



Informe Estratégico – Considerações sobre trabalho externo

1 - Em determinadas atividades e profissões os serviços precisam ser desenvolvidos fora da sede ou estabelecimento da empresa, consistindo no denominado **trabalho externo**.

Entregadores, promotores de vendas, representantes comerciais e motoristas fazem parte desse grupo.

Porém, é fundamental conhecer as **normas** que regem o trabalho externo, bem como a **jurisprudência trabalhista** que trata sobre o assunto.

2 - Como **regra geral**, todos os trabalhadores devem ter sua jornada de trabalho controlada pelo empregador.

O inciso XIII do [art. 7º](#) da Constituição Federal de 1988 limita a jornada de trabalho para todos os trabalhadores, de 44 horas semanais, mas há uma previsão na CLT, no inciso I do [art. 62](#), na qual o trabalhador que prestar serviços de forma externa, totalmente incompatível com a fiscalização de jornada de trabalho, não fará jus ao regime de limitação de jornada.

Como exemplo, pode ser citado o caso do empregado que exerce atividade externa, e que saí diretamente da sua residência para o trabalho externo, ocorrendo o mesmo após o término das suas atividades laborais, quando volta diretamente para sua casa, sem passar pela sede da empresa, e que elabora o próprio roteiro de visitas a clientes, bem como que define o horário e o local para o gozo do intervalo intrajornada de descanso e refeição, possuindo **total liberdade** acerca da organização da sua rotina de trabalho, podendo, inclusive, resolver questões particulares durante o dia.

Em suma, somente quando **inexistir efetivo controle**, pela empresa, da jornada de trabalho do empregado que exerce atividade externa, e quando se revelar **inteiramente impossível o controle da jornada de trabalho**, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da **liberdade do empregado de dispor do seu próprio tempo**.

Em havendo a **aferição do horário de trabalho** não há que se falar na exceção prevista no citado dispositivo celetista.

3 - Como formalidade, a CLT prevê no inciso I do [art. 62](#) que a atividade externa deve ser **anotada** na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados. Porém, juridicamente, isso não é suficiente para comprovar a incompatibilidade com a fiscalização de jornada de trabalho e que o trabalhador não faz jus ao pagamento de horas extras.

Outrossim, é importante ressaltar que mesmo o trabalhador que exerce atividade externa também não pode prestar serviços para além das 44 horas semanais determinadas no inciso XIII do [art. 7º](#) da Constituição Federal de 1988.

4 - Nos **processos trabalhistas**, com o avanço da tecnologia, com a utilização de GPS, com o monitoramento via satélite, celular etc., e com a conjugação de vários aparelhos que possibilitam o monitoramento, o trabalhador tem maior facilidade em comprovar que sua jornada de trabalho **é mensurável**, e que o empregador, mesmo que indiretamente, tem como controlar suas horas de trabalho.

4.1 - Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a exceção ao regime geral de duração do trabalho, prevista no inciso I do [art. 62](#) da CLT, não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da **absoluta impossibilidade de controle de horário** pelo empregador.

Assim, somente quando for **inteiramente impossível o controle do horário de trabalho praticado pelo empregado**, estará afastado o direito ao pagamento de horas extras.

Ao contrário, em sendo possível o **controle, direto ou indireto, dos horários cumpridos** pelo empregado, este faz jus ao pagamento do labor em sobrejornada.

Segundo julgados do TST, a realização de trabalho externo, por si só, não obsta o direito do empregado ao recebimento de horas extras, porquanto o inciso I do [art. 62](#) da CLT impôs a necessidade da **conjugação de dois fatores** para excluir o empregado do regime de duração do trabalho:

- a atividade desenvolvida fora do estabelecimento; e
- a efetiva impossibilidade de aferição da jornada do trabalho externo, bem como a completa inviabilidade de fiscalização da jornada de trabalho, direta ou indiretamente, pelo empregador.

Em sendo comprovado que a empresa detém **meios suficientes para conhecer a rotina de trabalho do empregado**, deverá ser considerada a jornada laboral, com o respectivo pagamento das horas extras realizadas.

Numa situação, por exemplo, envolvendo o trabalho externo de **motorista de caminhão** em que a empresa de transporte utiliza sistema de monitoramento via satélite, com informações repassadas em tempo real, permitindo o controle da jornada de trabalho, bem como da rota percorrida pelo trabalhador, dos momentos de parada, e dos horários em que trafegou, apesar do exercício de trabalho externo, a atividade não se enquadra na exceção prevista no inciso I do [art. 62](#) da CLT.

Segundo o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 332 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do TST:

MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO Nº 816/86 DO CONTRAN. O tacógrafo, por si só, **sem a existência de outros elementos**, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa. (Grifou-se)

Portanto, o simples fato de haver **tacógrafo** no caminhão utilizado pelo empregado para o exercício do seu trabalho, não caracteriza a possibilidade de controle da jornada de trabalho. Todavia, contando o veículo com **outros mecanismos tecnológicos** capazes de rastrear e acompanhar a rota percorrida, o início e o término da jornada, os horários em que trafegou, os intervalos, os momentos e a duração das paradas, mostra-se **perfeitamente possível o controle da jornada laborada**, não se aplicando a hipótese prevista no inciso I do [art. 62](#) da CLT.

Nesse sentido, a jurisprudência da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE EMBARGOS. MOTORISTA DE CAMINHÃO. TRABALHO EXTERNO. PERÍODO DE TRABALHO TODO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 12.619/2012. RASTREAMENTO VIA SATÉLITE. HORAS EXTRAS. Nos termos do artigo 62, I, da CLT, **apenas os empregados que desenvolvem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não têm direito às horas extras**. Em outras palavras, **a simples possibilidade de a empresa controlar o tempo no qual o trabalhador se encontra à sua disposição afasta a incidência do mencionado artigo, não**

cabendo perquirir acerca da efetiva existência de fiscalização da jornada de trabalho cumprida. Ademais, é entendimento no âmbito deste Tribunal que o rastreamento via satélite, diferentemente do tacógrafo, viabiliza o controle da jornada de trabalho do empregado motorista, porquanto se realiza por meio de aparelho que capta sinais de GPS e permite a transmissão de dados como a localização exata do veículo, tempo no qual ficou parado, bem como a velocidade em que trafega. Há precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-ED-RR-61500-45.2012.5.17.0003, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 07/03/2019). (Grifou-se)

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. MOTORISTA. CONTROLE DE JORNADA. RASTREAMENTO VIA SATÉLITE. 1. A Eg. 5ª Turma deu provimento ao recurso de revista da reclamada, **para excluir da condenação o pagamento de horas extras**. Concluiu que **a utilização de rastreador e GPS não serve ao controle da efetiva jornada laboral do empregado, porquanto tais instrumentos se destinam ao monitoramento da carga a ser entregue, e não das horas trabalhadas pelo motorista**. 2. Não obstante, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que, **factível o controle de jornada, ainda que por meio indireto - sistema de rastreamento via satélite -, é necessário o respeito ao limite diário a que alude o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, sendo devida a remuneração extra das horas que o ultrapassarem**. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-1364-73.2012.5.04.0802; Subseção I Especializada em Dissídios Individuais; Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan; DEJT 17/08/2018).

4.2 - Como informado anteriormente, em havendo a fiscalização da jornada de trabalho pelo empregador, mesmo que de forma indireta, o empregado faz jus ao pagamento de horas extras.

Podem ser citados como exemplos de **controles indiretos** de jornada de trabalho:

- O empregado que exerce atividade externa portando dispositivo que permite a localização do trabalhador através de sistema de GPS, e que ao final de cada visita faz o registro em sistema “on-line”, emitindo relatórios ao supervisor e de encontros com este, bem como a estipulação de metas e horários mínimos a serem cumpridos.
- O empregado que exerce atividade externa em que há registro de itinerários das viagens; com a visita a clientes de forma programada; com itinerários pré-estabelecidos; com o monitoramento do serviço por meio telefônico ou outro instrumento de comunicação; com a obrigação de iniciar e terminar a jornada na empresa em determinado horário; com o acompanhamento do percurso de trabalho por meio de equipamento via satélite.
- O empregado que exerce atividade externa e que deve permanecer com o telefone celular ligado e com a emissão de roteiros de visitas.

Sobre a questão, assim tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho:

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI Nº 13.467/2017. (...) 2. TRABALHO EXTERNO. **POSSIBILIDADE DE CONTROLE DIRETO OU INDIRETO.** ART.62, I, DA CLT. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. DEVIDAS I. A jurisprudência pacífica desta Corte é a de que, nos moldes do art. 62, I, da CLT, não tem direito a horas extraordinárias o empregado que exerce trabalho externo incompatível com a fixação de horário de trabalho, circunstância que torna impossível o controle da jornada. A “contrario sensu”, sendo possível o controle da jornada de trabalho, não há falar na incidência do disposto no mencionado preceito, o que enseja o pagamento das horas extraordinárias, caso demonstrado labor superior ao limite estabelecido na lei. II. No caso em testilha, o quadro fático descrito no acórdão regional, fundado nas provas documental e testemunhal, revela que, embora a parte reclamante se ativasse em jornada externa na função de entregador, era possível o controle de jornada por parte do empregador. Isso porque **havia roteiro determinado das viagens, com data pré-estabelecida de retorno e período estimado para realização das entregas.** III. Assim, **constatada a possibilidade de controle da jornada de trabalho, não se aplica à parte reclamante o disposto no**

art. 62, I, da CLT. IV. Recurso de revista de que não se conhece. (...)" (RR-159-30.2012.5.09.0653, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 06/05/2022). (Grifou-se)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA KOERICH ENGENHARIA E TELECOMUNICAÇÕES S.A. APELO NÃO REGIDO PELA LEI 13.467/2017 NEM PELA LEI 13.015/2014 1 - TRABALHO EXTERNO INCOMPATÍVEL COM A FISCALIZAÇÃO DA JORNADA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. 1.1. A norma prevista no artigo 62 da CLT disciplina situações excepcionais, em que a submissão do empregado ao regime de duração do trabalho torna-se impraticável em razão da natureza externa da atividade desenvolvida pelo trabalhador, quando incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I); ou em decorrência da relevância da função desenvolvida, grau de confiança, padrão salarial e poder de gestão (inciso II). 1.2. Como se vê, o mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. **Aliás, o entendimento uniformizado pelo Tribunal Superior do Trabalho é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão.** Precedentes de todas as Turmas. 1.3. **No caso, a Corte de origem valorou a provas dos autos, em especial a testemunhal, e concluiu pela possibilidade de fiscalização da jornada laboral por parte da empregadora.** 1.4. Vale consignar que, embora o TRT tenha registrado os depoimentos no acórdão, não cabe a esta Corte Superior reapreciá-los, pois isso implicaria revolvimento de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST. Precedente da SBDI-1. 1.5. Diante desse contexto, não prospera a alegação de violação do art. 62, I, das CLT, tampouco de divergência jurisprudencial (Súmula 296, I, do TST), revelando-se impositiva a manutenção da decisão que afastou o mencionado dispositivo legal e, por conseguinte, condenou a reclamada ao pagamento de horas extras. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR-1108-56.2010.5.09.0093, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 02/09/2022). (Grifou-se)

4.3 - Importante destacar, também, que o fato de o inciso I do [art. 62](#) da CLT prever uma **exceção**, cabe sempre ao empregador o **ônus de comprovar judicialmente** que a atividade exercida pelo trabalhador é externa e se enquadra no citado dispositivo celetista.

Tal entendimento está em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

"RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. INSERÇÃO DO AUTOR NO REGIME DE TRABALHO PREVISTO NA EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. ÔNUS DA PROVA. Na hipótese, o Tribunal Regional indeferiu o pleito de horas extras, ao fundamento de que a reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar que estava sujeita a fiscalização de jornada. A disciplina de distribuição objetiva do ônus da prova ensina ser do autor a incumbência de comprovar o fato constitutivo de seu direito, cabendo ao réu demonstrar o fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito alegado. **Logo, a reclamada, ao alegar a inserção do regime de trabalho do reclamante na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, atraiu para si o ônus de comprovar a inviabilidade de controle de horário do empregado, em decorrência da incompatibilidade do serviço externo com a fiscalização da jornada.** Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao imputar ao reclamante o ônus de demonstrar que não se enquadrava no regime excepcional previsto no art. 62, I, da CLT, promoveu má distribuição do ônus da prova, em conflito com o arts. 818 da CLT e 333, I e II, do CPC/73 (atual art. 373 do CPC de 2015). Precedente. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido " (RR-195-93.2011.5.24.0005, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 20/04/2018). (Grifou-se)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. COMPROVAÇÃO. ÔNUS DA PROVA 1. Consoante o art. 62, I, da CLT, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não fazem jus ao recebimento de horas extras. 2. **Para a aplicação do art. 62, I, da CLT, todavia, exige-se a com-**

-provação de absoluta impossibilidade de controle direto ou indireto da jornada de trabalho do empregado. 3. Incumbe ao empregador o ônus de comprovar a impossibilidade de controle da jornada do empregado que exerce atividade externa, porquanto fato impeditivo do direito a horas extras. 4. Agravo de instrumento da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-1445-23.2012.5.09.0013, 4ª Turma, Relator Ministro Joao Oreste Dalazen, DEJT 15/04/2016). (Grifou-se)

"RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA. ÔNUS DA PROVA. Na hipótese vertente, o reclamante postulou o pagamento de horas extras e a reclamada sustentou como óbice à pretensão o exercício de atividade externa sem controle da jornada, ou seja, fato impeditivo ao direito vindicado. **Ora, não basta a mera alegação de que o reclamante está submetido à exceção do art. 62, I, da CLT, sendo necessária a efetiva produção de prova do exercício de atividade externa incompatível com a fixação de horário e da impossibilidade de controle da jornada, a fim de viabilizar o enquadramento jurídico da questão na exceção legal prevista no aludido dispositivo, encargo que não pode ser transferido ao empregado**, consoante regra estabelecida nos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-304-42.2014.5.05.0002, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 15/03/2019). (Grifou-se)

4.4 - Em recente decisão o Tribunal Superior do Trabalho decidiu que um vendedor externo de cigarros não tem direito de receber horas extras.

A decisão, unânime, foi proferida no Processo [RRAg-20364-97.2018.5.04.0010](#) pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que **considerou válido o acordo coletivo de trabalho** que afastava o pagamento de horas extras a um vendedor externo da Souza Cruz Ltda., de Porto Alegre (RS). Segundo o colegiado, não se trata de direito indisponível.

No caso, consta que a **cláusula do acordo coletivo 2016/2018 da categoria**, previa que os empregados que exercessem **função externa** tinham **total autonomia** para definir seus horários de início e término de trabalho e cumprimento de seu itinerário. Por isso, podiam ser enquadrados no inciso I do

[art. 62](#) da CLT, que trata dos trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Essa condição também constava do contrato de trabalho, e estava registrada na carteira de trabalho do vendedor.

Na ação, o trabalhador alegou que a empresa fiscalizava efetivamente a jornada de trabalho, e sempre acompanhava o controle de vendas e cobranças, assim como quilômetros rodados e volume de trabalho. Segundo ele, um equipamento eletrônico fornecia o roteiro de vendas todos os dias pela manhã, e nele ele registrava o resultado das vendas, os produtos devolvidos, etc. a cada visita realizada, em tempo real. Informou também que comparecia diariamente à empresa em Pelotas para prestar contas e buscar material de “merchandising”.

Em sua defesa, a reclamada Souza Cruz negou que tivesse controle sobre a jornada do vendedor, sustentando que **o empregado atuava integralmente em trabalhos externos e sem fiscalização, direta ou indiretamente.**

O relator do recurso de revista interposto pela reclamada Souza Cruz, Ministro Breno Medeiros, consignou que o Supremo Tribunal Federal fixou tese vinculante ([Tema 1.046](#) da Repercussão Geral) sobre a **constitucionalidade das normas coletivas que afastam direitos trabalhistas**, desde que observados os direitos absolutamente indisponíveis.

No caso, como a previsão da **norma coletiva** não trata de direito indisponível nem constitui objeto ilícito, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que não há como desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes, visto que “a Suprema Corte fixou a tese vinculante da **constitucionalidade das normas coletivas que afastam direitos trabalhistas**, independentemente de vantagens compensatórias explícitas, desde que observados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Constituem direitos absolutamente indisponíveis os previstos no [art. 7º](#) da Constituição Federal de 1988, devendo serem observadas também as previsões do [art. 611-B](#) da CLT, que relaciona os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho.

Na avaliação do relator, circunstâncias como a jornada iniciar e terminar na empresa, a existência de metas e de roteiros de visitação, os registros em dispositivos eletrônicos e o uso de celular não afastam a autonomia do empregado para definir seus horários e a forma de cumprimento de seu itinerário.

E como a decisão do Tribunal Regional da 4ª Região, do estado do Rio Grande do Sul, **havia afastado a norma coletiva** que atribuía aos trabalhadores que exercem

atividade externa a exceção do inciso I do [art. 62](#) da CLT, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o TRT **acabou por desprestigiar a autonomia da vontade coletiva das partes**, tendo decidido **de forma contrária à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal** firmada no [Tema 1.046](#) da Tabela de Repercussão Geral.

No acórdão foi consignado que

O fato de a jornada de trabalho iniciar e terminar no estabelecimento do empregador **em alguns dias**; a existência de metas e de roteiros de visitação, de registros de atendimentos em dispositivos eletrônicos, **sem dados objetivos de horários e de duração dos atendimentos**; de um aparelho celular que permita uma comunicação entre empregado e empregador, **caso necessária**; e, por derradeiro, de um sistema de rastreamento de segurança **em apenas alguns veículos da empresa, não afastam a autonomia do empregado "para definir seus horários de início e término de trabalho, assim como a forma de cumprimento de seu itinerário" expressamente prevista no instrumento coletivo.**
(Grifou-se)

Com isso, a Turma deu provimento ao recurso da empresa para restabelecer a sentença que **havia julgado improcedente o pedido de horas extras.**

5 - Legalmente, **não existe** a obrigação do empregador em **arcar com os custos** de trabalho externo, com o pagamento de combustível para o automóvel do trabalhador, por exemplo, mas esta é uma questão que pode ser ajustada entre as partes, devendo ser observado se há alguma previsão a respeito nos **acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho.**

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