



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

05 de setembro de
2025

Informe Estratégico – Regras da CLT sobre o teletrabalho ou trabalho remoto

Resumo

A adoção do regime de teletrabalho exige atenção às disposições previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de garantir segurança jurídica e reduzir o risco de questionamentos judiciais.

A CLT estabelece diversas diretrizes para a prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. A seguir, destacam-se os principais pontos:

- **Formalização contratual:** A prestação de serviços nessa modalidade deve constar expressamente no contrato individual de trabalho ([“caput”](#) do art. 75-C da CLT), com a devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
- **Alteração de regime:** A mudança do regime presencial para o teletrabalho exige acordo mútuo entre as partes, formalizado por meio de aditivo contratual escrito ([§ 1º](#) do art. 75-C da CLT).
- **Uso de tecnologias:** O teletrabalho pressupõe o uso de tecnologias da informação e comunicação, como softwares, computadores, telefone, e-mail, videoconferência, entre outros ([“caput”](#) do art. 75-B da CLT). A negociação coletiva pode ajustar o regime de teletrabalho para atividades que não utilizem tecnologias de informação e comunicação, bem como outras previsões (art. 611-A, [VIII](#), da CLT).
- **Comparecimento ao local de trabalho:** O comparecimento habitual às dependências do empregador para atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho ([“caput”](#) do art. 75-B da CLT). Isso permite a adoção do



modelo híbrido, que combina atividades presenciais e remotas, prática comum em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho antes da previsão legal.

- **Modalidades de contratação:** O empregado em regime de teletrabalho pode ser contratado sob três modalidades ([§ 2º](#) do art. 75-B da CLT): por jornada, por produção ou por tarefa. Quando a contratação ocorre por produção ou tarefa, não se aplica o [Capítulo II](#) do Título II da CLT ([§ 3º](#) do art. 75-B da CLT), que trata da duração do trabalho, dispensando-se, portanto, o controle de jornada. Por outro lado, na contratação por jornada, com horário de início e término definidos, é obrigatório o controle da jornada de trabalho, com possibilidade de pagamento de horas extras em caso de extrapolação do tempo normal de trabalho. No teletrabalho por produção, a remuneração é vinculada ao resultado entregue, ou seja, à quantidade de produtos ou serviços realizados. O tempo de execução não é relevante, pois o foco está na produtividade, independentemente do tempo gasto. Nessa modalidade, não há controle de ponto, o que confere maior autonomia ao trabalhador quanto à gestão de seu horário. É indicado para atividades que possam ser mensuradas objetivamente por unidade de produção, como número de relatórios, peças produzidas ou atendimentos realizados. Já no teletrabalho por tarefa, a remuneração considera tanto o tempo quanto o resultado. A tarefa deve ser realizada dentro de um prazo previamente estabelecido, com metas e objetivos definidos. Embora o tempo de execução seja relevante, essa modalidade também dispensa o controle de ponto, desde que a tarefa seja claramente delimitada e mensurável. É adequada para atividades com escopo definido e prazo de entrega, como elaboração de projetos, análise de dados ou revisão de documentos. Ambas as modalidades — produção e tarefa — exigem que o serviço seja mensurável e objetivo. Caso contrário, a contratação deve ocorrer por jornada, com controle de horário e observância das regras relativas à duração do trabalho. A escolha entre produção ou tarefa deve levar em consideração a natureza da atividade, a possibilidade de mensuração dos resultados e a estrutura de gestão da empresa.

- **Distinção de atividades:** O teletrabalho não se confunde com as atividades de operador de telemarketing ou teleatendimento, que, embora utilizem tecnologias de comunicação, não podem ser contratadas sob esse regime ([§ 4º](#) do art. 75-B da CLT).

- **Tempo fora da jornada:** O uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada normal não configura tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão



em acordo individual ou acordo coletivo ou convenção coletiva ([§ 5º](#) do art. 75-B da CLT).

- **Estagiários e aprendizes:** É permitida a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes ([§ 6º](#) do art. 75-B da CLT).
- **Aplicação territorial:** As normas previstas em convenções coletivas e acordos coletivos devem observar a base territorial do estabelecimento de lotação do empregado ([§ 7º](#) do art. 75-B da CLT).
- **Prestação de serviços no exterior:** Para empregados contratados no Brasil e que prestem serviços fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, exceto nas hipóteses previstas na [Lei nº 7.064/1982](#), salvo disposição contratual em sentido contrário ([§ 8º](#) do art. 75-B da CLT).
- **Comunicação e horários:** É possível ajustar, por acordo individual, os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que respeitados os repousos legais, como intervalo para refeição, descanso semanal, entre jornadas etc. ([§ 9º](#) do art. 75-B da CLT).
- **Despesas com retorno ao presencial:** O empregador não será responsável pelas despesas decorrentes do retorno ao trabalho presencial, caso o empregado opte por realizar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição contratual em contrário ([§ 3º](#) do art. 75-C da CLT).
- **Equipamentos, infraestrutura e reembolso de despesas:** As responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao teletrabalho, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser definidas em contrato escrito entre empregador e empregado ([“caput”](#) do art. 75-D da CLT). Isso inclui itens como computadores, mobiliário, softwares, acesso à internet e outros recursos essenciais para a execução das atividades laborais fora das dependências do empregador. Os valores pagos a título de reembolso ou fornecimento de equipamentos não integram a remuneração do empregado e não incidem sobre verbas trabalhistas como férias, 13º salário ou FGTS ([parágrafo único](#) do art. 75-D da CLT).
- **Prioridade na alocação:** Deve ser dada prioridade, nas vagas compatíveis com o teletrabalho, aos empregados com deficiência e àqueles que tenham filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade ([art. 75-F](#) da CLT).



- **Saúde e Segurança:** O empregador deve instruir o trabalhador quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho ([“caput”](#) do art. 75-E da CLT). Cabe ao empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador ([parágrafo único](#) do art. 75-E da CLT). Cabe aplicação de punição disciplinar no caso de descumprimento pelo trabalhador.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT