



TELETRABALHO: O que muda com a Medida Provisória nº 927 do Governo Federal sobre o assunto?

A medida publicada na noite do dia 22 de março entra em vigor imediatamente, mas precisa ser aprovada pelo Congresso em até 120 dias. O texto é parte do conjunto de ações do governo federal para combater os efeitos econômicos da pandemia do novo coronavírus e pretende evitar demissões em massa.

Sobre o teletrabalho a medida provisória salienta aspectos como contrato de trabalho e abrangência do quadro de colaboradores que podem usufruir desta modalidade de trabalho, confira as principais definições:

- A adoção do teletrabalho não exige alteração no contrato de trabalho contemplando a alteração do ambiente de exercício da atividade laboral do empregado;
- um contrato escrito, fora o contrato tradicional de trabalho, deverá prever aspectos relativos à responsabilidade da aquisição, manutenção e fornecimento de equipamento tecnológico para teletrabalho e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado;
- O empregador poderá determinar a modalidade de teletrabalho avisando os colaboradores com antecedência de 48 horas;
- Caso o colaborador não dispuser de equipamentos necessários para o trabalho remoto, o empregador poderá disponibilizá-lo de modo que depois seja devolvido pelo empregado;
- A modalidade teletrabalho pode ser estendida a estagiários e aprendizes.

Fonte: Diário Oficial da União (23/03/2020)

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm