

## 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 13467/2017. 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).

## TRABALHO AUTÔNOMO

Antes da Lei 13.467/2017	Depois da Lei 13.467/2017	MP 808/2017
-----------------------------	---------------------------	-------------

<p>Sem previsão</p>	<p>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.</p>	<p>Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, <b>afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º</b> desta Consolidação.</p> <p>§ 1º <b>É vedada a celebração de cláusula de exclusividade</b> no contrato previsto no <b>caput</b>.</p> <p>§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 4º Fica garantida ao autônomo a <b>possibilidade de recusa de realizar atividade</b> demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.</p> <p>§ 5º Motoristas, <b>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 o art. 3º.</b></p> <p>§ 6º <b>Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.</b></p> <p>§ 7º O disposto no <b>caput</b> se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.</p>
---------------------	--	--

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**.

Atenção: 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
<p>Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p> <p>- sem previsão</p>	<p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, <b>ou para prestação de trabalho intermitente. (...)</b></p> <p>§ 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, <b>exceto para os aeronautas</b>, regidos por legislação própria.</p>

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.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

§ 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 vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.**

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

- revogado

O Trabalho intermitente é tema de muita polêmica. Não havia previsão para ele no ordenamento brasileiro antes da reforma.

Diversos são os críticos da existência dessa modalidade de contrato de trabalho, uma vez que é visto como uma precarização das relações de trabalho, o que é diametralmente contra todos os princípios laborais baseados na proteção do trabalhador. Para grande parte da doutrina e da jurisprudência, a regulamentação transfere o risco da atividade econômica ao empregado, sendo muito prejudicial. Parte da doutrina sustenta, inclusive, a inconstitucionalidade dessa modalidade de contrato: [veja este artigo](#), por exemplo.

De qualquer maneira, com a nova regulamentação, as empresas podem contratar um funcionário para trabalhar de forma eventual (intermitente) e remunerá-lo apenas pelo período dos serviços prestados.

Note que antes, na CLT, o contrato com o menor número de horas era o contrato de tempo parcial, o qual previa o total de 25 horas semanais – o que também foi alterado, conforme já estudado acima.

O contrato intermitente, no entanto, **NÃO define carga horária mínima** de horas a serem trabalhadas.

O Art. 452 regulamenta o trabalho intermitente. Recomenda-se a leitura integral do referido artigo. Foram selecionados para análise comparativa (acima) apenas alguns artigos. Isto porque, além da inclusão de diversos artigos, a MP 808 realizou algumas alterações sobre essa relação de trabalho que, conforme já analisado, somente são aplicáveis durante a vigência da Medida provisória, considerando que a medida não foi convertida em lei.

Vejamos alguns pontos de atenção sobre o trabalho intermitente:

- O trabalho intermitente foi positivado, possibilitando a prestação de serviços descontínuos, transitórios, com alternâncias de períodos de trabalho com períodos de inatividade.
- **Não** se aplica a aeronautas!
- Deve ser celebrado por **escrito**.
- Garantia ao trabalhador da hora pelo serviço nunca inferior ao mínimo.
- Papel das partes:
  - Empregador deve notificar o empregado do serviço em **3 dias corridos**;
  - Empregado deve aceitar em **24 horas** (o parágrafo 2º do artigo 452-A estipula o caso de o empregado não responder no prazo de 24 horas ao chamado realizado com, ao menos, 3 dias de antecedência como recusa legítima.)

Note: a recusa não descaracteriza subordinação.

- A Reforma trabalhista trouxe o polêmico dispositivo que prevê que, aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir sem justo motivo pagará à outra parte **multa de 50%** (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, mas a MP 808 revogou esse dispositivo. Durante a sua vigência, portanto, **NÃO** há qualquer multa a ser

paga em caso de descumprimento da oferta.

- **Data do pagamento:**

- De acordo com a Lei 13467/2017: “Ao final de cada período de prestação dos serviços”
- De acordo com a MP 808/2017: “Na data acordada”

Sobre esse ponto, aponta-se que resta discussão na doutrinas sobre essa data de pagamento, se poderia ser apenas na data acordada ou ao final de cada período mesmo que ultrapassado uma periodicidade mensal. Vem prevalecendo que a periodicidade máxima é a mensal, sendo que, se há continuidade da prestação ou se há acordo por mais de 1 mês, devem ser realizados mais de um pagamentos.

- Períodos de inatividade **NÃO** são considerados tempo à disposição. A MP trouxe regulamento no sentido de que é possível que empregado preste serviços a outros tomadores, sejam eles ou não do mesmo ramo de atividade da contratante inicial.
- **RESCISÃO:** A MP 808 trouxe regulamentação sobre a rescisão do contrato intermitente, criando uma **nova modalidade de rescisão**. O contrato será considerado rescindido, de pleno direito, caso se passe **UM ANO de inatividade** desde:
  - A contratação;
  - A última prestação de serviço; ou
  - A última convocação para prestação dos serviços

- o que for mais recente.