apesar de não ser tão novo assim. O teleserviço, no ordenamento jurídico brasileiro, só veio a ganhar espaço, no ano de 2011, quando o legislador buscou igualar as relações de emprego entre o trabalhador presencial e o remoto, visto que havia controvérsia acerca da temática.

No entanto, essa atualização legislativa não abarcou as relações num todo, deixando a desejar em alguns aspectos, como expõe Denise Fincato (2016, p. 372):

A lei brasileira nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, modificou a redação original do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, “para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos” visando, em verdade, tutelar o teletrabalho. Sob esse aspecto, se pode e afirmar que a modificação introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho responde deficitariamente ou que nada responde à expectativa de regulamentação do teletrabalho eis que em nada altera o que a jurisprudência já vinha fazendo: singelamente equipara o teletrabalho ao trabalho presencial, o que, salvo melhor juízo, não é correto.

Logo, para uma melhor compreensão, faz-se necessária uma análise na redação do dispositivo para se verificar qual foi a intenção do legislador no quesito equiparação. Com isso, o artigo 6º da lei 12.551/2011 explicita que:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2022, não paginado)

Ora, em um primeiro momento, no caput do artigo, percebe-se que não há distinção de trabalho, entre o realizado nas dependências do empregador, assim como aquele prestado no domicílio do empregado. Ou seja, é cristalino o entendimento de que não há diferença entre as modalidades. Todavia, em um segundo momento, deve-se indagar se isso seria correto, visto que a forma de controle de jornada, poder de fiscalização e a forma de produção não se equiparam.

Logo, nota-se que o artigo 6º não traz a regulamentação geral do que seria teletrabalho ou quais seriam as modalidades de controle de jornada, nem tão pouco se preocupou em cuidar da segurança jurídica acerca de matérias de direito, como hora extra, adicional noturno até mesmo segurança do trabalho. Frente isso, Mauricio Delgado (2017, p. 137), explica em sua obra que a inclusão desse artigo foi meramente uma consolidação dos entendimentos jurisprudenciais da época, acrescenta ainda que:

Observe-se que essa novel redação apenas explicitava a compreensão de certa corrente interpretativa sobre o assunto; não instituiu, de fato, a partir de dezembro de 2011, conceito jurídico novo ou direito social novo, insista-se, mas apenas corroborou linha de interpretação que, por intermédio da teoria de subordinação estrutural, enxergava, sim, a presença de subordinação jurídica em distintas situações de teletrabalho.

[..]. A nova regra inserida no art. 6º da CLT somente veio explicitar a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 137)

Dessa forma, confrontando ambos os posicionamentos apontados, vê-se que não há controvérsia quanto a intenção do legislador com a lei 12.551/11, posicionam os dois entendimentos que a intenção, ao inseri-la no livro trabalhista foi para exteriorizar o que já vinha sendo aplicado e interpretado pelos tribunais, visto que se exercia a interpretação por meio da teoria da subordinação.

3.1 Inclusão do Capítulo do Teletrabalho (Lei nº 13.467, de 2017)

Com o advento da reforma trabalhista, lei 13.467/17, inúmeros dispositivos legais vieram a ser regulados, dentre eles, o teletrabalho, o qual ganhou capítulo próprio e será tratado neste tópico. A sua temática passou a ser regulada pelos artigos 75-A ao 75-E, trazendo em sua redação os seguintes entendimentos:

O primeiro artigo do capítulo II-A, artigo 75 – A da lei 13.467/17 traz sua primeira explanação que:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (BRASIL, 2017, não paginado)

Nesse primeiro artigo do capítulo do teletrabalho, observa-se que diferentemente da inclusão anterior, agora, todas as relações de emprego que tenham característica de teletrabalho, deverão se atentar às determinações deste capítulo em específico:

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017, não paginado)

Já no artigo 75-B, acima transcrito, o legislador buscou definir o que seria o teletrabalho, bem como a sua maneira de caracterização e rigidez jurídica, como exposto no parágrafo único. Entende Henrique Correia que o teletrabalho tem que ser aquele exercido preponderantemente fora das dependências do empregador, com uso de tecnologia de meios de comunicação e informatizado. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 214)

Além disso, quanto ao parágrafo único dessa norma, Luciano Martinez (MARTINEZ, 2018, p. 90 – 91) aponta que:

Há, segundo a visão do legislador, uma situação aqui já mencionada, segundo a qual o trabalhador encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido. Não há, exatamente por isso, um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e sui generis. Diante dessa conclusão foi importante para o legislador dizer, no parágrafo único do art. 75-B da CLT, que “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.

Logo, frente a essa exposição, nota-se que o doutrinador aponta que o trabalhador não deixa de sair das dependências de seu empregador, mas fica vinculado a ele através de um método virtual. Com isso, conclui-se que, nessa parte da regulamentação do artigo 75-B da lei 13.467/17, houve um esforço em determinar a forma de caracterização do teletrabalho, bem como a rigidez na sua configuração, pois, como apontado, o comparecimento periódico ao estabelecimento do empregador, não tem o condão determinante para descaracterizar essa modalidade de serviço.

Seguindo mais adiante no estudo das normas advindas da reforma trabalhista, no que tange ao teletrabalho, tem-se o artigo 75-C que diz:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017, não paginado)

Nota-se que, agora, o legislador, de fato, demonstrou uma preocupação quanto à segurança jurídica nas relações contratuais de trabalho. Isso aparece quando ele exige que, na modalidade de emprego a distância, tenha previsão, expressa, em contrato individual de trabalho, ou seja, escrita, a qual aponte a modalidade de serviço, assim como qual atividade será desempenhada pelo obreiro. Além disso, em seus parágrafos, tem-se a regulação de como devem ser realizadas as alternâncias entre o trabalho presencial e o teletrabalho.

Há de se observar, ainda, que, trata-se de uma modalidade de contrato formal, escrito, facultativo e bilateral sendo esse último a livre deliberação entre as partes, visto que é imprescindível o acordo entre ambos para mudanças, pois em caso de descumprimento de um desses requisitos, pode haver a descaracterização do instituto teleserviço, como apontam Correia e Miessa:

[...] Para a contratação de empregado na modalidade de teletrabalho, a legislação exige solenidade, pois a condição de teletrabalhador deve constar expressamente do contrato individual de trabalho.

[...] Apesar de a lei não estabelecer nenhuma sanção pela ausência de contratação expressa, entendemos que o contrato tácito de trabalho implica a desconsideração do regime de teletrabalho. O trabalhador terá os mesmos direitos de um empregado em regime presencial com direito à limitação de jornada, com recebimento de horas extras, intervalos e adicional noturno. Ainda, o empregador será autuado pela fiscalização do trabalho por descumprimento da legislação. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 238)

Portanto, na seara do artigo 75-C, entende-se que o legislador zelou pela segurança jurídica contratual, exigindo que haja previsão expressa nos contratos de trabalho do regime a ser adotado, assim como quais atribuições serão desenvolvidas pelo obreiro.

Seguindo mais adiante, tem-se um dispositivo legal, extremamente, sensível que também requer uma solenidade robusta, pois versa sobre custeio com maquinários e infraestrutura. Dessa forma, preceitua o artigo 75-D, da lei 13.467, de 2017 que:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017, não paginado)

Percebe-se, no texto, que o custeio com a aquisição de maquinário e organização estrutural pode ser objeto de acordo entre empregador e empregado, podendo haver ou não reembolso. No entanto, Henrique Correia e Élisson Miessa (2018, p. 243-244), em sua obra, entendem que essa flexibilidade lesa o direito do trabalhador, não cabendo qualquer matéria, relacionada a despesas, ser objeto de deliberação entre as partes, salvo aquelas de responsabilidade e zelo com patrimônio do empregador, previsto no artigo 462, § 1º, CLT.

Aponta ainda que:

Pela aplicação do princípio da alteridade, todos os riscos do empreendimento devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Assim sendo, em momentos de crise financeira mundial, os prejuízos da empresa serão exclusivos do empregador, não podendo dividi-los com os trabalhadores. O salário deve ser pago, portanto, tendo a empresa lucros ou prejuízos. O empregado arcar com as despesas vai contra todos os princípios do Direito do Trabalho e, portanto, é incompatível com esse ramo do Direito. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 243)

Além disso, nessa mesma esteira de entendimento, eles voltam a defender que:

O empregador, no entanto, jamais poderá exigir que as despesas do trabalho sejam arcadas e suportadas pelo empregado, devendo o empregador arcar sempre com todos os riscos necessário ao desenvolvimento de sua atividade. Entre esses riscos insere-se a responsabilidade de suportar exclusivamente as despesas para a implementação e operação de sua atividade. Dessa forma, entendemos que o dispositivo é incompatível com o Direito do Trabalho. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 244)

Frente a esta exposição, fica claro que o artigo 75-D apesar de prever a possibilidade de acordo, no que tange ao custeio com o maquinário, deve ser aplicado com moderação, visto que existem princípios norteadores que vedam a participação do empregado no risco do empreendimento, como por exemplo o princípio da alteridade e o artigo 166 da CLT.

Por fim, no último artigo do livro do teletrabalho, tem-se o dispositivo que é entendido como um dos mais importantes, e que deve ser aplicado em sua integralidade. Isso porque versa sobre a segurança do trabalhador, em sua prestação do serviço a distância, logo segundo o artigo 75-E da lei 13.467, de 2017:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017, não paginado)

Em primeiro momento, percebe-se que na redação há uma flexão verbal imperativa, a qual determina que o empregador ‘deverá’, de forma escrita orientar seus empregados quanto aos cuidados com a saúde e riscos de acidente. Segundo Luciano (2018, p. 91), “apesar da distância naturalmente existente entre empregador e teletrabalhador, a responsabilidade patronal pela sanidade ocupacional permanece exigível [...] (MARTINEZ, 2018, p. 91), ou seja, o empregador não pode se eximir da responsabilidade no que se refere à saúde de seus empregados e ambiente de trabalho.

Nesse mesmo entendimento, apontam Henrique e Élisson que:

[...] doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho não eximem o empregador quanto à responsabilização pelo dano sofrido pelo empregado, pois, em que pese possa ser privado da fiscalização do local de trabalho, o trabalhador sofreu o acidente ou adquiriu a doença durante o exercício da atividade do empregador, cujos riscos devem ser suportados exclusivamente por este. Problemas ligados ao ambiente de trabalho como a LER, o assédio moral a distância terá as mesmas repercussões, com direito à indenização e estabilidade no emprego por acidente de trabalho. (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 248)

Por esse motivo, há a exigência de concessão de portfólios ou cartilhas orientando quanto aos cuidados que estes deverão ter ao desempenhar suas atividades, sendo tais atos de grande relevância pois podem afastar eventual responsabilização do empregador. Ademais, cabe destacar, também, que há previsão de dever para o empregado, pois este ao receber as orientações ‘deve’ assinar o termo de responsabilidade, concordando em seguir as orientações. Trata-se de uma obrigação mútua, em que ambos devem cumpri-las, a fim de coibir problemas de saúde correlatos com a atividade profissional.

