O regime de teletrabalho, também chamado de *home-office*, foi trazido pela reforma trabalhista, com a Lei n. 13.467/2017. Apesar de já existir anteriormente, o legislador compreendeu que, em virtude do crescente uso deste meio, dever-se-ia introduzir o regime de teletrabalho na Lei. Tal uniformização veio no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesta modalidade, o empregado trabalha à distância durante a maior parte do tempo, quase sempre na própria residência, por intermédio de recursos tecnológicos (internet, meios de comunicação, aplicativos...).

> CLT, 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 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.

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.