

**MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046, de 27 DE ABRIL DE 2021.**

**EMENDA MODIFICATIVA**

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

“Art. 3º .....

§ 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.”

CD/21804.81713-00

**JUSTIFICAÇÃO**

Nos termos do art. 3º da MPV 1.046, que repete o que dispunha a MPV927/2020 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 2020<sup>1</sup>, e vem sendo amplamente adotada no serviço público. Na forma do art. 32, aos trabalhadores em 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 caracterizariam verba de natureza salarial ou, caso não possa fazê-lo, o período da jornada normal detratamento 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 darmargem a dúvidas.

**Deputado ROGÉRIO CORREIA  
PT/MG**

<sup>1</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm](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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10288.htm)