



## **A MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046/2021**

## **ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA – ADOÇÃO DO TELETRABALHO.**

**Dra. Celina Nitschke**

Especialista em Direito do Trabalho e  
Processual Civil

**Dra. Alice Speltz**

Especialista em Direito e Processo do  
Trabalho e Direito Previdenciário

**NITSCHKE  GRABOSKI**

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Diante da edição e publicação, em 27 de abril de 2021 da Medida Provisória nº 1.046, para o enfretamento da pandemia causada pelo COVID-19, uma das alternativas possíveis contidas na referida Medida Provisória é a alteração do regime de trabalho para o regime de trabalho remoto ou a distância, sendo importante o empregador ter ciência de tal possibilidade e suas regras, ante das consequências econômicas e financeiras que foram causadas pela pandemia.

**O que precisa ser observado para adoção de modalidade de trabalho à distância?**

**Qual a alternativa do empregador?** Poderá o empregador alterar o regime de trabalho dos seus empregados para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao trabalho presencial, independente de previsão em acordo individual ou coletivo.

**Como deverá o empregador avisar o empregado?** Com antecedência de no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, sendo recomendado pedir que o empregado confirme a leitura.

**Como proceder com a responsabilidade acerca dos aparelhos a serem utilizados quando do trabalho remoto?** Deverá estar previsto em contrato escrito, o qual poderá ser firmado previamente ou no prazo de 30 dias, a partir da mudança havida, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura.

**E se o empregado não possuir equipamentos tecnológicos ou infraestrutura necessária?** O empregador poderá fornecê-los, mediante regime de comodato ou pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial.

**Se adotada a alternativa de mudança de regime de trabalho para teletrabalho e for impossível o empregado prestar os serviços necessários?** O período de jornada normal será computado como tempo de trabalho à disposição.

**O empregador pode utilizar essa alternativa para quais empregados?** Tal alternativa poderá ser adotada para empregados celetistas, estagiários e aprendizes.

**A equipe do Nitschke, Graboski & Advogados Associados  
está à disposição para esclarecimentos de qualquer  
dúvida atinente ao tema.**

---

**(41) 3232-8862 - (41) 3148-8550  
[www.nga.adv.br](http://www.nga.adv.br) - [atendimento@nga.adv.br](mailto:atendimento@nga.adv.br)**

**NITSCHKE  GRABOSKI**

ADVOGADOS ASSOCIADOS