3.2 O Teletrabalho no Período da Pandemia do COVID-19

No Brasil, a pandemia do COVID-19 tomou proporções que não se esperava, a tese era de que essa doença não teria tanta influência, em razão do país ter característica tropical. No entanto, não foi isso que ocorreu, assim como nos países europeus, a Covid atingiu toda população brasileira e ceifou inúmeras vidas. Frente a esse desastre, não houve outra saída para o governo brasileiro, a não ser adotar o regime de isolamento social, o qual perdurou por cerca de, aproximadamente, dois anos.

Nesse tempo de distanciamento, muito se utilizou do teletrabalho. Empresas adotaram esse regime para que não perdessem a produtividade operacional e não tivessem que recorrer a demissão em massa. Além dos empregadores, o legislador também buscou maneiras de se adaptar a condição social vivida naquele estado de calamidade, garantindo que os paradigmas do direito do trabalho não se perdessem.

Portanto, inúmeros dispositivos foram sancionados, a fim de proteger a empregabilidade no país. No entanto, essas normas conflitaram, de certa forma, com o que estava previsto no capítulo II-A da CLT, as quais serão explanadas no decorrer deste capítulo. Dentre as medidas provisórias publicadas durante a pandemia, a que mais gerou controvérsias foi a MPV 927/2020, que teve grande influência nas relações de emprego e suspendeu alguns dispositivos previstos no código trabalhista.

A MP, diferentemente do que estava previsto na reforma trabalhista, trouxe a possibilidade de empregadores e empregados realizarem acordos individuais no período de calamidade, ou seja, poderiam deliberar sobre as matérias de direito, desde que não ferissem as premissas constitucionais. Logo, criou uma igualdade hierárquica entre as normas previstas na MP e as da CLT. Segundo o artigo 2º da MPV 927/2020, fica claro que:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. (BRASIL, 2020, não paginado)

Frente a esse dispositivo legal, o Deputado Celso Maldaner, Relator da MP, esclarece que (2020, p. 2):

Um dos principais fundamentos da MPV é o de permitir que, durante o estado de calamidade, com o intuito de garantir a manutenção do emprego, o empregador e o empregado possam celebrar acordo individual escrito que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, sejam eles leis ou normas coletivas de trabalho, com exceção dos dispositivos constitucionais sobre a matéria (art. 2º).

Contudo, segundo a matéria publicada e escrita por Rosely Rocha, no sítio da CUT (Central Única dos Trabalhadores), o Procurador do Ministério Público do Trabalho, Marcio Amazonas, em entrevista, se posicionou contra essa possibilidade e criticou a medida provisória, explanando que (ROCHA; ROSELY 2020, não paginado):

“Embora os ministros do STF [Supremo Tribunal Federal] tenham decidido que os acordos individuais podem prevalecer sobre os coletivos, ainda assim, a MP fere o artigo 7º da Constituição. Quero crer que o STF tenha se utilizado de um direito constitucional de crise, uma situação excepcional por causa da pandemia”[...].

Esse posicionamento do procurador se baseia no fato de que o empregado, quando negocia seus direitos com seu empregador, não está em pé de igualdade, ou seja, não há de se falar em negociação, mas sim em imposição. A reforma trabalhista permitiu que acordos individuais ocorressem, apenas, em um caso, mas desde que cumpra alguns requisitos, como expressa o Artigo 444 da Lei 13.467/2017:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017, não paginado)

Portanto, percebe-se que realmente há uma inclinação no Art. 2º no sentido de ferir os preceitos trabalhistas, vez que a própria legislação não permite a negociação individual quando não preenchidos os requisitos do artigo 444 da reforma trabalhista. Pode-se dizer que grande parcela da população sequer recebe uma parcela superior ao teto da Previdência Social, ou seja, são indivíduos que estão sob a tutela legal da lei trabalhista e que não poderiam sofrer mitigação desses direitos, com fundamento em crise pública.

Outra norma, que também causou grande repercussão com a reforma trabalhista e o teletrabalho foi o artigo 4º da MPV 927/2020 que dizia:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

[...]

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. [...] (BRASIL, 2020, não paginado)

Sabe-se que a reforma trabalhista, em seu artigo 75-C, foi, extremamente, taxativa quando exigiu que o teletrabalho fosse previsto em contrato, assim como estabeleceu que adoção da modalidade de trabalho fosse deliberada pelo empregador e empregado. No entanto, em razão da pandemia e caráter de urgência, essa determinação foi mitigada pela MPV 927/2020 e o empregador passou a determinar se o colaborador iria trabalhar em ‘home-office’ ou não, além disso não submeteu o empregador à obrigatoriedade de pactuar um contrato formal acerca do trabalho a distância. Nessa legislação, bastava, apenas, a comunicação da alteração de regime, no prazo de 48 horas, § 2º do artigo 4º.

Já, segundo o Relator da MPV, Celso Maldaner (2020, p. 2) apontou que:

O art. 4º permite que, a critério do empregador, o regime de trabalho dos seus respectivos empregados possa ser alterado do regime presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como o retorno ao regime presencial, independentemente de acordos individuais ou coletivos. Além disso, fica dispensado o registro prévio da alteração no contrato.

Considerando a calamidade pública instaurada pela pandemia, entende-se que essa medida foi necessária, pois, dessa forma, excluiu-se a necessidade do processo burocrático quanto à confecção do contrato de trabalho, bastando a mera comunicação no prazo previsto no parágrafo 2º, o que atendia a intenção do governo no sentido de preservar os empregos, bem como tornar possível o distanciamento social, além de dar maior agilidade nas alterações operacionais, sem impactar os meios de produtividade.

Seguindo mais adiante na MPV 927/20, tem-se um ponto de extrema relevância para o teletrabalho que foi a possibilidade do estagiário e o aprendiz exercerem suas atividades a distância, essa previsão veio consagrada no artigo 5º da MP. É um dispositivo que cristalizou a real preocupação do Poder Executivo, não só com os trabalhadores, mas com o aprendizado e estágio educacional, explanando no artigo: 5º da MPV 927/2020 que:

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (BRASIL, 2020, não paginado)

Frente a este dispositivo, é possível perceber que os estagiários, mesmo não sendo empregados sob regime CLT, carecem das mesmas garantias de trabalho que um obreiro a luz do código trabalhista. Acerca da temática, a lei dos estagiários 11.788/2008, nada tratou do tema, seja pela possibilidade de tele-estágio ou a vedação do seu exercício. No entanto, mesmo havendo a possibilidade de exercer o estágio a distância, o empregador não estaria desobrigado das regras da legislação especial, como por exemplo a de supervisão, sob pena de descaracterização de estágio e reconhecimento de vínculo empregatício.

Ademais, no que se refere aos aprendizes, a lei de aprendizado 10.097/2000, também não versou sobre a temática, sendo incluída essa modalidade de aprendizado à distância, apenas, no artigo 5º da MPV 927/2020.

Logo, percebe-se que no período da pandemia, muito se discutiu as relações de emprego e sobre a preocupação do legislador, no tocante ao distanciamento social e a garantia do emprego. Com isso, perdurou-se pelo período de calamidade a MP 927/2020 com as alterações explanadas, as quais geraram controvérsias com o que já havia previsto na reforma trabalhista. No entanto cabe destacar que as medidas, apesar de serem criticadas por contradizerem alguns dispositivos da CLT, tiveram grande relevância para, em posterior data, servir como ferramenta de estudo social para uma atualização no capítulo do teletrabalho com a lei 14.442/2022.

4 ATUALIZAÇÃO DO CAPÍTULO II – A COM A LEI nº 14.442/2022

Frente a grave crise epidemiológica que atingiu todo mundo, inclusive no país, muito se precisou de normas e legislações que fossem imediatistas, as quais tivessem capacidade de acompanhar as necessidades de toda nação, sem lhes incorrer em risco de perda de direitos. Dentre essas medidas, a que vigorou, no período de calamidade, regulando as relações de trabalho, foi a MP 927/20, a qual foi explanada no capítulo anterior. Ocorre que, em razão da grave crise e do estado de defesa, as regulamentações precisaram ter caráter de urgência e, para isso, o governo utilizou-se das Medidas Provisórias.

No entanto, esse tipo de lei tem prazo de validade e caso não seja convertida em lei, perde todo seu efeito e eficácia, conforme determina o artigo 62; § 3º da CF/88:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

[...]

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.

[...] (BRASIL, 1998, não paginado)

Em razão dessa temporariedade, a MPV 927/20 não prosseguiu adiante e acabou sendo revogada, por não haver obtido sua conversão em lei. Contudo, a matéria angariada, no período da pandemia, foi extremamente relevante para o direito do trabalho, a qual contribuiu, grandiosamente, para as relações de emprego no país, razão esta que levou o legislador a publicar uma nova lei, atualizando o capítulo do teletrabalho dentro da CLT.

Ocorre que mesmo após a perda de eficácia da referida MPV outra veio, logo em seguida, trazendo consigo todas as normas, garantias e atualizações advindas daquela que já não estava mais em com plena eficácia, a MPV 1.108/2022, foi tão significativa que acabou ganhando força e convertendo-se na lei 14.442/2022, a qual atualmente segue regulando pontos específicos das relações de teletrabalho, além de inovar em seu artigo 75-F.

As modificações advindas com essa lei foram referentes aos artigos 75-B, 75-C e incluiu, mais um artigo, o 75-F, os quais serão esclarecidos nesse capítulo. Ademais, cabe destacar, que dentre essas modificações, a que mais merece atenção é a inclusão do inciso III do artigo 62, pois versa sobre o controle de jornada de trabalho para os funcionários que laboram sobre regime telepresencial.

O artigo 75-B da lei 14.442/2022 trouxe 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.

§ 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. (BRASIL, 2022, não paginado)

A recente legislação, no que aponta, mostra que veio para equiparar o teletrabalho ao trabalho remoto. Antes, com a reforma trabalhista, a redação explicava que seria caracterizado o teletrabalho, apenas, quando a prestação de serviço fosse realizada fora da dependência do empregador. No entanto com essa modificação, recente, o legislador incluiu, no texto, a expressão trabalho remoto, ou seja, a partir de agora, tanto o teletrabalho quanto o trabalho remoto gozam das mesmas garantias jurídicas, sem se diferenciarem, ambos os trabalhos devem ser prestados fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não. Nesse mesmo entendimento, Monteiro e Xavier (2022, não paginado), na revista Consultor Jurídico explicam que:

Outra importante alteração diz respeito à redação do artigo 75-B, cujo caput foi alterado com a finalidade de conceituar "teletrabalho" e "trabalho remoto" como 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, ou seja, o artigo 75-B passou a considerar as expressões "teletrabalho" e "trabalho remoto" como sinônimos.

Ora, frente ao explicitado, é perceptível que a intenção normativa do artigo 75B foi trazer maior clareza e segurança jurídica, pois visa equiparar o teletrabalho ao trabalho remoto, distinguindo este último da atividade realizada de maneira externa, pois, dessa forma, garante os mesmos direitos para ambas as modalidades. Assim, também, entende o Deputado Paulinho da Força quando explicou em seu parecer que:

Na Exposição de Motivos informa-se, em relação ao teletrabalho, que a iniciativa tem por objetivo modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações já trazidas pela Lei nº 13.467, de 2017. (PODER EXECUTIVO, 2022, não paginado)

Com isso cabe explicar que a atividade de teletrabalho, agora, com a atualização legislativa, pode ser conceituada como trabalho remoto realizado fora da dependência do empregador de maneira preponderante ou não, utilizando-se de sistemas informatizados de comunicação que não configura trabalho externo. Além disso, assim como o teletrabalho, o trabalho remoto, também, não pode ser descaracterizado pelo comparecimento, mesmo que habitual, para atividades presenciais, pois este goza da mesma prerrogativa de não descaracterização do teletrabalho como explica o §1º do artigo 75-B.

Assim como essa atualização, inúmeras outras sucederam-se da lei 14.442/2022, como por exemplo as inclusões dos parágrafos § 2º ao § 9º. Já nessa primeira inclusão tem-se um ponto, extremamente, importante e vultoso para o teletrabalho, pois versa sobre 3 modalidades de serviço dentro do trabalho remoto, seja este por produtividade, por jornada de trabalho ou por tarefa, como explica o § 2º e 3º do artigo 75-B:

§ 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. (BRASIL, 2022, não paginado)

Nesse ponto, há de observar que antes dessa atualização, não havia previsão acerca das atividades a serem desempenhadas pelo teletrabalhador, apenas, esclarecia que configuraria o teletrabalho quando o labor viesse a ser praticado fora da dependência do empregador, com utilização de métodos de comunicação informatizados.

No entanto, agora, há previsão das formas de trabalho, ou seja, no contrato de trabalho deverá constar qual modalidade de trabalho do empregado, assim como a forma de atividade a ser desempenhada.

Ademais, no parágrafo 3º do mesmo dispositivo, complementa explicando que estão excluídos do regime de jornada os obreiros que realizem atividade telepresencial, na modalidade, produtividade ou por tarefa, diferentemente do que estava previsto na reforma trabalhista, pois esta previa a, desobrigação do controle de jornada para todos que praticassem o teletrabalho. Logo, agora, com essa atualização, houve uma limitação, ficando desobrigado do controle de jornada, apenas, aqueles que exercem atividade por produção ou tarefa, como explana o artigo 62; III, também, advindo no pacote de atualizações da lei 14.442/2022:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

[...] (BRASIL, 2022, não paginado)

Quanto a essa temática, o Deputado Fabio Trad (2022, não paginado) em discussão acerca da atualização, ainda quando esta era MP 1108/2022, explica que essa retirada de controle poderia gerar controvérsias e, por esse motivo, modificações no texto legal seriam necessárias como:

A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por

legislação infraconstitucional. O objetivo desta previsão é preservar a saúde física e mental do trabalhador, seja com a limitação pura e simples, seja a previsão de pagamento de horas extraordinárias com adicional, de modo a não estimular a adoção de jornadas superiores a 8 horas.

Mais adiante ele conclui afirmando que:

Portanto, a interpretação conforme à Constituição seria no sentido de que o teletrabalho só poderia ser excluído do capítulo da CLT relativo à jornada nos casos em que restar comprovadamente demonstrado que é impossível ao empregador controlar a jornada do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Por isso, torna-se necessário alterar o texto original da Medida Provisória, de modo a incluir a expressão restritiva “quando impossível o controle de horários pelo empregador” nas novas redações dos artigos 62, III e 75-B, §3º, da CLT. (FABIO TRAD, 2022, não paginado)

Nessa mesma esteira, Gustavo Garcia (2022, não paginado), em sua obra na Revista Consultor Jurídico explica que:

[...]. Na verdade, o empregado não terá direito às previsões relativas à duração do trabalho somente em hipóteses excepcionais.

[..]

Para que o mencionado dispositivo não afronte as normas constitucionais que asseguram os direitos relativos à duração do trabalho, embora o teletrabalho não se confunda com o trabalho externo, defende-se o entendimento de que a exclusão das disposições sobre duração do trabalho (artigo 62, inciso III, da CLT) somente ocorre quando as atividades exercidas pelo teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa forem incompatíveis com a fixação de horário de trabalho.

Diante das duas posições, é correto extrair-se que a previsão do artigo 62; III e o § 3º do artigo 75-B, ambas da lei 14.442/2022 foi no sentido de garantir ao empregador tutela jurídica, defensiva, frente a impossibilidade de controlar a jornada de trabalho do empregado, quando este for contratado por tarefa ou produção, visto que o período de trabalho não importará para o empregador, mas sim a entrega da demanda. Logo, existindo essa impossibilidade de controlar o tempo de trabalho de seu obreiro, é concedido ao empregador a exclusão da obrigatoriedade da jornada prevista na CLT.

Já no que tange ao § 4º do artigo 75-B, esclarece a redação que “§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.” (BRASIL, 2022, não paginado).

