trilhante

TELETRABALHO

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
	CAPÍTULO II-A
DO TELETRABALHO	

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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.

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.

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.

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.

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

- sem previsão

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

III - os empregados em regime de teletrabalho.

O teletrabalho foi grande novidade trazida pela Lei 13.467/2017. Isto porque, antes, não havia qualquer previsão normativa específica sobre esse tema.

Muito importante a leitura integral dos dispositivos que regulamentam a nova forma de trabalho.

Dela, podemos trazer alguns pontos de atenção:

- É uma das **exceções inseridas no art. 62, ou seja, do controle de jornada**! Dessa forma, o teletrabalhador NÃO poderá ter sua jornada controlada, o que veda a garantia de horas extras, controle de horário de início e fim do serviço, etc.
- **Definição** de teletrabalhador: aquele que executa os seus serviços preferencialmente à distância com instrumentos de informática e da telemática.
- **Atenção!** O comparecimento do trabalhador no estabelecimento do empregador eventualmente para certas atividades NÃO desconfigura o regime do teletrabalho!
- **Há possibilidade de reversão** do trabalho à distância para o trabalho interno, desde que feito com antecedência de **15 dias** de aviso.
    - O parágrafo 1º do art. 75-C dá a entender que as possibilidades de reversão do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa dependem de mútuo consenso. O parágrafo 2º, contudo, põe que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial demanda somente requisição do empregador, o que pode causar grandes transtornos ao empregado.
- **Responsabilidade por doença profissional ou acidente do trabalho** foi transferida ao trabalhador **desde que acordado via termo de responsabilidade**.
- **Despesas** referentes à infraestrutura, maquinário utilizado para o trabalho: PODE ser transferida a responsabilidade para o trabalhador **desde que previsto no contrato**.

Para mais informações, recomenda-se a leitura deste artigo publicado pela ANAMATRA (Associação Nacional da Magistratura Trabalhista): https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt

TRABALHO AUTÔNOMO

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017	MP 808/2017
Sem previsão	Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Lei: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)	Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, **afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º** desta Consolidação.

§ 1º É **vedada a celebração de cláusula de exclusividade** no contrato previsto no *caput*.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo. (MP: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art1)

§ 4º Fica garantida ao autônomo a **possibilidade de recusa de realizar atividade** demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º.

§ 6º **Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício**.

§ 7º O disposto no *caput* se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

O trabalho autônomo foi completamente regulamentado pela MP 808/2017, o que não havia sido devidamente realizado com o advento da Lei 13.467/2017.

Percebe-se que a regulamentação do trabalho autônomo teve como objetivo a regularização dessa atividade e evitar a utilização indevida da denominação *autônomo* como forma de mascarar a relação de emprego, como tanto ocorre nos dias de hoje.

Dentre os pontos de atenção, podemos mencionar:

- Será permitido contratar autônomos, porém NUNCA com cláusula de exclusividade.
- A recusa da prestação de serviço pelo autônomo é possível. Será, contudo, considerada uma **inadimplência contratual**, garantida a cobrança da cláusula penal, se estipulada.
- A MP 808 reforça que, se houver subordinação no caso concreto, será reconhecido o vínculo de emprego, em obediência ao princípio da primazia da realidade (ver: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19688&revista_caderno=25).

> A MP 808 não foi convertida em lei dentro do prazo e, portanto, perdeu a sua validade. Dessa forma, a regulação do trabalho autônomo mantém-se genérica e seguindo o disposto no art. 442-B, caput.

Trabalho intermitente

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017
Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. - sem previsão	Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou para prestação de trabalho intermitente. (...)**

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, **exceto para os aeronautas**, regidos por legislação própria. |

Lei 13467/2017	MP 808/2017
Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.	

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º **Ao final de