

Segundo o art. 444, parágrafo único da CLT, o empregado poderá negociar diretamente com o empregador sobre as hipóteses do **art. 611-A da CLT**, quais sejam:

- Jornada de trabalho;
- Banco de horas anual;
- Intervalo intrajornada;
- Plano de cargos, salários e funções, entre outros.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Pode ser considerado uma contradição à definição de empregado trazida pelo art. 3º da CLT. Como já estudamos, a subordinação na relação de trabalho é jurídica, e não necessariamente técnica ou econômica. No entanto, neste caso, o empregado que possua alguns requisitos especiais poderá negociar diretamente com o empregador, da mesma maneira que fariam os sindicatos na negociação de acordos coletivos.

Requisitos para caracterização do hypersuficiente

- **Nível de escolaridade:** ensino superior;
- **Salário:** igual ou superior a 2 vezes o limite máximo do teto previdenciário.

Observações:

- O termo “hypersuficiente” é usado para designar o **empregado** que a lei considera possuir competência para negociar diretamente com o empregador as questões do art. 611-A da CLT (prevalência do negociado sobre o legislado).
- Discussão doutrinária: considera-se que o poder para negociar diretamente com o empregador não significa igualdade entre eles, a qual não vem apenas do salário recebido

ou do grau de escolaridade. Mesmo nessas condições, a superioridade hierárquica do empregador o coloca em vantagem nas negociações com o empregado, ou seja, não há igualdade de condições.

- Possibilidade de pactuar cláusula de arbitragem (art. 507-A, CLT): empregado com **remuneração superior a 2 vezes o teto previdenciário**. Deve dar-se por **iniciativa do empregado ou mediante concordância expressa**.

Teletrabalho

Na realidade, essa figura de empregado já existia mas passou a ser regulamentada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). A CLT já permitia a realização do **trabalho a distância**, uma vez que, presentes os requisitos da relação de emprego, esta estará configurada, independentemente do local em que o empregado realize suas atividades.

Art. 6º, CLT. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Conceito

Teletrabalho é aquele que será **exercido à distância**.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à

disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da [Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982](#), salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§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.

§3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

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. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Características

- O teletrabalhador não está sujeito ao controle de jornada. Importante modificação realizada no art. 62, III da CLT. **Não existe direito a adicional por horas extras (jornada extraordinária), nem por trabalho noturno.**
- Comprovação de que o empregador controlava a jornada: nesta hipótese, o empregado sujeita-se ao regime de jornada, tendo direito a horas extras, jornada noturna etc. (princípio da primazia da realidade – **art. 9º, CLT**).
- Condição de trabalho deve estar expressa no contrato (art. 75-C, CLT), caso contrário, não se configura o teletrabalho, e o empregado estará sujeito ao regime normal.
- Alterações no regime de teletrabalho:
 - Do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, §1º, CLT) – depende de mútuo acordo e aditivo contratual;
 - Do regime de teletrabalho para o presencial (art. 75-C, §2º, CLT) – pode ser considerado **maléfico** ao empregado; ainda assim, não precisa haver mútuo acordo, basta que o empregador determine a alteração, com prazo de 15 dias para a transição e aditivo contratual.
- Responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à realização do trabalho (art. 75-D, CLT). Deve ser estabelecida por **contrato escrito**, inclusive as questões relativas ao **reembolso do empregado** com eventuais despesas.
 - Discussão: a lei torna possível que o empregador determine que o ônus das despesas com energia elétrica, manutenção, entre outras, seja todo do empregado. Isso pode ser considerado uma inversão no princípio da alteridade, que determina que a **responsabilidade pelo empreendimento é do empregador**, e não do empregado. Caso se estabeleça que as despesas cabem ao empregador, isso não seria considerado salário-utilidade, pois têm como fim o desenvolvimento da atividade.
- O empregador deve instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva sobre meios de prevenção de doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E, CLT). O empregado ainda deverá assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a segui-las.
- Apesar dessa disposição, o **empregador continuará responsável** por eventuais prejuízos ao empregado decorrentes de acidente de trabalho, tanto materiais quanto morais.

Lei nº 14.442/22

A MP nº 1.108/2022 foi convertida na Lei nº 14.442/22 e trouxe modificações referentes ao teletrabalho em dispositivos da CLT. Segundo a Lei, os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não observam as disposições relativas à duração do trabalho, constantes da CLT (art. 62, III). Ademais, incluiu o art. 75-B, o §3º do art. 75-C e o art. 75-F.

O caput do art. 75-B traz a definição de teletrabalho. Ele terá as seguintes características:

- Será fora das dependências do empregador;
- Não importa se de maneira preponderante ou não;
- Uso de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.

Segundo o §1º, se o empregado comparecer, mesmo habitualmente, nas dependências da empresa para realizar atividades específicas, isso não descaracterizará o teletrabalho.

Já o §2º prevê que o empregado em teletrabalho poderá prestar serviços:

- Por jornada;
- Por produção ou tarefa — neste caso o §3º repete o teor do art. 62, III da CLT (não incidência das regras de jornada).

O §4º explicita que trabalho remoto não se confunde ou se equipara com a ocupação de operador de telemarketing.

De acordo com o §5º, o uso de equipamentos tecnológicos, infraestrutura, softwares, ferramentas digitais ou de aplicações de internet fora da jornada de trabalho normal não é considerado tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O §6º admite o teletrabalho para estagiários e aprendizes. E, finalmente, o §9º dispõe que é admissível acordo individual para dispor sobre os horários e meios de comunicação entre trabalhador e empregador, assegurados os repousos legais.

Em seguida, o art. 75-C aponta que a prestação de serviços na modalidade de trabalho remoto **deve constar de contrato de trabalho individual**. E ainda, segundo seu §3º:

Art. 75-C, CLT. [...]

§3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Finalmente, o **art. 75-F** entende que os empregadores deverão priorizar empregados com deficiência e os que tenham filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos nas atividades que possam ser realizadas por trabalho remoto.