Para Gustavo Garcia (2022, não paginado), a diferenciação trazida no dispositivo refere-se ao seguinte entendimento:

A rigor, o *telemarketing* ou o teleatendimento diz respeito à função ou atividade exercida pelo trabalhador, enquanto o teletrabalho ou trabalho remoto envolve o regime ou modalidade de trabalho. Logo, em tese, é possível que o operador de *telemarketing* ou de teleatendimento realize a prestação de serviços em regime presencial (dentro das dependências do empregador) ou na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto (fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, sem configurar trabalho externo).

Assim, não se pode confundir teletrabalho e trabalho remoto com a função de *telemarketing* ou telefonista, visto que se trata de situações distintas, podendo, neste caso, ser aplicado o teletrabalho, também, para os funcionários que desempenham a função de telefonista, mesmo com a jornada reduzida prevista no artigo 227 da CLT.

Da análise do artigo 75-B destaca-se, ainda, o parágrafo 5º, que traz a regulamentação acerca utilização dos equipamentos do empregador fora do horário de trabalho. Essa normatização foi extremamente relevante, visto que o empregado, não possuindo equipamentos para o tele serviço, pode adquirir de maneira emprestada de seu empregador e fazer uso destes. Com isso explica o parágrafo 5º do artigo 75-B que:

§ 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 (BRASIL, 2022, não paginado).

No entanto, apesar de explicitar o dispositivo que não será computado como tempo de sobreaviso e tempo a disposição do empregador o uso dos equipamentos e softwares fora do horário de serviço, o Deputado Fabio Trad, em debate, acerca da norma, aponta que essa previsão é uma afronta ao direito o trabalhador, chegou a sugerir, na proposta de Emenda 154, a supressão dessa redação justificando-se da seguinte forma:

Ocorre que, o uso dos dispositivos tecnológicos, direcionado ao exercício do teletrabalho, independentemente de estar incurso ou não na jornada contratual do trabalhador, caracteriza-se como período de labor, devendo ser computado na jornada de trabalho. Uma interpretação em sentido contrário seria suficiente para se caracterizar uma violação aos princípios da isonomia e da proteção do trabalhador.

De igual modo, caso o empregado em regime de teletrabalho se encontre aguardando ordens (quer seja em sua residência ou em outro local), não há motivo para se afastar os institutos da prontidão e do sobreaviso constantes no art. 244 da doua Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). [...] (TRAD, 2022, não paginado)

Nessa mesma esteira, Gustavo Gracia (2022, não paginado) também aponta fragilidade na norma, explica que:

Essa previsão é questionável, pois se o uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet ocorrer em razão do trabalho, ou seja, para fins da prestação de serviço, ainda que fora da jornada de trabalho formalmente convencionada, a rigor, deve ser nela computado (artigo 4º da CLT).

Com isso, nota-se certa fragilidade no que se refere a computação de jornada e sobreaviso quando se utiliza os equipamentos e instrumentos de comunicação fora do expediente de trabalho, o que pode acarretar lesão ao direito do trabalhador caso haja interpretações equivocadas. Por esse motivo, o TST na Súmula 428 pacificou o entendimento com a seguinte tese:

Súmula nº 428 do TST

[...]

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (BRASIL, 2012, não paginado)

Com esse entendimento, conclui-se que o uso dos equipamentos da empresa, mesmo fora do estabelecimento desta, por si só, não tem o condão de gerar regime de sobreaviso, que, para ser caracterizado, precisa que o agente esteja sob controle de seu empregador por meio de sistemas informatizados e em regime de plantão, podendo ser acionado a qualquer momento. Caso esses requisitos não estejam previstos de fato, não ocorrerá a computação de utilização da jornada à disposição do empregador ou sobreaviso.

A frente, na análise e atualizações do capítulo do teletrabalho, tem-se o § 6º do artigo 75-B que veio com intuito de normatizar o exercício do tele-estágio e teleaprendizado, ambos advindos da MPV 927, que antes não havia capítulo prevendo na lei de estágio e nem na de aprendizado. Contudo, agora, com a atualização do capítulo, essas atividades foram positivadas no livro do teletrabalho, dentro da CLT. Posto isso, a partir da sanção da lei, toda interpretação deve ser dada com base no § 6º, do artigo 75-B da lei 14.442/2022 que explica “[...] § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. [...]” (BRASIL, 2022, não paginado)

Já nos parágrafos §§ 7º e 8º do mesmo artigo, tem-se duas matérias que versam sobre a competência territorial, na primeira observa-se que o empregador está vinculado a aplicação da legislação, convenção e acordos coletivos do local onde os empregados estão estabelecidos. Por outro lado, já no dispositivo posterior, tem-se a regulamentação do teletrabalho realizado fora do país, com celebração contratual no Brasil, e qual legislação deverá ser aplicada. Expõe o dispositivo que será a legislação brasileira, desde que não haja previsão contratual diversa.

Por último, no § 9º do artigo 75-B tem-se a faculdade negocial entre empregado e empregador sobre os métodos e horários de comunicação, respeitando o horário de descanso e lazer do empregado, como expõe § 9º do artigo 75-B da lei 14.442/2022 “Acordos individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (BRASIL, 2022)

Apesar do relevante acréscimo no artigo 75-B, não se pode deixar de lado as modificações realizadas no artigo 75-C que passou a vigorar com um § 3º que explana a responsabilidade financeira do empregado quando este retornar ao regime presencial. É um ponto que merece relevante destaque, visto que sua redação diz:

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. (BRASIL, 2022, não paginado)

No que tange a essa redação, o Deputado Paulo Pereira da Silva, do partido Solidariedade SP, ao sugerir a emenda na redação da MPV 1108/2022, antes de convertê-la em lei, justificou a inclusão do parágrafo com o argumento de que:

A emenda tem por fim manter trecho da redação do § 3º, que dispõe que empregador não será responsável por despesas relativas ao retorno ao trabalho presencial, quando o empregado optar por realizar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato, entretanto, na regulamentação da temática valerá o disposto em acordos e convenções coletivas.

