

Sem aditivo contratual de teletrabalho, corretora deve pagar horas extras

05/09/2025

A 8ª Turma do [Tribunal Superior do Trabalho](#) condenou uma instituição financeira a pagar horas extras a um gerente por todo o período em que ele atuou em teletrabalho sem previsão contratual nesse sentido.

Segundo o colegiado, desde a vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a alteração entre regime presencial e de trabalho remoto está condicionada ao mútuo acordo entre as partes e ao registro dessa condição em aditivo contratual.

O gerente atuou na instituição de 2018 a 2023. Na ação trabalhista em que pediu as horas extras, ele disse que foi colocado em trabalho remoto em março de 2020, em razão da pandemia, mas o aditivo contratual só foi assinado em janeiro de 2022.

Segundo ele, durante todo o contrato, sua jornada era das 8h30 às 21h durante a semana, “diante do grande volume de trabalho, pressão, controle, cobrança por resultados e ritmo intenso no mercado financeiro”, com intervalo de 15 minutos. Nos feriados, afirmou que trabalhava das 9h às 18h, com intervalo de 30 minutos.

Em sua defesa, a instituição alegou que o gerente sempre havia atuado em teletrabalho e, como o horário não era controlado, ele também não teria direito a horas extras.

Testemunha confirmou jornada

Ao deferir as horas extras, o juízo da 31ª Vara do Trabalho de São Paulo constatou, com base em documentos e no depoimento de uma testemunha, que disse que a jornada e os intervalos de quem atuava de forma remota eram controlados pelo login na plataforma Teams.

Se o trabalhador não estivesse disponível, o gestor entrava em contato para saber o motivo.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) excluiu da condenação as horas extraordinárias a partir de março de 2020. Segundo o TRT, empregados em teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não são abrangidos pelo regime previsto no capítulo da CLT que trata da jornada de trabalho.

O relator do recurso de revista do trabalhador, desembargador José Pedro de Camargo, explicou que a reforma inseriu um capítulo específico (Capítulo II-A) na CLT sobre o teletrabalho, e a Lei 14.442/2022 complementou sua redação.

Com base nessa legislação, para que esse regime seja válido, é necessário que ele esteja expressamente previsto no contrato individual de emprego, com a definição das atividades a serem desempenhadas. No caso, só é possível constatar a validade do trabalho remoto a partir da assinatura do aditivo.

“A partir de uma interpretação literal e do cotejo analítico das premissas legais elencadas, conclui-se que, desde a vigência da Lei nº 13.467/2017, exige-se que a modalidade de teletrabalho seja prevista expressamente no contrato de trabalho. Ademais, a validade da alteração entre regime presencial e de trabalho remoto, nos termos da mencionada lei, está condicionada tanto à observância do mútuo acordo entre as partes contratantes, quanto ao registro em aditivo contratual dessa condição”, escreveu o relator. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**Clique [aqui](#) para ler a decisão
RR-1000847-07.2023.5.02.0031**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-set-05/sem-aditivo-contratual-de-teletrabalho-corretora-deve-pagar-horas-extras/>

