



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

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.

SF/20852.77722-90

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 3º do art. 4º a seguinte redação:

“§ 3º Caberá ao empregador a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, bem assim o reembolso de despesas arcadas pelo empregado para assegurar a prestação dos serviços nessas modalidades.”

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 4º da MPV 927 o empregador poderá, a seu critério, adotar 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.

Assim, o contrato de trabalho poderá ser alterado unilateralmente de presencial para “teletrabalho” pelo empregador, o que o art. 75-C da CLT não permite (permite, apenas, o inverso, ou seja, de teletrabalho para presencial). Para esse fim o empregador deverá notificar o empregado com 48h de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

A medida parece justificável à medida em que as empresas estão sendo impedidas de operar, exceto em serviços essenciais definidos pelo Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020 e pelo Decreto 10.288, de 22 de março de 2020¹, e vem sendo amplamente adotada no serviço público. Na forma do art. 32, aos trabalhadores em

¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10288.htm

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM



regime de teletrabalho, não se aplicam as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Contudo, o §3º prevê que deverá haver acordo escrito em até 30 dias para a previsão da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. E, se o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou, caso não possa fazê-lo, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A redação dada ao §3º, porém, dá margem a que o empregado seja onerado com despesas que devem caber integralmente ao empregador, não sendo suficiente apenas prever que o empregador fornecerá equipamentos. Há despesas de diversas ordens, envolvendo custos de conexão à internet, suprimentos, energia elétrica, manutenção e assistência técnica, que não podem ser transferidos ao empregado. Daí a necessidade de que o §3º passe a prever tais obrigações, sem dar margem a dúvidas.

Sala da Comissão,

SENADOR PAULO PAIM



SF/20852.77722-90