A emenda se faz necessária para proteger o trabalhador de decisões arbitrárias do empregador, caso esse venha, inicialmente, permitir a realização do trabalho fora da localidade prevista em contrato e, em decisão posterior, a reverta deixando todos os custos referentes ao retorno ao presencial para o trabalhador. (SILVA, 2022, não paginado)

Percebe-se que o Deputado se preocupou em proteger o trabalhador quanto as ações arbitrárias do empregador, visto que se levar em consideração, apenas, a primeira parte do parágrafo 3º, tem-se uma desobrigação do empregador quanto ao custeio no retorno do trabalhador para o regime presencial, o que pode implicar em sérios prejuízo para o empregado, caso a decisão seja proferida pelo empregador de forma unilateral. Frente a isso, o a intenção do Legislador foi inserir a ressalva da previsão contratual, ou seja, acordos que implique em proteção do obreiro, visto que, caso este venha ser intimado a retornar, possa exercê-lo de forma pactuada em acordo individual de trabalho.

Dentre todas as atualizações explicitadas anteriormente, a que merece maior atenção é a inclusão do artigo 75-F da lei 14.442/2022, é um dispositivo novo e que conta com uma relevante característica social, seu texto explana que:

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 (BRASIL, 2022, não paginado).

Sua inclusão foi no sentido de garantir proteção aos deficientes, às mães e tutoras de crianças de até 4 anos, garantindo-lhes preferência na ocupação de vagas para atividades de teletrabalho. Explicam Ricardo Calcini e Leandro Moraes (2022, não paginado), na revista digital Consultor Jurídico que:

[...]. Não se trata propriamente dita de uma "cota", sujeita a fiscalização e/ou imposição de multas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Em realidade, estar-se-á diante de uma medida afirmativa que se mostra em conformidade com a redação do caput do artigo 226 da Constituição Federal de 1988 que diz que a família é base da sociedade e, por isso, tem especial proteção do Estado.

No entanto, apesar da redação ter sido calcada na proteção familiar prevista no artigo 226 da Constituição Federal, o deputado Gilson Marques (2022, não paginado), do partido NOVO, fez uma crítica ao dispositivo, em votação da MPV, requerendo a sua supressão com a seguinte justificativa:

Em que pese a boa intenção do dispositivo, ao priorizar o teletrabalho a empregados com deficiência ou com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, a MP acaba por interferir na livre iniciativa (art. 170 da Constituição Federal) e invadir o poder diretivo do empregador e a autonomia da empresa de gerir seu negócio.

Afinal, a escolha do regime de teletrabalho, e os critérios de sua realização, têm natureza estratégica, que vão além das condições pessoais de determinado trabalhador. Por entender que o dispositivo original da MP também traria insegurança jurídica ao teletrabalho, recomenda-se a sua supressão.

Nota-se que a dualidade de entendimentos corre entre dois princípios constitucionais, o primeiro sendo da proteção familiar e o segundo da livre iniciativa. Uma forma de se apaziguar o referido conflito seria a aplicação do método valorativo, que prioriza o princípio que tiver maior relevância para o direito. No texto em análise, acabou prevalecendo a proteção familiar, a qual é base para o artigo 75-F da lei 14.442/2022.

5 CONCLUSÃO

Ante toda exposição conclui-se que o teletrabalho não é uma modalidade de trabalho recente, sua empregabilidade vem de longa data. Contudo, no ordenamento jurídico brasileiro, ele passou a ganhar espaço recentemente e precisou passar por inúmeras modificações, passando a ganhar maior proporção no período de pandemia do COVID-19, quando todos precisaram se afastar em razão do isolamento social.

Pode-se dizer que desde a sua primeira inclusão no Código Trabalhista (CLT), em 2011, muito se modernizou, vieram atualizações com a reforma trabalhista em 2017, assim como a lei 14.442/2022, ganhando avanços no aspecto formal, social e material. Isso só foi possível graças às relações de emprego e ao avanço tecnológico, o qual contribuiu, possibilitando a facilitação dos métodos de comunicação entre empregado e empregador, que pode ser realizado através de mensagens, e-mails e até contatos telefônicos.

Percebe-se que esta modalidade é extremamente importante para as relações de emprego e empregabilidade no país, visto que, em razão das atualizações legais, agora, o empregador não fica limitado a contratar funcionários da região local, ou seja, com as modernizações realizadas, no capítulo do teletrabalho, as contratações poderão ser realizadas a longa distância e com previsões de negociação entre empregado e empregador, tudo com respaldo jurídico previsto nos artigos 75-A ao 75-F da CLT.

Também não se pode deixar de observar que essa modalidade traz grandes benefícios para empregados que laboram em regime *'home office'*. Isso porque tal modalidade permite que estes funcionários prestem serviço no conforto do seu lar, garantido melhor qualidade de trabalho, menor desgaste com locomoção entre a casa e o trabalho. Trouxe, também, maior acessibilidade para os funcionários que possuem filhos menores, bem como aqueles que são portadores de deficiência, pois com a publicação da lei 14.442/2022, foi concedido a estes colaboradores a prioridade em vagas que possam ser realizadas por meio de trabalho, ou seja, trata-se de um avanço social de inclusão e acessibilidade trazidos pelas atualizações do teletrabalho.

Com isso, percebe-se que o teletrabalho avançou muito no ordenamento jurídico brasileiro, acompanhando todo processo de evolução social, nas relações empregatícias, mesmo em situação de pandemia, garantindo tutela jurisdicional nos contratos de trabalho que usufruem do teleserviço, bem como acessibilidade e benefícios, tanto para o empregado, quanto para o empregador.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 1 nov. 2022.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 11 set. 2022.
- BRASIL. Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775> Acesso em: 29 out 2022.
- BRASIL. Lei nº 13.467 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1 Acesso em: 27 outubro de 2022
- BRASIL. Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1 Acesso em: 11 set. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. Sobreaviso Aplicação Analógica do Art. 244, § 2º da CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
- CONVENÇÃO SOBRE O TRABALHO A DOMICILIO. **CONVENÇÃO nº 177, de 8 de setembro de 2022**. A CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [S. l.], 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,es Acesso em: 8 set. 2022.
- CORREIA, HENRIQUE; MIESSA, ÉLISSON. **Manual da Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017 O que mudou?**. Salvador - Bahia: Juspodivm, 2018. ISBN 8544218636.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. 381 p. ISBN 978-85-361-9399-1.
- DICIO, Dicionario Online de Português. [S. l.: s. n.], 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/teletrabalho/> Acesso em: 7 set. 2022.
- FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2, n. 3, p.365-396, mar./abr. 2016.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/22. **Revista Consultor Jurídico**, [S. l.], p. não paginado, 17 set. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-17/barbosa-garcia-normas-jornada-teletrabalho> Acesso em: 5 nov. 2022.
- LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. **Teletrabalho: A Tecnologia Gerando uma nova forma de trabalho**. Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Chiarelli. 2007. Dissertação de Mestrado (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, CAXIAS DO SUL, 2007.

Disponível em: <https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-71714/teletrabalho--a-tecnologia-gerando-uma-nova-forma-de-trabalho> Acesso em: 4 set. 2022.

MARQUES, Gilson. Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022. Proposições Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022, [S. l.], 30 mar. 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2186213&filename=EMC+136/2022+MPV110822+%3D%3E+MPV+1108/2022 Acesso em: 7 nov. 2022.

MORAES, CALCINI; Leandro Bocchi, Ricardo. Nova MP do Teletrabalho: aspectos pragmáticos. **Prática Trabalhista**, [s. l.], 7 abr. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-abr-07/pratica-trabalhista-nova-mp-teletrabalho-aspectos-pragmaticos#:~:text=75%2DF.,do%20teletrabalho%20ou%20trabalho%20remoto> Acesso em: 7 nov. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. 2. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2018., ISBN 978-85-536-0088-5.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; XAVIER, Matheus Daniel. Lei 14.442/2022 Novidades com relação ao teletrabalho e ao auxílio-alimentação. *Prática Trabalhista*, [S. l.], p. não paginado, 22 set. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-22/monteiro-xavier-novidades-lei-144422022> Acesso em: 5 nov. 2022.

PODER EXECUTIVO. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 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**: Medida Provisória, 927 e 22, março de 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1904279 Acesso em: 29 out. 2022.

PODER EXECUTIVO. Comissão Mista da Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022. Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022, [S. l.], 2 ago. 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2201045&filename=PPP+1+MPV110822+%3D%3E+MPV+1108/2022 Acesso em: 5 nov. 2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT**: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p.101-115, jan. 2013.

ROCHA, Rosely. **Procurador do MPT critica Medida Provisória nº 927 que impede atuação de sindicatos. Para Marcio Amazonas MP nº 927 fere a Constituição ao impedir que sindicatos atuem em favor dos trabalhadores**. Para ele, é preciso ficar atento à votação no Congresso para não legitimar inconstitucionalidades, [S. l.], p. não paginado, 8 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/procurador-do-mpt-critica-medida-provisoria-n-927-que-impede-atuacao-de-sindicat-9d91> Acesso em: 29 out. 2022.

SILVA, Paulo Pereira. Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022. Proposições Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022, [S. l.], 30 mar. 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2186202&filename=EMC+125/2022+MPV110822+%3D%3E+MPV+1108/2022 Acesso em: 6 nov. 2022.

SOUZA, Marcelo Rodrigo Soares. **Habitação e informatização: o teletrabalho.** Orientador: Professor Dr. Marcelo Tramontano. 2005. 25 f. Monografia (Pós-Graduação) - Universidade de São Paulo, Escola de Engenharia de São Carlos, São Carlos, 2005. Disponível em: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fwww.nomads.usp.br%2Fdocumentos%2Ftextos%2Fmodos_vida%2F09_mono_MarceloSouza.doc%23%3A~%3Atext%3DEntretanto%252C%2520a%2520origem%2520do%2520termo%2520Teletrabalho%252C%2520que%2520inicialmente%2CCalifornia%252C%2520enfocando%2520a%2520interface%2520entre%2520telecomunica%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520e%2520transporte.&wdOrigin=BROWSELINK Acesso em: 8 set. 2022.

TRAD, Fabio. Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022. Proposições Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022, [S. l.], 30 mar. 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2186235&filename=EMC+158/2022+MPV110822+%3D%3E+MPV+1108/2022 Acesso em: 5 nov. 2022.

TRAD, Fabio. Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022. Proposições Medida Provisória Nº 1.108, DE 2022, [S. l.], 30 mar. 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2186231&filename=EMC+154/2022+MPV110822+%3D%3E+MPV+1108/2022 Acesso em: 5 nov. 2022.