



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

05 de setembro de
2025

Informe Estratégico – TST condena empresa por ausência de aditivo contratual em regime de teletrabalho

Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a alteração do regime presencial para teletrabalho exige aditivo contratual escrito, conforme previsto na CLT. No caso analisado, a ausência de formalização levou à condenação de uma empresa ao pagamento de horas extras a um gerente que atuou remotamente sem previsão contratual válida. A decisão reforça a obrigatoriedade de registro formal para garantir a legalidade do regime de teletrabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que, por padrão, o contrato de trabalho é firmado para o regime presencial. O teletrabalho ou trabalho remoto é uma exceção e, por isso, exige formalização específica. Quando não há qualquer menção ao regime remoto no contrato individual de trabalho, presume-se que o vínculo é presencial.

Por se tratar de uma excepcionalidade, a CLT determina que o teletrabalho deve ser pactuado por escrito. Existem duas possibilidades: o empregado pode ser admitido diretamente em regime de teletrabalho, com essa condição registrada no contrato inicial (conforme o [“caput”](#) do art. 75-C da CLT), ou pode haver uma alteração posterior do regime presencial para o remoto (conforme o [§ 1º](#) do art. 75-C da CLT). Neste segundo caso, é obrigatório que haja acordo mútuo entre as partes, formalizado por meio de aditivo contratual escrito.

A ausência dessa formalização coloca em risco a validade da alteração contratual. Caso seja questionada judicialmente, caberá ao empregador comprovar que houve consenso entre as partes — o que nem sempre é simples. Assim, a adoção de um procedimento claro e documentado, por meio de aditivo contratual, é essencial para



evitar litígios e garantir segurança jurídica.

Foi exatamente essa falha que levou à condenação de uma corretora de investimentos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). A empresa foi obrigada a pagar horas extras a um gerente que atuou em regime de teletrabalho sem que houvesse previsão contratual para isso.

Segundo a Oitava Turma do TST, desde a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), qualquer alteração entre os regimes presencial e remoto deve ser feita mediante acordo mútuo e registrada em aditivo contratual. No caso analisado, o gerente trabalhou na corretora entre 2018 e 2023. Ele alegou que foi colocado em trabalho remoto em março de 2020, devido à pandemia, mas o aditivo contratual somente foi assinado em janeiro de 2022.

Durante esse período, o gerente afirmou que sua jornada semanal era das 8h30 às 21h, com apenas 15 minutos de intervalo, e que também trabalhava nos feriados, das 9h às 18h, com intervalo de 30 minutos. Em defesa, a empresa alegou que ele sempre atuou em teletrabalho e que, por não haver controle de jornada, não teria direito a horas extras.

O juízo da 31ª Vara do Trabalho de São Paulo deu razão ao trabalhador, reconhecendo o labor extraordinário com base em documentos e no depoimento de uma testemunha. Esta informou que a jornada era monitorada por meio do “login” na plataforma Teams, e que, em caso de ausência, o gestor entrava em contato para verificar o motivo.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reformou parcialmente a decisão, excluindo da condenação as horas extras a partir de março de 2020. O TRT entendeu que empregados em teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa não estão sujeitos ao regime de jornada previsto na CLT ([inciso III](#) do art. 62).

O TST, por sua vez, deu outro desfecho ao caso. Ao julgar o recurso do trabalhador, o Ministro Relator José Pedro de Camargo destacou que a Reforma Trabalhista criou um capítulo específico sobre teletrabalho ([Capítulo II-A](#) da CLT), posteriormente complementado pela Lei nº 14.442/2022. De acordo com essa legislação, para que o regime remoto seja válido, ele deve estar expressamente previsto no contrato individual de trabalho, com a definição das atividades a serem desempenhadas.

No caso do gerente, o relator concluiu que o teletrabalho somente poderia ser



considerado válido a partir da assinatura do aditivo contratual. A decisão foi unânime no processo nº [RR-1000847-07.2023.5.02.0031](#).

Portanto, em conclusão, empresas que adotam o regime de teletrabalho ou trabalho remoto devem estar atentas à necessidade de formalização contratual. Para empregados admitidos diretamente nesse regime, é obrigatório constar essa condição no contrato inicial. Já para aqueles que passaram do regime presencial ao remoto, é indispensável a celebração de termo aditivo contratual escrito. Essa medida simples evita questionamentos judiciais e assegura a legalidade da relação de trabalho.

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