

Mudanças na CLT impactam contratos híbridos, licença-maternidade e paternidade

26/07/2025

A partir deste mês a legislação trabalhista passará a contar com uma fiscalização mais rigorosa em relação ao teletrabalho (modelos híbridos e remotos) e às regras da licença-maternidade e paternidade, especialmente em situações específicas. Essas mudanças impactarão, diretamente, a estrutura dos contratos, os direitos dos colaboradores e as responsabilidades das empresas. Por isso, o que ressalta a importância de as empresas revisarem seus processos internos e documentos contratuais, garantindo conformidade com a legislação e fortalecendo a segurança jurídica das relações de trabalho.

As atualizações têm como base a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista); a Lei nº 14.442/2022, que regulamentou aspectos do trabalho remoto; e a Lei nº 15.156/2025, que ampliou o direito à licença-maternidade e paternidade. No que condiz o teletrabalho e o regime híbrido, cuja regulamentação foi reforçada pela Lei nº 14.442/2022, é determinado que esses contratos devem conter informações específicas e bem definidas.

Entre os principais pontos a serem formalizados, estão os dias presenciais no regime híbrido, forma de controle de jornada, quando aplicável, principalmente, se houver previsão de horas extras e responsabilidade pelos custos, como internet, energia elétrica e equipamentos, além dos critérios e procedimentos para eventual reembolso.

Embora esses aspectos já estejam previstos na legislação, a partir de julho de 2025, a fiscalização sobre esses temas será intensificada. Por isso, manter esses detalhes formalizados em contrato é fundamental para evitar dúvidas e garantir uma relação de trabalho mais transparente e segura. Vale destacar que, em contratos por tarefa ou produção, o controle de jornada não é obrigatório. No entanto, caso haja definição de carga horária, a empresa deve disponibilizar um sistema compatível com o ambiente remoto, mesmo quando o colaborador estiver fora das dependências da empresa.

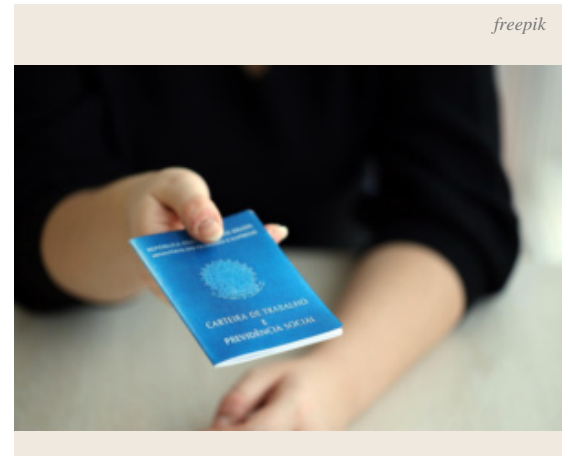
Já a Lei nº 15.156/2025 ampliou o direito à licença-maternidade para 60 dias, e à licença paternidade para 20 dias em casos de nascimento ou adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika. O objetivo da medida é oferecer um suporte adicional às famílias que passam por essa situação, que exige cuidados especiais e contínuos.

Ressalva

É importante destacar que, por enquanto, essa ampliação se aplica exclusivamente a casos relacionados ao Zika vírus, não abrangendo outras deficiências ou condições de saúde. Para ter acesso à prorrogação, o trabalhador deverá apresentar documentação médica que comprove o diagnóstico da criança, conforme orientações da regulamentação vigente. É fundamental que as empresas estejam atentas a essa mudança e preparadas para orientar corretamente seus colaboradores sobre os critérios e procedimentos.

Para se adequar às novas exigências, é recomendável que as empresas atualizem seus modelos de contrato, incluindo cláusulas específicas sobre o regime híbrido e o teletrabalho. Também é importante estruturar políticas claras de reembolso de despesas relacionadas ao trabalho remoto, avaliar a necessidade de controle de jornada nos contratos com horário definido, garantindo a adoção de sistemas compatíveis com o ambiente remoto, e estar preparadas para tratar casos excepcionais de licença-maternidade e paternidade, conforme prevê a legislação.

As atualizações que entram em vigor em julho de 2025 representam um avanço na modernização das relações de trabalho no Brasil, promovendo mais clareza e segurança jurídica para empregadores e colaboradores. Dessa forma, empresas que se anteciparem nesta atualização estarão mais preparadas para cumprir as novas normas, fortalecendo um ambiente de trabalho justo, transparente e alinhado às melhores práticas.





Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-jul-26/mudancas-na-clt-impactarao-contratos-hibridos-licenca-maternidade-e-paternidade/>