



Informe Estratégico – Turma do TST julga improcedente pedido de horas extras de trabalhador externo

1 – Um representante de marketing ingressou com reclamação trabalhista, em maio de 2019, contra seu ex-empregador, uma indústria de cigarros, pretendendo, dentre outros pedidos, o **pagamento das horas extras** excedentes à 8ª diária e 44ª semanal, no valor total de R\$ 528.792,25.

O representante alegou que trabalhava das 06 às 20 horas, e em alguns dias por mês até às 22 horas, sendo que a jornada de trabalho começava e terminava na loja física, onde pegava o veículo e a rota de atividades pela manhã, e à noite fechava as contas e entregava os pedidos.

2 – O ex-empregador apresentou defesa pedindo que fosse aplicada a exceção prevista no inciso I do [art. 62](#) da CLT, que exclui do controle de jornada de trabalho os empregados que exercem **atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho**.

A empresa alegou que **jamais houve controle indireto da jornada** por meio de monitoramento por “palm top”, aparelho fornecido pelo ex-empregador para lançamento de informações quanto às visitas realizadas pelo ex-empregado, que também deveria inserir os dados dos novos contratos negociados, e informar à área técnica os tipos e quantidades de “displays” a serem montados. Alegou, também, que o aplicativo utilizado não faz sincronização com o sistema de navegação por satélite denominado GPS (Global Positioning System), e tampouco registra o horário dos lançamentos, visto que não há obrigatoriedade de sincronização em tempo real, e sequer o registro era obrigatoriamente feito após a realização de cada visita, no mesmo dia.

Em suma, para a ex-empregadora o trabalhador fazia a **gestão do horário de suas atividades com autonomia**, sendo que os registros do trabalho realizado eram feitos de acordo com sua própria organização, de qualquer lugar e em qualquer horário.

3 – Na sentença, proferida em janeiro de 2020, a juíza da 32ª Vara do Trabalho de

São Paulo condenou o ex-empregador ao pagamento das horas extras. Para a magistrada, **cabia à empresa provar que o trabalho externo era incompatível com a fixação de jornada**, bem como, que **era impraticável o controle das horas de trabalho**.

Foi consignado na sentença que não se deve confundir a **impossibilidade de controle da jornada** com a **ausência de controle**, visto que havia a possibilidade de a jornada de trabalho ser controlada, segundo informado pelas testemunhas, porém a empresa deixou de fazê-lo por sua livre e espontânea vontade.

4 – Em razão da decisão que lhe foi desfavorável a empresa reclamada recorreu para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo, que também deu razão ao representante de marketing e **manteve a sentença**.

Para o TRT-2 o representante **não tinha autonomia** para definir seus horários, porque tinha roteiro fixo e dava baixa das visitas pelo aplicativo do celular corporativo, o que tornou evidente que **a jornada de trabalho era passível de ser controlada pela empresa**.

5 – Por conta da decisão do TRT-2 o empregador recorreu para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, alegando que **a não marcação da jornada de trabalho tinha respaldo na norma coletiva** firmada com o Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo. Pela cláusula, empresa e sindicato laboral aceitaram e reconheceram que os empregados que exercem **função externa** têm autonomia para definir seus horários, e a forma de cumprimento de seu itinerário **não é subordinada a horário de trabalho**, na forma prevista no inciso I do [art. 62](#) da CLT.

6 – Em fevereiro de 2024, a Quinta Turma do TST **isentou o ex-empregador a pagar horas extras** ao representante de marketing.

Para o Colegiado **deve ser respeitado o acordo coletivo** ajustado entre a empresa e o sindicato laboral que representa o trabalhador, visto que o instrumento coletivo **afasta a aplicação das normas de controle de jornada** sobre a categoria de vendedores e viajantes em São Paulo.

Para o relator do recurso da empresa, Ministro Breno Medeiros, ao **afastar a norma coletiva** que excluiu o controle de jornada, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo acabou por **desprestigar a autonomia da vontade coletiva das partes**, e decidiu de forma contrária à tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal sobre a matéria, sendo que no [Tema 1.046](#) de repercussão geral foi definido que "**são constitucionais** os acordos e as convenções coletivos que, **ao considerarem a adequação setorial negociada**, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação

especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

Com efeito, segundo o relator, a Suprema Corte fixou a tese vinculante da **constitucionalidade das normas coletivas** (acordos e convenções coletivas de trabalho) **que afastam direitos trabalhistas**, independentemente de vantagens compensatórias explícitas, **desde que observados os direitos absolutamente indisponíveis**.

