

## Remuneração diferenciada por si só não enquadra empregada nas exceções de controle de jornada

A 2ª Turma do [Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região \(RS\)](#) garantiu o pagamento de horas extras a uma secretária executiva que fazia teletrabalho.

Para o colegiado, a empregada não se enquadrava nas exceções de controle de jornada previstas para quem exerce cargo de gestão e ou atua em teletrabalho por produção ou tarefa. A decisão confirma sentença da juíza Bruna Gusso Baggio, da Vara do Trabalho de Guaíba (RS).

Trabalhando de casa, a secretária assessorava executivos, organizando reuniões, agendas e treinamentos. Ela alegou que, apesar da alta remuneração e do regime de teletrabalho, estava sujeita a longas jornadas. Sustentou que jamais teve subordinados e que não possuía poderes de mando.

A empresa de tecnologia defendeu que a secretária executiva exercia cargo de confiança, com acesso a informações estratégicas, autonomia na contratação de fornecedores e remuneração diferenciada, o que a isentaria do controle de horário. Justificou, ainda, que o regime de teletrabalho também afastaria o controle de jornada.



*Para TRT-4, empregada não se enquadra nem como cargo de gerência, nem em regime de teletrabalho por produção, o que lhe garante horas extras*

### Cargo de confiança

Na primeira instância, a juíza Bruna Baggio afastou a aplicação das exceções do [artigo 62, incisos II e III](#) (cargo de gerência e regime de teletrabalho por produção ou tarefa), da [CLT](#). Conforme a magistrada, compete ao empregador comprovar o alegado cargo de confiança, o que não ocorreu.

“Embora a autora percebesse remuneração elevada, não há nos autos rubrica de gratificação de função destacada de 40%, tampouco prova de que esse percentual estivesse embutido em seu salário em comparação com cargos efetivos sem função de gestão. Ademais, a prova oral evidenciou a inexistência de subordinados e de poderes de mando ou gestão empresarial, revelando mera fidúcia ordinária, inerente ao assessoramento de executivos”, sublinhou.

Para a juíza, a autora também não se enquadrava no inciso III do artigo 62 da CLT, que dispensa o controle de jornada do empregado que faz teletrabalho por produção ou por tarefa. “Ainda que a autora tenha prestado serviços em regime de teletrabalho a partir da pandemia, não se demonstrou a inviabilidade de controle de jornada, porquanto suas atividades eram compatíveis com a aferição e acompanhamento pelo empregador”, afirmou a magistrada.

A juíza arbitrou a jornada de trabalho como sendo de segunda a sexta-feira, das 8h às 19h, com 30 minutos de intervalo, e condenou a empresa ao pagamento das horas extras.

Após recurso da empresa, a 2ª Turma do TRT-4 confirmou integralmente a sentença. O colegiado entendeu que o teletrabalho não inviabilizou o controle da jornada, e que a prova oral não demonstrou o exercício de poderes de mando ou gestão.

“A reclamante, embora responsável pelo assessoramento dos maiores executivos (executivos seniores) da empresa, organizando as agendas, viagens e eventos deles, não detinha poderes/autonomia para a tomada de decisões importantes”, destacou o relator do acórdão, desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo.

Também participaram do julgamento as desembargadoras Cleusa Regina Halfen e Tânia Regina Silva Reckziegel. Cabe recurso ao [Tribunal Superior do Trabalho](#). *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-4.*

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-04/remuneracao-diferenciada-por-si-so-nao-enquadra-empregada-nas-excecoes-de-controle-de-jornada-2/>