Na ação trabalhista, envolvendo o representante de marketing e seu ex-empregador, o **acordo coletivo de trabalho** estabeleceu que "as partes aceitam e reconhecem que os empregados representados pelo Sindicato acordante, **que exercerem função externa e por terem total autonomia para definir seus horários de início e término de trabalho, assim como a forma de cumprimento de seu itinerário, não são subordinados a horário de trabalho**, conforme preceitua o inciso I do [art. 62](#) da CLT".

Para o Ministro relator, o previsto no inciso I do [art. 62](#) da CLT **não está circunscrito a direito absolutamente indisponível**, visto que **jornada de trabalho não é considerado direito absolutamente indisponível**, e o ajustado coletivamente tampouco constitui **objeto ilícito de negociação coletiva**, uma vez que não consta do rol das hipóteses contidas no [art. 611-B](#) da CLT, não havendo como desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes.

No processo nº [RR-1000634-37.2019.5.02.0032](#), a decisão favorável à empresa foi unânime.

7 – Insatisfeito com a decisão proferida pela Quinta Turma do TST, o representante de marketing interpôs recurso para a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em março de 2024, estando pendente de julgamento.

8 – O trabalho externo constitui **modalidade de trabalho** que **abrange atividades incompatíveis com a fixação de horário de trabalho**, porque a prestação de serviços não exige a presença do trabalhador na empresa, como no caso de atividades prestadas por vendedores, entregadores e motoristas de caminhão. De acordo com o inciso I do [art. 62](#) da CLT essa condição deve ser anotada na carteira de trabalho e no registro de empregados.

Porém, nem sempre o empregador consegue comprovar a **real incompatibilidade de fixação do horário de trabalho** e a adequação da atividade externa ao inciso I do [art. 62](#) da CLT, bem como, que não há como ocorrer a **fiscalização da jornada de trabalho** pela empresa, mesmo que de **forma indireta**. Com isso, há risco de a empresa vir a ser condenada judicialmente ao pagamento de horas extras.

No processo nº [RR-1000634-37.2019.5.02.0032](#), que envolve demanda entre representante de marketing e seu ex-empregador, uma indústria de cigarros, caso não houvesse a previsão, em **acordo coletivo de trabalho**, de aplicação da exceção contida no inciso I do [art. 62](#) da CLT aos empregados que desenvolvem atividades externas, muito provavelmente a empresa teria sido condenada ao pagamento das horas extras, principalmente **por conta das provas apresentadas na ação trabalhista**, que embasaram o decidido pela 32ª Vara do Trabalho de São Paulo e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo.

Em razão disso, as empresas devem ter bastante cuidado quanto à problemática que envolve a questão do controle de jornada de trabalho no caso de contratação de empregado para exercer atividades externas, visto que não é o fato de o serviço ser externo que será aplicável, automaticamente, a exceção prevista pelo inciso I do [art. 62](#) da CLT.

Para a Justiça do Trabalho, via de regra, a atividade externa incompatível com o controle de jornada **deve ser aferida caso a caso**, não bastando o exercício externo das tarefas para caracterizá-la, sendo imprescindível a **real impossibilidade de se conhecer a jornada efetiva** prestada pelo trabalhador.

Em razão disso, sugere-se a leitura do [informe estratégico](#) sobre o tema **Considerações sobre trabalho externo**, que aborda especificamente sobre a modalidade de trabalho, e dispõe sobre a previsão da CLT e a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho quanto ao assunto.

9 – E para mais informações acesse o [informe estratégico](#) com o título **STF - Norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional**, que aborda sobre a decisão o Supremo Tribunal Federal que reconheceu a validade de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho que dispõem sobre redução de direitos trabalhistas, e destacou algumas limitações que devem ser observadas quando das negociações coletivas.

Marco Antonio Redinz

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

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT