



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE MARABÁ/PA  
FACULDADE DE DIREITO

GABRIELA MONTEIRO CARLOS COSTA

CONTROLE INDIRETO DE JORNADA – MOTORISTA EXTERNO

MARABÁ  
2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE MARABÁ/PA  
FACULDADE DE DIREITO

GABRIELA MONTEIRO CARLOS COSTA

CONTROLE INDIRETO DE JORNADA – MOTORISTA EXTERNO

Monografia apresentada à Universidade Federal do Pará – UFPA, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Professor Carlos Nunes

MARABÁ  
2008

GABRIELA MONTEIRO CARLOS COSTA

Trabalho de Conclusão de Curso com o tema CONTROLE INDIRETO DE JORNADA – MOTORISTA EXTERNO, submetida ao corpo docente da Universidade Federal do Pará – UFPA, como requisito necessário para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Data da defesa: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Conceito: \_\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. Carlos Nunes

(Orientador)

---

1° Examinador

Dedico esta monografia à Deus que, sobre mim, sempre derramou suas bênçãos, sem a Sua misericordiosa graça e intervenção nada disso seria possível. A ele o meu louvor.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus que esteve sempre ao meu lado, ouvindo meu clamor, dando-me força, garra e persistência, ajudando-me a superar todos os obstáculos. Deus, sem ti eu nada seria. Obrigada por me permitir concluir mais um desafio da vida acadêmica.

Aos meus pais, Filomena e Gabriel, que com a ajuda do pai celestial sempre me proporcionaram força e coragem para seguir em frente. Obrigada pelo incentivo, amor e apoio incondicional.

Aos meus irmãos Paula e Thiago, que sempre se fizeram presentes em minha vida apesar da distancia.

Aos meus primos Romoaldo e Raniele, com os quais tive a oportunidade de estagiar, por terem me oportunizado os primeiros contatos com a prática jurídica, sobretudo no Direito do Trabalho, despertando assim meu interesse em seguir a carreira da advocacia.

Em especial meu namorado Thiago, por sua paciência e seu companheirismo nas horas difíceis e pela felicidade que tem me proporcionado nestes anos de convívio. Obrigada pela compreensão. A você o meu amor.

Por fim, aos colegas da faculdade, pelo dia-a-dia e, aos AMIGOS, pela convivência. A vocês minha amizade e gratidão.

“Certa vez um homem encontrou uma enorme pedra em seu caminho, e ficou pensando como poderia passar por ela. Após avaliar resolveu começar a quebrá-la, e após longo período do dia não atingiu seu objetivo – que era ver o tamanho da pedra reduzido o suficiente para seguir seu caminho - assim resolveu desistir e voltou exausto para sua casa. A pedra permaneceu no lugar. E noutro dia, outro homem encontrou a pedra, no mesmo caminho, e também tendo que continuar seu percurso, avaliou e resolveu talhar a pedra. Passadas 8 (oito) horas de trabalho, com uma parada para descansar, pensou... Vou para casa e amanhã continuo, pois hoje não tenho mais forças, criatividade e motivação. E assim foi dia-a-dia, até ele conseguir abrir uma fenda na pedra e passar. Após esse dia pensou: mais vale um pouco por dia com bons resultados, que um dia todo sem resultado algum”. (Natanael do Lago)

## RESUMO

As normas trabalhistas foram conquistadas através de séculos de lutas na relação capital x trabalho. Os limites de jornada foram estabelecidos para preservar a saúde do trabalhador, sob fundamentos de ordem fisiológica, psíquica, social, econômica, política e familiar. Nesse cenário, um tipo especial de trabalhador está sendo prejudicado em relação às garantias constitucionais e ao controle de jornada: os motoristas externos. Vez que existe uma premissa equivocada de que esses trabalhadores estão enquadrados na exceção artigo 62, I, da CLT que estão excluídos da tutela relativa à jornada de trabalho os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Neste trabalho analisaremos os avanços tecnológicos que permitem o controle da atividade do trabalhador em uma série de situações em que antes se imaginava impossível, tornando o trabalho externo incompatível com a fixação da jornada de trabalho cada vez mais raro. Serão analisados os principais meios existentes e hábeis à permitir a fiscalização da jornada do motorista externo assim como as posições jurisprudenciais quanto ao objeto ora estudado.

**Palavras chaves:** jornada de trabalho, trabalho externo, fiscalização, horas extras

## **ABSTRACT**

Labor regulations have been won through centuries of struggle against capital x at work. The day limits were established to preserve the health of the worker under foundations of order physiological, mental, social, economic, political and family. In this scenario, a special type of worker is being prejudiced in relation to constitutional guarantees and control of day: external drivers. Since there is a mistaken assumption that these workers are covered by the Article 62 exception, I, the CLT. In this paper we analyze the technological advances that allow control of the activity of the worker in a number of situations where previously thought impossible, making the work inconsistent with external fixation of working hours increasingly rare. We will analyze the main means available and able to allow monitoring of the journey the driver's external as well as the jurisprudential positions about the object studied herein

**Keywords:** hours of work, external work, supervision, overtime

## ROL DE CATEGORIAS

**Contrato de trabalho:** o Contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica <sup>1</sup>

**Empregado:** O art. 3º da CLT traz a definição de empregado “considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador sob dependência deste e mediante salário”

**Empregador:** Conforme elenca o art. 2º da CLT “considera-se empregador a empresa individual e coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria a prestação pessoal de serviços”.

**Jornada de trabalho:** Jornada é o período, durante o dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens (art. 4º da CLT).

**Horário de trabalho:** “O horário de trabalho abrange o período que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existem durante seu cumprimento”.<sup>2</sup>

**Horas extras:** “Horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho” <sup>3</sup>

**Atividade externa:** “Atividade externa envolvem as atividades cuja circunstância é estarem todas fora da fiscalização e controle do empregado”.<sup>4</sup>

**Fiscalização:** Conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. <sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*.p.230

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*.p.647

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*.p.264

<sup>4</sup> NETO, Francisco e Cavalcante, Jouberto. *Manual de Direito do Trabalho*.p.539

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.p.634

## SUMÁRIO

1 ABORDAGEM HISTÓRICA.....	12
1.1 O Trabalho até a Idade Moderna (Período Pré- Industrial).....	12
1.2 Revolução Industrial.....	15
1.3 Evolução da Limitação da Jornada no Brasil e no Mundo.....	18
2 DA JORNADA DE TRABALHO.....	20
2.1 Os Fundamentos Para Limitação da Jornada de Trabalho.....	20
2.2 Da Jornada de Trabalho - Conceito.....	22
2.3 Da duração da Jornada de Trabalho.....	22
2.4 Do Trabalho Extraordinário.....	23
2.5 DOS INTERVALOS PARA DESCANSO.....	25
2.5.1 Intervalo Intrajornada.....	26
2.5.2 Intervalo Interjornada.....	27
2.6 Trabalho Noturno.....	28
3 DO CONTROLE DE JORNADA.....	30
3.1 Da Fiscalização e Controle de Jornada – Noções Introdutórias.....	30
3.2 O Motorista Externo e o Controle de Jornada.....	31
3.3 Controles indiretos de jornada – motorista externo.....	36
3.3.1 Tacógrafo.....	37
3.3.2 Rastreamento/ Monitoramento Via Satélite.....	38
3.3.3 Rotas Pré-Fixadas.....	41
3.3.4 Relatórios de viagem.....	43
CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS.....	49

## INTRODUÇÃO

O art. 62 da CLT, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho elenca que estão excluídos do capítulo II, da respectiva Consolidação que trata da “Duração do Trabalho”, não tendo direito as horas extras, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, e devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

Questão bastante controvertida nos tribunais pátrios é a possibilidade ou não de controle de jornada dos motoristas que exercem atividades, eminentemente, externas. Indaga-se: tem ou não a empresa possibilidade e, portanto, obrigação de controlar/registrar os horários de efetivo trabalho desse empregado?

Em regra, este tipo de empregado não está submetido ao controle de horário de trabalho. Contudo, existe meios (controles indiretos) que possibilitam o empregador fiscalizar sua jornada e também controlar o horário de trabalho, o que acarreta no pagamento das horas correspondentes ao labor extraordinário se prestadas.

Desta forma, objetivo a ser alcançado é de se analisar a fiscalização do trabalho do motorista através do controle indireto de jornada, busca-se apontar e avaliar os principais instrumentos utilizados, mormente diante das inovações tecnológicas das últimas décadas no que tange a instrumentos de fiscalização a distância, e sua eficácia como meio compatível de fixar a jornada de trabalho do motorista.

Sendo assim, dividiu-se essa pesquisa em três capítulos, os quais se demonstrarão todo o desenvolvimento pertinente ao alcance do objetivo de estudo proposto.

No primeiro capítulo faremos uma breve análise histórica do trabalho, trazendo suas origens desde o trabalho escravo, o feudalismo, as corporações de ofício até se chegar à Revolução Industrial, de onde, diante de condições cada vez mais degradantes aos trabalhadores da época, surgiu a necessidade de

regulamentar as relações de trabalho, surgindo, então, a partir daí o Direito do Trabalho, veremos ainda a evolução da jornada de trabalho no Brasil e no mundo.

Já no segundo capítulo apresentar-se à estudo da jornada de trabalho, a começar pelos fundamentos da limitação da jornada diária, o conceito de horas extras, intervalos para descanso (hora intrajornada e interjornada) e horário noturno.

Por fim no terceiro capítulo discorrer-se á sobre a fiscalização do trabalho externo, estudando-se o artigo 62, I, da Consolidação das Leis do trabalho que versa sobre os empregados que exercem atividade externa, onde estudaremos acerca da caracterização do trabalho externo quando do controle de horário apresentando os principais meios de controle de jornada.

A técnica a ser utilizada é a documental indireta, partindo-se assim, na busca em doutrinas e legislações pertinentes ao tema, e também se utilizará pesquisa documental direta, por pesquisas feitas através de jurisprudências relacionadas ao tema.

Por ultimo, objetiva o presente estudo, analisar a possibilidade da fiscalização (ou não) da jornada de trabalho, quando embora o empregado exerça a atividade de motorista, o empregador abra mão de meios indiretos que possibilitem a fixação da jornada de trabalho.

# 1 ABORDAGEM HISTÓRICA

## 1.1 O trabalho até a Idade Moderna (Período pré- industrial)

Nas palavras de Ives Gandra Martins Filho o trabalho pode ser definido como “toda ação humana, realizada com o dispêndio de energia física ou mental, acompanhada ou não de auxílio instrumental, dirigida a um fim determinado, que produz efeitos no próprio agente que o realiza, a par de contribuir para transformar o mundo em que se vive.”<sup>6</sup>

O trabalho é um elemento presente na vida humana desde os primórdios da humanidade. O ser humano trabalhava apenas para conseguir seu próprio alimento e de sua família.

Desde os primeiros tempos, o trabalho foi elemento de cooperação entre os homens, para o atingimento dos objetivos comuns<sup>7</sup>. O trabalho em comum trazia também a propriedade comunitária dos meios de produção, que era a base das relações de produção na época. Todos os integrantes da comunidade viviam em condições iguais em relação aos meios de produção.

A primeira forma de trabalho em que o ser humano se subordina a outro foi a escravidão. No regime de escravidão, o escravo não detinha direito algum, era considerado como uma propriedade do senhor. A escravidão fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. Assim, Alice Monteiro Barros explica:

*O escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento que entrava em seu domínio, portanto, não poderia prestar consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações.*<sup>8</sup>

O regime escravocrata perdurou em diversos países do mundo, vindo a ser banido do território francês com a Revolução Francesa de 1789, influenciando outras nações pela nova concepção filosófica e política de “liberdade, igualdade,

---

<sup>6</sup> FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *Manual esquemático de Direito do Trabalho*. p. 3

<sup>7</sup> FILHO op. Cit., p.3

<sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. p.53

fraternidade”. Na idade Moderna, a escravidão se mantinha por intermédio das Grandes Navegações e, no Brasil, fez presente no Período do Império. <sup>9</sup>

Com o fim da escravatura, a sociedade vivenciou o período do feudalismo, esse período foi marcado pela economia predominantemente agrária, onde o trabalho passou a ser confiado ao servo da gleba.

Essa classe servil era composta de escravos alforriados ou homens livres, que, diante da invasão de suas terras tanto pelo Estado, quanto posteriormente pelos bárbaros, acabaram tendo de recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Para compensar essa proteção, esses servos eram obrigados a grande carga de trabalho, estavam submetidos a maus tratos e até mesmo encarceramento pelo senhor feudal.

A servidão não diferiu muito da escravidão, uma vez, que embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, esses trabalhadores também não tinham condição livre. Para Segadas de Vianna “A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica do escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade.”<sup>10</sup>

Nota-se que, embora o servo não fosse propriedade do senhor feudal, sua situação no contexto histórico tinham muitas semelhanças com a dos escravos, já que este não recebia qualquer proteção jurídica ou estatal, “ao servo era defeso recorrer a juízes contra o senhor da terra, salvo no caso especial de este se querer apossar do arado e dos animais que o servo possuía.” <sup>11</sup> Aduz Segadas de Vianna.

No contexto histórico da escravatura e servidão, ambos trabalhadores estavam ligados ao tomador de serviços por uma subordinação pessoal absoluta.

Em fase posterior, já no final da idade média a servidão começou a desaparecer, entre os fatores que colaboraram para esse contexto histórico,

---

9 BARAÚNA, Augusto César Ferreira de. *Manual de direito do trabalho*. p. 22

10 SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*.p.25

11 SÜSSENKIND, op. cit., p.26

Segadas de Vianna cita “As grandes perturbações, ora decorrentes das epidemias, ora das cruzadas, davam ensejo não só a fuga de servos como à alforria regular.”<sup>12</sup>

Nesse contexto histórico organizaram-se as Corporações de Ofício, que eram associações que reuniam trabalhadores de uma mesma profissão, visando regulamentar o processo produtivo artesanal, como ainda aqui pontificam Segadas de Vianna:

*A identidade de profissão, como força de aproximação entre homens, obrigava-os para assumir direitos e prerrogativas, a se unir, e começaram apontar, aqui e ali, as corporações de ofício ou ‘Associações e Misteres’.*<sup>13</sup>

O homem deixa de trabalhar em benefício exclusivamente do senhor feudal, ou senhor da terra, onde tirava como proveito apenas sua alimentação, vestuário e habitação e unindo-se por identidade de profissão, em forma organizada, formando assim as corporações de ofício. No entanto, este ex-servos ainda não conquistaram sua inteira liberdade, pois existia uma hierarquia dentro dessas corporações, onde surgiu a figura do “mestre”.

Cada corporação criava seu próprio estatuto, criando algumas normas para disciplinar as relações de trabalho. As normas desses estatutos só tinham validade para os respectivos integrantes da corporação. Os trabalhadores e aprendizes estavam subordinados ao mestre, mediante rigorosos contratos nos quais os motivos não eram simplesmente a “locação do trabalho”. O trabalho até então, ainda não era livre, o corporativismo continuou sendo um sistema de enorme opressão, onde somente se permitia o exercício da profissão aos que fizessem parte da corporação. Essa foi simplesmente uma forma menos dura de despojar o trabalhador.

As características nessa relação de trabalho ainda não permitiam a existência de uma ordem jurídica nos moldes que mais tarde surgiria o direito do trabalhador. Houve na verdade uma transformação, onde o trabalhador possuía maior liberdade.

---

<sup>12</sup> SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*.p.25

<sup>13</sup> SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*.p.26

Em nenhum desses momentos históricos em comento, se deu a existência de um verdadeiro Direito do Trabalho. Esse só veio aparecer a partir da Revolução Industrial, quando o homem tornava-se livre.

Com o início da Revolução Francesa, extinguiram-se as corporações de ofício e os trabalhadores passaram a ter maior consciência acerca da importância de seus papéis na sociedade, o que veio a resultar na conquista de novos direitos e garantias que vieram a contribuir para a construção de um novo momento histórico. A Lei Chapelier, de 1791, extinguiu de vez o restabelecimento das corporações de ofício.

## 1.2 A Revolução Industrial

“O Direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado” <sup>14</sup> nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento. Nesse momento, as máquinas são efetivamente introduzidas nas fábricas, mudando, irreversivelmente, a forma pelo qual o trabalho era exercido e tornando esse momento histórico como aquele de maior importância para o Direito do Trabalho.

Alice Monteiro Barros expõe que “A Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais.” <sup>15</sup>

Boa parte dos doutrinadores afirma que a principal causa dessa grande revolução tecnológica foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. Segadas Vianna, nesse mesmo entendimento, posiciona-se:

*A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método pudlagem (que permitiu preparar o ferro) de modo a transformá-lo em aço, o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o grande aparecimento de oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção, não era necessário tão grande número de operário.*<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*.p.38

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*.p.61

<sup>16</sup> SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*.p.28

Com o desenvolvimento da produção industrial em grande escala, os operários deixaram de ter outra fonte de rendimentos que não fosse a sua força de trabalho, tornando-os totalmente dependentes dos detentores dos meios de produção.

Mauricio Godinho Delgado esclarece que “... a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, a relação empregatícia)”<sup>17</sup>. Segundo o ilustre autor:

Subordinação é o conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços.<sup>18</sup>

Nas fábricas, a revolução mostrava seu lado mais nefasto. Os trabalhadores eram submetidos a jornadas superiores a 14 horas de trabalho por dia, os acidentes eram constantes e os salários irrisórios. O menor e a mulher sofriam todo tipo de discriminação e de exploração, pois, além de trabalharem jornadas imensas, não recebiam nem a metade do ordenado reservado aos homens adultos.

Nesse cenário marcado pelas precárias condições de trabalho que eclodiram as revoltas sociais, marcadas, sobretudo, pelo surgimento dos movimentos coletivos. Foi nesse contexto que surgiram os primeiros sindicatos representativos dos trabalhadores, onde se iniciou a luta por melhores condições de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento explica que:

*Os trabalhadores reivindicaram, através dos sindicatos que os representavam e na medida em que o direito de associação passou a ser tolerado pelo Estado, um direito que os protegesse, em especial o reconhecimento da união, do qual resultou no capitalismo; o direito de contratação [...] o direito a uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar a dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorria com o proletariado exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de acidentes no trabalho e riscos sociais com a doença, o desemprego etc.*<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p.84

<sup>18</sup> DELGADO, op. cit., p.84

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. p.39

Foram através das ações coletivas, da união dos trabalhadores em defesa dos seus interesses, que o Estado se sentiu impulsionado a intervir na luta travada entre o capital e o trabalho, passando a legislar sobre o direito dos trabalhadores.<sup>20</sup>

As primeiras leis trabalhistas foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra a exploração principalmente do trabalho infantil e das mulheres. Conforme relata Ives Granda:

*O Direito do Trabalho surgiu, assim, da luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da dignidade do trabalho humano, das condições em que se deve desenvolver e o que lhe corresponde em termos de retribuição pelo esforço produtivo.*<sup>21</sup>

Para fortalecer o movimento e conquistar os fins almejados, os trabalhadores provocaram greves, criavam organizações proletárias, travavam-se muitas vezes choques violentos contra as forças policiais.<sup>22</sup> Os governantes rapidamente notaram ser impossível permanecer na imparcialidade, já que a situação dos empregados era realmente calamitosa e a ordem interna começava a se abalar. Assim, surgem as primeiras leis de cunho eminentemente trabalhistas.

As primeiras leis protetoras foram publicadas, em Portugal, na última década do século XIX. Dirigidas às mulheres e aos jovens, tiveram como fundamento razões higieno-sanitárias, dado na época da sua publicação as condições de trabalho, de higiene e sanidade serem de tal modo graves que eram um perigo para a saúde pública em geral, mas em particular para o desenvolvimento das crianças e para a função genética da mulher na reprodução da espécie.

Foi na linha de proteção dos trabalhadores que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada após a I Guerra Mundial em consequência do Tratado de Versalhes, desenvolveu toda a sua atividade normativa, desde 1919, data em que foi publicada a Convenção n.º 1 (Duração do Trabalho na Indústria).

Gradativamente, a classe trabalhadora foi conquistando os direitos trabalhistas e percebemos um aumento progressivo das vantagens outorgas e adquiridas pelos trabalhadores.

---

<sup>20</sup> FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *Manual esquemático de Direito do Trabalho*.p.6

<sup>21</sup> FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *Manual esquemático de Direito do Trabalho*.p.6

<sup>22</sup> SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*.p.36

A função central do direito do trabalho é a melhoria das condições pactuadas da força de trabalho na ordem econômica e social.<sup>23</sup> As leis enquanto normas de proteção dos trabalhadores, por serem a parte mais débil na relação de trabalho, são ao mesmo tempo um fator de combate à exploração extrema a que os trabalhadores estavam e estão sujeitos, razão pela qual, também hoje, permanece a necessidade de que as normas do direito do trabalho continuem a ser essenciais para quem só tem como única fonte de rendimentos, para viver, a sua força de trabalho.

### **1.3 Evolução da limitação da jornada de trabalho no Brasil e no mundo**

Com o desenvolvimento industrial, principalmente depois da Primeira Revolução Industrial na Inglaterra, surgiu o problema do excessivo número de horas trabalhadas diariamente, em especial às relacionadas com a exploração da mão-de-obra de crianças e mulheres.

Em 1847, na Inglaterra, a primeira lei limitou a jornada de trabalho em dez horas. A França, em 1848, também fixou em dez horas a jornada de trabalho. Em 1868, os Estados Unidos fixaram em oito horas a jornada no serviço público federal. Na América Latina, o Chile foi o primeiro a estabelecer esse limite para os trabalhadores estatais (em 1908), seguido de Cuba, em 1909, para os mesmo empregados, e do Uruguai, em 1915. No Brasil, há notícia de um decreto de 1891, que vigorou apenas no Distrito Federal, dispondo que a jornada dos meninos era de nove horas e das meninas, de oito horas. Em 1932 editaram-se decretos limitando a jornada em oito horas para os comerciários e industriários, estendendo-se a outros trabalhadores em 1933.

A Constituição de 1934, em seu artigo 121, alínea “c” do parágrafo primeiro estabelecia “trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”. O artigo 137 alínea “i” da Constituição de 1937 também tratando do assunto especificou: “dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei”.

---

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p.59

A Constituição de 1946 manteve a mesma idéia ao estabelecer, no artigo 157, inciso V “duração diária do trabalho não excedente de oito horas exceto nos casos e condições previstos em lei”.

A Constituição de 1967 manteve o entendimento “duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos expressamente previstos”. A de 1969 manteve a mesma redação em seu artigo 165, inciso VI.

Em 1988, entretanto, a Constituição modificou a orientação que estava seguindo ao estabelecer no artigo 7º: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (XIII); “jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (XVI).

Essa preocupação com limitação da jornada de trabalho é observada desde 1891, quando o Papa Leão XIII, na Encíclica *Rerum Novarum* previu que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcional à quantidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários.”<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> GUGLIELMOTO Roberto *apud* AZEVEDO Jackson. Curso de Direito do Trabalho.p.165

## 2. DA JORNADA DE TRABALHO

### 2.1 Fundamentos para limitação da Jornada de Trabalho

Feito uma breve abordagem histórica do direito do trabalho e da evolução da limitação da jornada de trabalho no Brasil e no mundo, trataremos agora da jornada de trabalho na atualidade.

A nossa atual Constituição Federal, sem prejuízo de outros direitos que possam melhorar a condição social dos trabalhadores, prevê “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (art. 7º, inciso XIII).

A questão do limite à jornada de trabalho conecta-se necessariamente com a proposta internacional de promoção do trabalho decente, vale dizer, aquele desenvolvido em condições de liberdade, igualdade, seguridade e dignidade, e ambienta uma normatividade de princípios fundamentais, não só em razão da luta histórica pela afirmação de direitos relacionados a dignas condições de trabalho, como também porque precisa ser associada, cotidianamente, a uma consistente política de saúde no trabalho.

Diversos são os fundamentos da limitação da jornada diária de trabalho, entre eles encontramos fundamentos de ordem fisiológica, psíquica, social, econômica, política e familiar.

O principal objetivo das normas de duração de trabalho é tutelar a integridade física do trabalhador, evitando a exaustão, a fadiga. Por isso o principal fundamento da limitação diária da jornada de trabalho é de ordem psicofísica, conforme ensina Amauri Mascaro “O trabalho desenvolvido longamente pode levar à fadiga física e psíquica; daí a necessidade de pausas para evitar a queda do rendimento, o acúmulo de ácido lático no organismo e a conseqüente insegurança do trabalhador”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*.p. 263

Uma jornada prolongada de trabalho é prejudicial inclusive para o empregador, vez que o cansaço decorrente de uma jornada exaustiva de trabalho acarreta na queda do rendimento do trabalhador. É desse raciocínio que extraímos o fundamento de ordem econômica sobre duração do trabalho. Alice Monteiro de Barros, escrevendo a respeito, expõe que “as normas sobre duração do trabalho possuem, ainda, um outro de ordem econômica, pois o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada”.<sup>26</sup>

O fundamento de ordem econômica justifica-se vez que o aumento da produtividade está relacionado com um desempenho satisfatório no trabalho.<sup>27</sup>

A limitação da jornada de trabalho possui ainda fundamento de ordem social, pois, conforme ensina ARNALDO SUSSEKIND :

Possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seu conhecimento e convivendo, enfim, com sua família.<sup>28</sup>

Portanto, a limitação da jornada possui seu caráter social, para possibilitar que trabalhador tenha tempo suficiente o convívio familiar e os compromissos sociais.<sup>29</sup>

Amauri Mascaro ensina que as normas sobre duração do trabalho possuem também fundamentos humanos e políticos:

Fundamentos humanos, porque a redução dos acidentes de trabalho está vinculada à capacidade de atenção no trabalho; bem como fundamentos políticos, porque é dever do Estado proporcionar condições satisfatórias de vida e trabalho como meio de plena realização dos objetivos políticos.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. p.647

<sup>27</sup> NASCIMENTO op. Cit., p.263

<sup>28</sup> SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. p. 251

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. p.647

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. p. 263

A modulação da duração do trabalho é parte indissociável dos demais setores da vida do trabalhador. Não há, portanto, qualquer dúvida quanto à necessidade de limitação do trabalho humano, por qualquer dos prismas que se examine a questão.

## **2.2 Da jornada de trabalho - conceito**

Para abordarmos o conceito de jornada de trabalho, precisamos inicialmente diferenciar a jornada e horário de trabalho.

O horário de trabalho é o lapso temporal que abrange o início e término da jornada, incluindo os intervalos existentes durante seu cumprimento.<sup>31</sup> Refere-se ao tempo efetivamente trabalhado.

Por força do art. 4º da CLT, a jornada de trabalho é período, durante um dia, em que um empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens.<sup>32</sup>

Nesse conceito, mesmo que o empregado não esteja executando suas atividades laborais, mas, se colocar em disponibilidade perante o empregador, em decorrência do contrato de trabalho, esse está cumprindo sua jornada diária de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho contem regras gerais nos arts. 57 a 75 sobre a jornada de trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno, quadro de horário e penalidades.

## **2.3 Duração da jornada de trabalho**

O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal da Constituição Federativa do Brasil, prevê que:

---

<sup>31</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. p.647

<sup>32</sup> CLT. Art. 4º considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria da condição social:

[...] XIII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho<sup>33</sup>

O nosso país adotou a jornada padrão de 08 (oito) horas diárias e 44(quarenta e quatro) horas semanais. Essa é a jornada legal.

Obviamente existem categorias profissionais que possuem carga horária diária ou mensal inferiores, como é o caso do bancário, em que sua jornada de trabalho é de 06 (seis) horas<sup>34</sup>, empregados em serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelegrafia possuem jornada de seis horas diárias e trinta e seis horas semanais<sup>35</sup>. Douro lado, nenhum categoria profissional pode majorar a jornada legal de trabalho para além das 08 horas diárias ou 44 semanais.

## 2.4 Trabalho extraordinário

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta<sup>36</sup>

Toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa, após esgotar-se a jornada normal de trabalho, seja em virtude de acordo escrito ou de instrumento de negociação coletiva, seja nos casos previstos

---

<sup>33</sup> VADE MECUM Universitário de Direito. 9. Ed. São Paulo: Rideel, 2011, p. 29

<sup>34</sup> CLT. Art. 224- A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho.

<sup>35</sup> CLT. Art. 227 – Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou da radiotelegrafia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou trinta e seis horas semanais.

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p.888

em lei, por determinação do empregador haverá trabalho extraordinário ou suplementar<sup>37</sup>

No tocante as horas extras, o art. 61 da CLT prevê:

Art. 61 Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou seja cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

No entanto a CLT não se limita a autorizar essas prorrogações de jornada apenas em virtude de necessidade imperiosa, o que já ocorre nos países desenvolvidos<sup>38</sup>, pois permite o trabalho extraordinário sempre que houver acordo escrito entre as partes, acordo ou convenções coletiva, desde que o número de horas extras não exceda de duas horas diárias e que elas sejam pagas com acréscimo de pelo menos 50% sobre a hora normal de trabalho<sup>39</sup>.

Portanto, é permitida a prorrogação de jornada, inclusive que as horas extras sejam habituais, fazendo com que a limitação imposta pela Constituição Federal perca sua desígnio, pois conforme vimos anteriormente, a limitação da jornada de trabalho possui fundamentos de ordem biológica, com fito de evitar a fadiga, o desgaste físico e psíquico do trabalhador. Assim, o trabalho extraordinário só deveria ser admitido em casos excepcionais, ou seja, a prorrogação de jornada deveria ser exceção e não regra.

O art. 7º da Constituição Federal, em seu inciso XVI, prevê que a remuneração das horas prestadas extraordinariamente, será superior, no mínimo 50% da hora normal<sup>40</sup>.

Assim, se o valor da hora de trabalho do empregado, por exemplo, for R\$ 10,00 (dez reais), o valor da hora de trabalho realizada a sobretempo será de, no

---

<sup>37</sup> SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. p. 708

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. p.647

<sup>39</sup> CLT art. 59 A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em que o número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

<sup>40</sup> CF Art. 7º, XVI Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

mínimo, R\$ 15,00 (quinze reais), equivalente ao valor da hora de trabalho acrescida de 50%.

Insta salientar que as horas extras prestadas habitualmente, assim consideradas aquelas prestadas pelo menos durante um ano junto ao mesmo empregador<sup>41</sup>, incorporam-se a remuneração do empregado para todos os fins, refletindo-se em parcelas trabalhistas (13º salário, férias com 1\3, FGTS, aviso prévio – se for o caso, etc.) e parcelas previdenciárias<sup>42</sup>.

Todavia existem trabalhadores que não são submetidos à fiscalização do horário de trabalho, e em decorrência disso, não recebem horas extras, trata-se dos trabalhadores externos, que será estudado a seguir.

## 2.5 Dos intervalos para descanso

Sobre intervalos para descanso, entende-se que são períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, que o empregado não presta serviços, seja pra se alimentar, seja para descansar.<sup>43</sup>

Em linhas gerais, os intervalos possuem vários objetivos, entre eles podemos elencar três:

- a) recuperação das energias gastas na jornada diária, como forma de evitar os problemas decorrentes na fadiga mental e física;
- b) propiciar ao trabalhador o contato com seus familiares e com sua comunidade;
- c) a manutenção da capacidade de produção do trabalhador.<sup>44</sup>

Para se atender à necessidade de descanso do empregado, durante o desenrolar da relação de emprego, há os intervalos, os quais são analisados considerando-se a duração diária (intervalo intrajornada e interjornada), semanal

---

<sup>41</sup> Súmula 291 HORAS EXTRAS. A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1(um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O calculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

<sup>42</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.p.905.

<sup>43</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*.p.522

<sup>44</sup> NETO, Francisco e Cavalcante, Jouberto. *Manual de Direito do Trabalho*.p.561

(repouso semanal remunerado) e anual (férias remuneradas) do trabalhador. Nos quais, passa-se a transcorrer a seguir.

### **2.5.1 Intervalo intrajornada**

O intervalo intrajornada é o descanso concedido dentro da própria jornada de trabalho. Sendo que o ordenamento jurídico determina a concessão do intervalo para descanso e refeição. Devendo tal descanso obedecer ao critério do art. 71 da CLT, que apresenta a seguinte redação:

Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será no mínimo, de uma hora, salvo acordo ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.<sup>45</sup>

No caso do trabalho prestado em jornada de até 04 horas não existe obrigatoriedade para a concessão de intervalo. Duração de trabalho superior a quatro horas diárias e inferior a seis, o intervalo é de 15 minutos. E, quando o trabalho for prestado por mais de seis horas contínuas, o intervalo para refeição e descanso será de uma hora, podendo estender-se até duas.<sup>46</sup>

Saliente-se que os intervalos disciplinados no art. 71 da CLT não são computados na duração do trabalho, ou seja, deduz-se da jornada normal de trabalho, não sendo considerado tempo à disposição do empregador.

Abordando sobre o objetivo dos intervalos intrajornadas, Maurício Godinho Delgado dispõe:

Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação de higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviço.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> VADE MECUM Universitário de Direito.p. 29

<sup>46</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*.p. 292

<sup>47</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.5 ed.São Paulo:LTr,2006.p.924.

Assim, o intervalo intrajornada proporciona ao trabalhador oportunidade de alimentar-se, descansar e repor suas energias.

Na hipótese do empregador privar seus empregados dos intervalos para descansos previstos em lei, fica obrigado a remunerar o período de descanso com acréscimo de, no mínimo, 50%, conforme estabelece o art. 71, § 4º, da CLT.<sup>48</sup>

### **2.5.2 Intervalo interjornada**

Além dos intervalos intrajornadas, o ordenamento jurídico prevê intervalo entre duas jornadas de trabalho.

O intervalo interjornada corresponde ao espaço de tempo que deve haver entre uma jornada de outra, ou seja entre as jornadas. O art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho impões que deverá haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.<sup>49</sup>

A apuração desse intervalo só terá início após no momento em que o empregado efetivamente cessa seu trabalho, seja normal ou extraordinário.<sup>50</sup>

Temos ainda o intervalo intersemanal, que diz respeito as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo ao intervalo mínimo de 11 horas consecutivas, para descanso entre as jornadas. Desse modo, encerrada a jornada semanal de trabalho, a nova jornada somente poderá iniciar após o descanso semanal, acrescido do intervalo de 11, ou seja após decorridas 35 horas de descanso.

O desrespeito, por parte do empregador, pela não observância desse lapso temporal contemplado na legislação trabalhista, acarretará nas penalidades do

---

<sup>48</sup> CLT, Art. 71 Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

[...] § 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

<sup>49</sup> CLT, Art. 66 Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

<sup>50</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. p.665

§ 4, do art. 71 da CLT, bem como aquelas, previstas na Orientação Jurisprudencial nº. 307 da Subseção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>51</sup>

## 2.6 Do trabalho noturno

O Direito do trabalho sempre tendeu a conferir tratamento diferenciado ao trabalho noturno. Isso porque a prestação noturna de trabalho é obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social.<sup>52</sup>

O art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho descreve acerca do trabalho noturno:

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de vinte por cento, pelo menos sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de cinqüenta e dois minutos e trinta segundos.

§ 2º Considera-se trabalho noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não matem, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo o trabalho noturno decorra de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da porcentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

---

<sup>51</sup> OJ 307. Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não concessão ou concessão parcial. Lei nº 8.923/1994. Após a edição da lei nº 8.923/1994, a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo, de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).

<sup>52</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p.911

Considera-se noturno, para o trabalhador urbano, o trabalho desempenhado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia até 05 (cinco) horas do outro dia. Além disso, a hora de trabalho noturno não é de 60 minutos e sim de 52,5 minutos.

A Constituição Federal dispõe ainda que o trabalho noturno possui remuneração superior ao diurno.<sup>53</sup> O empregado que desempenhar suas funções nesse horário fará jus a um adicional de, no mínimo, 20% (art. 73 da CF).

À luz da súmula n. 60 do TST, o percebimento do adicional noturno incorpora-se ao cálculo da remuneração para efeitos legais. Cessado o trabalho nesse turno, opera-se a supressão do respectivo adicional.<sup>54</sup>

O trabalho noturno provoca no indivíduo agressão física e psicológica intensas, já que o trabalhador emprega o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em que todo ambiente induz ao sono.<sup>55</sup>

Se o trabalhador tiver sua jornada de trabalho prorrogada, de forma a estende-la após as 05 (cinco) horas do dia seguinte, segundo entendimento cristalizado no súmula 60, inciso II, do TST, também será devido o adicional quanto as horas prorrogadas. Alice Monteiro, ao abordar o tema, aduz que “a concessão do trabalho noturno, nesse caso, justifica-se, porque a prorrogação da jornada após o cumprimento do horário noturno implica maior desgaste físico e psíquico para o trabalhador.”<sup>56</sup>

Assim, caso o trabalhador labore, à exemplo, na em jornada das 22 horas até as 07 horas do outro dia, embora o horário noturno compreenda apenas das 22 horas às 05 horas, o trabalhador terá direito ao adicional noturno, considerando o

---

<sup>53</sup> CF Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além dos outros que visem à melhoria de sua condição social.

IX- remuneração do trabalho noturno superior ao diurno.

<sup>54</sup> TST, Súmula Nº. 60. O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

<sup>55</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p.911

<sup>56</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. p.671

trabalho até as 07 horas, compreendendo assim as 02 horas que prorrogam a jornada noturna.

### **3. DO CONTROLE DE JORNADA**

#### **3.1 Da fiscalização e controle de jornada – noções introdutórias**

A regra geral, no Direito brasileiro, é que são controladas as jornadas de trabalho do empregado.<sup>57</sup>

É através do controle de jornada de trabalho que as empresas matem atualizada e organizada as horas de labor de seus empregados.

Tratando-se de trabalho interno, a Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece de maneira clara e indubitável, se procede ao controle de jornada de trabalho nos estabelecimento com mais de 10 empregados:

Art. 74 O horário de trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

[...]

§ 2º. Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções, a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Portanto, todo estabelecimento empresarial com mais de 10 trabalhadores, é obrigatório que exista um controle rígido do horário de trabalho de cada funcionário, onde deverão estar anotados os horários de início e término de cada jornada, sendo este registro eletrônico, mecânico ou manual.

É através desse registro de horário que o empregador pode computar a jornada diária do trabalhador e apurar a quantidade de horas extras.

---

<sup>57</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p.874

A marcação ou o registro da jornada constitui garantia ao trabalhador de que o limite será respeitado e de que os excessos serão compensados ou pagos como hora extra (art. 7º, inciso XVI, da Constituição).

Todavia existem empregados que não estão submetidos ao controle e a fiscalização por parte do empregador. Dois empregados são indicados na CLT como em situação empregatícia em que se torna inviável controlar e fiscalizar suas jornadas laboradas. Trata-se, de trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes, estes desde que excedentes de cargos de gestão, e recebem acréscimo de 40% em seu salário. Sendo que no presente estudo avaliaremos apenas a situação do trabalhador externo.

### **3.2 O motorista externo e o controle de jornada**

Os empregados que exercem atividades externas são aqueles que executam seus serviços fora do estabelecimento do empregador, longe da sua fiscalização e controle.<sup>58</sup>

O art. 62 da CLT, determinada determina:

*Artigo 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:*

*I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;*

Assim, ante a natureza na função exercida, sem sujeição a horário estabelecido pela empresa,<sup>59</sup> o legislador excluiu os respectivos empregados do regime de duração do trabalho, embora lhes tenha assegurado o repouso semanal.

A propósito, o capítulo ao qual se refere o artigo supra (62 da CLT) é o intitulado “DA DURAÇÃO DO TRABALHO”, que é, justamente, onde se encontram

---

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 686

<sup>59</sup> SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. p.696

as regras referentes à jornada de trabalho, horas extras, intervalos, etc., como já estudado anteriormente.

Entretanto antes de enquadrar a atividade do empregado como “atividade externa” deve-se atentar para os seguintes detalhes:

- Primeiramente que, além de externo, o serviço deve ser incompatível com o controle de horário, ou seja, se for externo, mas o empregador tiver meios de controle – qualquer que seja, desde que lícito – o empregado pode ter direito ao recebimento de horas extras.

- Segundo, a atividade externa é aquela exercida longe das vistas do empregador e não aquela realizada do lado de fora das dependências da empresa. Portanto, esse trabalho, via de regra, confere ao trabalhador total liberdade no cumprimento de sua jornada, tendo em razão disso afastado o direito a percepção de horas extras.

- Por fim, temos também um requisito formal exigido por lei, que a condição de trabalho externo deve ser anotada na Carteira de Trabalho e no registro de empregados.

A maioria dos empregados externos pertence a categoria dos motoristas rodoviários, mais conhecidos como motoristas carreteiros, ou caminhoneiros, e são responsáveis pelo transporte de cargas em geral, desde equipamentos a animais.

Para o debate a cerca da atividade externa e a possibilidade de controle de jornada, vamos especificamente analisar a situação dos motoristas, que trafegam por nossas estradas, transportando a produção, ou distribuindo os produtos da atividade industrial, também chamado de motorista carreteiro ou popularmente conhecidos como “caminhoneiros”.

À princípio, a função de motorista externo, têm como característica principal a inexistência de controle e fiscalização por parte do empregador, sendo impossível para este conhecer o tempo dedicado pelo empregado à empresa. Assim o empregado teria liberdade para gerir sua jornada da melhor maneira possível.

Ocorre a realidade é bem diferente da teoria. Acompanhando entrevistas a mais de 50 motoristas, principalmente das cidades de Marabá (PA), Redenção (PA) e Lins (SP), constatei que maioria desses trabalhadores, geralmente cumpre jornadas excessivas e desgastantes, compelidos cumprir jornadas desumanas, com o desrespeito ao repouso semanal remunerado e sem a percepção de horas extras entre outras irregularidades.

O abuso de tempo na direção é praticamente uma regra. Raros são os motoristas que ficam menos de 10 horas por dia no volante. Trabalhar de 12 a 16 horas é muito comum. Não raro alguns passam a noite acordados para entregar uma carga expressa.

Jorge Luiz Souto Maior, em relação aos motoristas, lembra, ainda, que “sob o efeito de drogas para não dormir” acabam laborando dias e noites inteiras, colocando em “risco não só a vida como de todos que trafegam nas rodovias”. Destaca, aliás, que sempre é “possível (basta lembrar dos caminhões que trazem a inscrição, “ veículos rastreado por radar”) e sob o prisma do direito ao não-trabalhador é até mesmo uma obrigação do empregador, o que implica que recai sobre si o encargo da prova das horas de trabalho, em eventual discussão em juízo a seu respeito.<sup>60</sup>

Temos ainda como fator agravante o fato de a maioria dos profissionais da categoria receber comissões que incentivam os excessos, pois quanto mais o obreiro trabalha, mais recebe.

Pois bem, de acordo com o texto celetista, os empregados que laboram de forma externa e, ainda, de forma que reste impossibilitada a fixação de horário, ressalte-se, não se submetem aos ditames celetistas no que diz respeito à jornada de trabalho.

Neste passo, Maurício Godinho Delgado descreve de forma clara sobre aqueles que exercem atividade externa:

Cria aqui a CLT apenas uma presunção - de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, a fiscalização e controle

---

<sup>60</sup> MAIOR, Jorge Luiz. Basta de Violência aos Direitos Sociais! Artigo publicado na Revista Magister, Direito Trabalhista e Previdenciário, jan/fev 2007.

de horário, não se sujeitando, pois, à regência das regras sobre jornada de trabalho. Repita-se presunção jurídica...e não discriminação legal. Desse modo, havendo prova firme (sob o ônus do empregado) de que ocorria efetivamente fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho.<sup>61</sup> (grifo nosso)

Assim, a função exercida pelo empregado é irrelevante para determinar o seu direito ao pagamento de horas extras, uma vez que a existência de fiscalização sobre o seu trabalho é que será o fator definitivo.<sup>62</sup>

Partindo desse conceito, é perfeitamente concebível que o empregado exerça a função de motorista, mesmo viajando de um Estado a outro, ou até mesmo cruzando as regiões do país e sua função seja compatível com o controle de jornada. Não há como olhar o caso generalizado e definir se o motorista se enquadra no permissivo do artigo 62, I, da CLT ou não, cada caso deve ser analisado isoladamente.

A maioria das empresas, “coincidentemente” ao contestar um pedido de horas extras de seu empregado motorista, fundamenta-se na premissa equivocada de que a existência do artigo 62, I, da CLT, é excludente dos motoristas externos, por tratar a relação sempre como suposta atividade externa incompatível com o controle de jornada, e sob a singela aplicação desse dispositivo legal, simplesmente cumprem requisito formal exigido pelo artigo supra mencionado (*condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados*) classificam a atividade do motorista como externa e se eximem do pagamento das horas extras trabalhadas.

É óbvio que por ser externa a atividade, é impossível o empregador adotar o sistema do controle de ponto, de maneira que o empregado registre o início e término de sua jornada por meio eletrônico, como adotado com os trabalhadores internos. No entanto, talvez há algumas décadas realmente fosse impossível para o empregador saber o tempo despendido pelo empregado motorista na consecução

---

<sup>61</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*.p.876

<sup>62</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*.p.286

de suas atividades, principalmente quando cumprem rotas de longa duração, viajando de um Estado a outro. Porém, com o avanço tecnológico, hoje as empresas possuem uma imensa parafernália tecnológica que permitem não só a proteção da carga como controlam de maneira eficaz a duração da jornada de trabalho do motorista externo.

Desse modo, embora não haja como o empregador controlar diretamente (cartão de ponto) a jornada do motorista, esse controle pode ser feito indiretamente, através dos mais diversos meios que serão estudados minuciosamente no presente trabalho.

Nesse viés, Alice Monteiro Barros abordando sobre a possibilidade de controle da jornada do trabalhador externo explica:

Ressalte-se, todavia, que, se o empregado, embora exercendo função externa, estiver sujeito a controle de jornada, como por exemplo, por meio de tacógrafo e de rotas previamente conhecidas com previsão de duração das viagens, a jurisprudência tem-se orientado no sentido de autorizar o pagamento das horas extras.<sup>63</sup>

Assim, além do trabalho interno, usualmente controlado, existe a possibilidade de existência de trabalho externo submetido a algumas formas de fiscalização e controle.<sup>64</sup>

Os Juízes e Tribunais Regionais do Trabalho vêm emitindo diversos entendimentos a respeito da possibilidade ou não de controle de jornada. A variação dá-se, justamente, em razão das circunstâncias de cada caso concreto analisado.

Assim, vê-se que não há como se definir, a priori, se a atividade de motorista enquadra-se ou não na exceção do art. 62, I, da CLT. Tudo vai depender das circunstâncias do caso concreto, da existência ou não de fiscalização da jornada.

Os avanços tecnológicos permitem o controle da atividade do trabalhador em uma série de situações em que antes se imaginava impossível.

Por esse motivo, o trabalho externo incompatível com o controle de jornada tende a cada vez ser mais raro, tendo em vista, por exemplo, que o

---

<sup>63</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. p.665

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. p 875

empregador localize seu funcionário por GPS, ou então que vendedores externos produzam relatórios de visitas em tempo real, passando então tais atividades a serem compatíveis com o controle de jornada.

Reportamo-nos especificadamente à situação do nosso motorista externo, não há na lei um rol taxativo, tão pouco exemplificativo de meios pelo qual o empregador efetiva o controle da jornada desses empregados. Daí ao nos depararmos com a situação concreta, nos enchemos de dúvidas: Afinal é possível controlar a jornada de trabalho de um motorista que executa suas atividades externamente viajando pelas rodovias do país? Que controles de jornada são esses? Sabido que a empresa possui meios indiretos de controle, ela pode se eximir de efetuar esse controle? Quais os meios de controle mais eficientes? A doutrina se mostra bastante omissa ao abordar o tema, assim, recorremo-nos aos entendimentos jurisprudenciais.

### **3.3 Controles indiretos de jornada – motorista externo**

Os avanços tecnológicos permitem o controle da atividade do trabalhador em uma série de situações em que antes se imaginava impossível. A referida ausência de controle formal, portanto, é traduzido em cobranças de produtividade, metas, desempenho, performance, rotas, etc.

Nesse passo, os motoristas, especialmente os caminhoneiros, sofrem, na verdade, um controle muito rigoroso de seus passos, tendo, normalmente, horários marcados para receber a carga e fazer a entrega, submetendo-se, ademais, a percursos pré-definidos pelos empregadores, até mesmo como forma de se precaverem contra fraudes ou roubos de cargas.

Antes de abordarmos sobre os principais meios indiretos que possibilitam o controle da jornada de trabalho dos motoristas, é importante registrar recente posicionamento do Tribunal Superior de Trabalho, onde o ministro Lelio Bentes Correia salientou que:

a exceção que a CLT prevê ao empregado que exerce atividade externa se dá não pelo fato de a empresa optar por não exercer o

controle de jornada, mas sim pelo fato de ser impossível o controle dessa jornada.<sup>65</sup>

Assim, quando evidenciados elementos que possam de alguma maneira fiscalizar a jornada de trabalho daquele que exerce atividade externa, tem o obreiro direito ao pagamento de horas extras.

### 3.3.1 Tacógrafo

O Tacógrafo, segundo o artigo 1º da Resolução 816/1986 do Conceito Nacional de Trânsito, é o aparelho mecânico, eletrônico, ou ainda, um conjunto computadorizado que serve de registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo.<sup>66</sup>

O tacógrafo é aparelho utilizado em veículos automotores com a finalidade de registrar a sua velocidade, de modo a possibilitar ao dono do veículo, em caso de eventual acidente, verificar se o motorista incorreu em imprudência, imperícia ou negligência relativamente à velocidade desenvolvida, o que possibilita a apuração de eventual culpa e conseqüente responsabilização.

Além disso, o tacógrafo mostra o movimento do veículo, indica a quantidade de horas trabalhadas, a velocidade adotada e a existência de paradas durante o trajeto e sua duração. Porém, não possibilita saber quem está dirigindo o veículo e qual o trajeto percorrido. Assim não se presta para controlar a jornada de trabalho do motorista, servindo apenas como meio de controle da velocidade do veículo.

Esse posicionamento foi exarado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em um dos seus julgados, in verbis:

**HORAS EXTRAS – MOTORISTA – ENTREGADOR – TACÓGRAFO – O tacógrafo objetiva o registro da velocidade do veículo, não podendo ser considerado, isoladamente, como registro de**

<sup>65</sup> BRASIL, Superior Tribunal do Trabalho. Subseção Especializada em Dissídios Individuais. Acórdão: 2010-06-24;694820-2000-43-3-0. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/trab/3trabalhista210710.htm>. Acesso em 21 de setembro de 2011.

<sup>66</sup> Res. 816/1986 Contran, Art. 1º O registrador instantâneo e inalterável de velocidade e tempo. Pode constituir-se num único aparelho mecânico, eletrônico ou compor um conjunto computadorizado que, além das funções específicas, exerça outros controles.

**controle de jornada**, já que não demonstra se os períodos de parada do veículo correspondem a tempo à disposição ou de descanso do motorista. Assim, cabe ao autor trazer outros elementos de convicção do trabalho em sobrejornada nos moldes declinados na peça de ingresso. Ausente esta prova robusta, impossível o deferimento das horas extras pleiteadas. (TRT 3ª R. – RO 14432/01 – 5ª T. – Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal – DJMG 09.02.2002 – p. 29).<sup>67</sup>

Posto isto, concernente a tacógrafo, a Orientação Jurisprudencial 332 da Seção de Dissídios Individuais 1 do TST, que assim assevera:

OJ Nº 332 – SDI-1/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.<sup>68</sup>

Assim, segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, embora o tacógrafo seja um dos meios de controle indireto de jornada, por si só, não implica em controle de jornada do empregado, porém quando confrontado com outros elementos, como roteiros de viagem pré-fixados e horários de saída e de chegada, é que o tacógrafo pode se constituir elemento hábil ao controle da jornada do motorista - por ser possível, através do cálculo da velocidade média desenvolvida pelo veículo, apurar o tempo gasto no percurso já pré-fixado.

É evidente que esse equipamento implicar em subordinação horária do condutor do veículo, já que enseja continuado conhecimento do empregador de toda a atividade funcional, ainda mais quando associado ao controle direto via telefone celular. Em suma, constitui um verdadeiro relatório do comportamento do motorista durante as vinte e quatro horas do dia.

---

<sup>67</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª R. – RO 14432/01 – 5ª T. – Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal – DJMG 09.02.2002 – p. 29. Acesso em 21/09/2011, disponível em: <<http://vademecumjuridico.blogspot.com/2008/11/trabalhista-horas-extras-motorista.html>>. Acesso em: 21 de setembro de 2011

<sup>68</sup> Orientação Jurisprudencial nº. 332 MOTORISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA POR TACÓGRAFO. RESOLUÇÃO Nº 816/1986 DO CONTRAN. DJ 09.12.2003O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.

### 3.3.2 Rastreamento/monitoramento via satélite

O rastreamento via satélite é, entre os meios indiretos de controle de jornada, o mais eficiente. Quando os caminhões são equipados com esse sistema de monitoramento/rastreamento, através do computador as empresas conseguem, em tempo real, identificar o local onde está o caminhão, hora que ele é ligado e desligado e momento de paradas, portanto, tal sistema possibilita o controle total da jornada do empregado.

Observe-se o julgado pelo TRT da 17ª Região (Espírito Santo), onde, por conta do sistema de rastreamento via satélite, foi dito que o motorista deveria ter sua jornada de trabalho fixada e controlada pela empresa:

MOTORISTA – TRABALHO EXTERNO – CONTROLE DA ATIVIDADE EXTERNA ATRAVÉS DE SISTEMA DE RASTRAMENTO DE VEÍCULO – Se a atividade do trabalhador era externa mas a empresa exercia controle efetivo da jornada laborada pelo trabalhador através de modernos sistemas de rastreamento de veículos ligados a satélites (GPS), não se enquadra o trabalhador na exceção do artigo 62, I, da CLT, fazendo jus às horas extras laboradas.<sup>69</sup> (grifo nosso)

Veja-se, agora, o aresto exarado pelo TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul), onde restou entendido que, mesmo existindo rastreamento via satélite e tacógrafo, não se considerou que a empresa deveria fazer o controle da jornada do motorista:

HORAS EXTRAS – TRABALHO EXTERNO – A existência de rastreamento via satélite, o uso de tacógrafo, bem como a prova documental e testemunhal produzida nos autos não são suficientes para caracterizar o controle de horário da jornada realizada pelo autor, que era motorista de caminhão. Configurada a hipótese contida no artigo 62, I, da CLT.<sup>70</sup>

Note-se que no acórdão supracitado, embora comprovada a existência de rastreamento via satélite aliado ao uso do tacógrafo, prevaleceu a presunção de

---

<sup>69</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho– RO 00277.2007.009.17.00.1 – Rel. Juiz Jailson Pereira da Silva – J. 04.12.2007, acesso em 21/092011, disponível em <[http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos\\_ver.php?idConteudo=63352](http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos_ver.php?idConteudo=63352)>. Acesso em: 21 de setembro de 2011.

<sup>70</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. Recurso provido. (*omissis*) TRT 4ª R. – RO 00327-2004-001-04-00-8 – Relª Desª Dionéia Amaral Silveira – J. 06.08.2008. Disponível em: [http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos\\_ver.php?idConteudo=63352](http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos_ver.php?idConteudo=63352). Acesso em: 25 de setembro de 2011.

inexistência de fiscalização, enquadrando o motorista na exceção do art. 62, I, da CLT.

Ora, o aparelho de rastreamento via satélite torna totalmente compatível o controle de jornada do motorista. Entre os benefícios do equipamento de rastreamento de frota, os fornecedores anunciam os seguintes:

- . Controle total dos ciclos operacionais da Empresa com garantia de otimização de recursos;
- . Acompanhamento dos tempos de carga e descarga;
- . Monitoramento dos tempos de parada do motorista;
- . Fim dos desvios de rotas;
- . Padronização, qualidade e pontualidade;
- . Computador de bordo;
- . Sensoriamento automático e contínuo da frota;
- . Bloqueio do veículo;
- . Controle da velocidade.<sup>71</sup>

Esse equipamento, portanto, é tão eficiente no controle de jornada que permite inclusive o monitoramento dos tempos de paradas do motorista, o acompanhamento da carga e descarga, controle de velocidade e até mesmo a possibilidade de bloqueio do veículo.

Assim, como o caminhão é monitorado, caso o motorista saia da rota, o setor de monitoramento pode bloquear o caminhão e este para automaticamente de funcionar. Impondo ao empregado um rigoroso controle sobre sua rota, horários e produtividade.

Os motoristas entrevistados relataram que, quando param o caminhão, imediatamente o setor de rastreamento entra em contato com o motorista, devendo o mesmo comunicar o motivo da parada, o tempo necessário, além de serem orientados a seguir viagem o mais rápido possível.

---

<sup>71</sup> Disponível em: <http://www.trelsa.com.br/seguranca.html> . Acesso em 25 de setembro 2011

Corroborando com a tese defendida, o E. TRT da 9ª. região, em acórdão de lavra da Desembargadora Marlene Suguimatsu, adotou entendimento de que os instrumentos de controle do veículo são considerados para efeito de controle de jornada:

23054245 - HORAS EXTRAS. MOTORISTA. COMPUTADOR DE BORDO. INSTRUMENTO DE CONTROLE DA JORNADA. A exemplo do tacógrafo, o sistema de rastreamento por satélite também é considerado instrumento capaz de permitir ao empregador a fiscalização da jornada praticada pelos motoristas. Não é razoável supor que, mesmo com a possibilidade de aferir os horários de início e término da viagem, duração, distância percorrida e paradas, o empregador se limite a utilizar o monitoramento eletrônico para controle de segurança do motorista, do veículo e da carga. O enquadramento no art. 62, I, da CLT, só é possível quando não haja qualquer possibilidade de controle da jornada. Recurso do autor a que se dá provimento, para condenar a ré ao pagamento de horas extras.<sup>72</sup> (grifo nosso)

Por fim, sendo incontroverso que o veículo conduzido pelo trabalhador era monitorado via satélite, o que permite ao empregador controlar todos os movimentos do caminhão e de seu condutor; o empregado não pode ser enquadrado na exceção do art. 62, I da CLT, fazendo jus a percepção das horas extras.

Ademais, a mera conveniência da Empregadora em não controlar a jornada do Reclamante, malfere os princípios constitucionais da dignidade do trabalhador e do valor social do trabalho, que sobrepõem ao interesse meramente econômico da transportadora que objetivou com o mais moderno meio de controle de jornada, o rastreamento via satélite, apenas para resguardar seus bens materiais - o veículo e sua carga – em detrimento da saúde do empregado que se submete a jornada extenuante de trabalho.

### **3.3.3 Rotas pré-fixadas**

As rotas pré-fixadas, conforme o próprio nome já revela, são rotas previamente estabelecidas pelo empregador à serem rigorosamente seguidas pelos motoristas. A determinação do roteiro de viagem retira qualquer liberdade para o

---

<sup>72</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 09ª R.; Proc. 01036-2007-096-09-00-0; Ac. 16783-2009; Segunda Turma; Relª Desª Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; DJPR 02/06/2009 FONTE: DVD MAGISTER – Edição 27 - Ago-Set/2009. Disponível em [http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos\\_ver.php?idConteudo=63352](http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos_ver.php?idConteudo=63352). Acesso em 20/092011.

motorista gerir seu trajeto de trabalho. O empregador impõe um trajeto a ser rigorosamente seguido pelo motorista, com itinerários e prazos previamente fixados, possuindo total conhecimento do tempo demandado para que o motorista cumpra o roteiro estabelecido pela determinação patronal.

Para melhor compreendermos como funcionam os mapas de viagem, imaginemos a exemplo, a situação de um motorista que foi contratado para transportar couro azul (couro semi curtido) de um frigorífico localizado em Marabá e transportar para dois curtumes, sendo um localizado em Palmas (TO) e outro em São Paulo (SP), de maneira que após descarregar o caminhão em São Paulo o motorista tenha de voltar imediatamente para Marabá; imaginemos ainda que esse trajeto deva de ser realizado 01(uma) vez por semana. Consideramos agora, que a viagem de Marabá à Palmas tenha duração de 15 horas e, de Palmas à São Paulo tenha duração de 25 horas; e por fim, o retorno de São Paulo para Marabá sejam demandadas 35 horas de viagem.

Assim sendo, nesse caso hipotético, para conseguir realizar esse trajeto (MARABÁ – PALMAS - SÃO PAULO – MARABÁ) esse empregado precisará dirigir por 75 horas, sem contar com o tempo gasto com a descarga do caminhão, nem as paradas para abastecimento e alimentação. Como o empregador exige que esse roteiro seja executado 01 (uma) vez por semana, para dar conta de cumprir a rota obrigatória estabelecida pela empresa, usufruindo um dia de repouso semanal remunerado, este trabalhador tem de dirigir por 12,5 horas diariamente, extrapolando em 4,5 horas a jornada diária legal de oito horas.

No aludido caso hipotético, embora esse caminhão não esteja equipado com rastreamento via satélite, ou tacógrafo, o empregador detém total conhecimento da duração da jornada do reclamante, e do fato que a rota imposta ao motorista implica em trabalho extraordinário, vez que é impossível ao trabalhador cumprir a rota pré-estabelecida pela empresa laborando apenas a jornada semanal de 44 horas, prevista no 7º, inciso XIII, da Constituição Federal da Constituição Federativa do Brasil.

Inclusive, a jurisprudência já considerou o trabalho realizado com rotas previamente fixadas para afastar a incidência da exceção legal do art. 62 da CLT, vejamos os seguintes acórdãos:

“HORAS EXTRAS – TRABALHO EXTERNO – ART. 62, I, DA CLT – HIPÓTESE NÃO CONFIGURADA – Ainda que a atividade seja de serviço externo, como no caso do motorista, se há forma e meios de controle do tempo efetivamente trabalhado, se o trabalho demanda organização, com itinerários e prazos previamente fixados, notadamente na hipótese de transporte de cargas especiais, não está o empregado incluído na exceção legal que afasta as regras de limitação da duração do trabalho. Recurso do obreiro a que se dá provimento.<sup>73</sup> (grifo nosso)

“HORAS EXTRAS – TRABALHO EXTERNO – ROTA PRÉ-DETERMINADA – FISCALIZAÇÃO – DEFERIMENTO – O trabalhador que desenvolve labor externo, cumprindo rota pré-determinada pela empresa, que demanda para seu cumprimento de um número de horas superior ao da jornada legal, faz jus às horas extras, sobretudo quando o trabalho é submetido à fiscalização. Recurso patronal desprovido.<sup>74</sup> (grifo nosso)

Em suma, se o empregado motorista é obrigado a cumprir rota para lugares previamente determinados pela empresa, em razão das entregas de mercadorias, e tal exigência o obrigam a trabalhar mais de 8 horas diárias, caracteriza-se controle indireto de horário, o que afasta a aplicação do art. 62, inciso I, da CLT.

### 3.3.5 Relatórios de viagem

São documentos onde são registradas a data, a hora e a quilometragem do início da jornada, tal como os horários de parada, o horário de chegada aos pontos de entrega, sendo que tais documentos são entregues ao final de cada viagem ao empregador. Esses relatórios são meios hábeis para apuração de horas extras trabalhadas pelo motorista, já que constam todos horários, trajetos e quilometragem cumpridos.

---

<sup>73</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª R. – RO 02156-2002-043-02-00 – (20050539927) – 3ª T. – Rel. p/o Ac. Juiz Eduardo de Azevedo Silva – DOESP 30.08.2005) (in cd juris síntese jul/ago 2006 verbete 193015845).

<sup>74</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª R. – RO 01005.2004.007.13.00-4 – Rel. Juiz Paulo Maia – DJPB 30.03.2005, in cd juris síntese jul/ago 2006 verbete 46060453. Disponível em <<http://www.notadez.com.br/content/noticias.asp?id=19696>>. Acesso em: 21 de setembro de 2011.

Quanto a eficácia dos relatórios de viagem como meio indireto de controle de jornada, o tema não é pacífico, existe posicionamento no sentido que tais relatórios de viagem não comprovam a existência de controle de jornada:

HORAS EXTRAS – MOTORISTA DE CAMINHÃO – TACÓGRAFO – ARTIGO 62, INCISO I, DA CLT – 1. A finalidade do artigo 62, inciso I, da CLT é excluir o direito às horas extras do empregado cuja atividade, além de desenvolver-se externamente, não permite a aferição da efetiva jornada de labor. 2. No presente caso, a Reclamada somente exercia fiscalização indireta sobre a jornada laboral do Reclamante, por meio do tacógrafo e relatórios de viagem. Tais métodos não comprovam a existência de controle de jornada. Com efeito, a intenção do tacógrafo consiste em registrar a velocidade do veículo e, não, o horário de trabalho do motorista, não mensurando o tempo realmente dedicado com exclusividade à empresa, sendo igualmente ineficazes, para tal fim, os relatórios de viagem. 3. Recurso de que se conhece e a que se nega provimento.<sup>75</sup> (grifo nosso)

Veja-se agora o aresto exarado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, onde o Relator Fernando Cassal, considerou os relatórios de viagem, meio eficaz para efeito de controle de jornada:

HORAS EXTRAS – Demonstrado, pelo conjunto probatório existente nos autos, que a reclamada recebia relatórios preenchidos pelo motorista, nos quais constava o registro dos horários em que o mesmo se encontrava viajando a serviço da empresa, resulta afastada a incidência à espécie da exceção prevista no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, fazendo jus o reclamante às horas extras trabalhadas.<sup>76</sup> (grifo nosso)

Embora o próprio empregado seja o responsável pelos lançamentos constantes nos relatórios, juntamente com os relatórios são cobradas as notas fiscais, notas de abastecimento, tickets de pesagem do caminhão e etc., que somados afastam a incidência da exceção prevista no art. 62, I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

---

<sup>75</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – RR 438940 – 1ª T. – Rel. Min. Conv. Georgeton de Sousa Franco Filho – DJU 20.09.2002. Disponível em <http://vademecumjuridico.blogspot.com/2008/11/trabalhista-horas-extras-vendedor.html>. Acesso em: 25 de setembro de 2011.

<sup>76</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho 4ª R. – RO 00855.007/99-0 – 6ª T. – Rel. Juiz Fernando Cassal – J. 15.08.2002. Disponível em: <http://vademecumjuridico.blogspot.com/2008/11/trabalhista-horas-extras-vendedor.html>. Acesso em: 25 de setembro de 2011.

## CONCLUSÃO

Durante o desenvolvimento deste trabalho foi possível constatar que a limitação da jornada de trabalho é produto de séculos de lutas do proletariado por condições mais dignas de trabalho.

Nos termos do art. 62, I, da CLT estão excluídos da tutela relativa à jornada de trabalho os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Como norma de exceção, constitui princípio jurídico elementar, deve ser interpretada restritivamente. Assim, não é o fato de o trabalhador ativar-se em serviço externo que o exclui da proteção legal, no particular, mas a incompatibilidade do serviço com o controle de jornada.

Assim, a função exercida pelo empregado é irrelevante para determinar a proteção legal relativa a duração do trabalho. Os fatos é que determinarão o seu direito ou não a aplicação das regras protetivas da Consolidação das Leis do Trabalho. Se há fiscalização sobre o seu trabalho, a exigência do cumprimento de horário, bem assim a imposição de carga de trabalho incompatível com a sua jornada normal de trabalho, o trabalhador estará sujeito a todas as regras relacionadas a proteção e duração do trabalho, como a percepção de horas extras, intervalos inter e intrajornada, adicional noturno e etc.

A jurisprudência ainda não firmou entendimento uniforme a fim de caracterizar a fiscalização do trabalho do motorista que exerce atividade fora da empresa, tem-se a possibilidade de controlar seu horário de trabalho por diversos meios, como o rastreamento via satélite, tacógrafo, rotas pré-fixadas, relatórios de viagem, contato telefônico e outros.

Diante dos diversos meios de controle existente, nos dias atuais, não há mais como aceitar que ainda existam trabalhadores excluídos totalmente do controle de jornada, sob pena de ferir muito mais que uma norma jurídica, mas também um dos princípios mais importantes no direito, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

A sujeição do empregado aos interesses do empregador, sem limite algum, é uma das formas mais graves de atentar contra a dignidade do trabalhador.

É a situação de muitos trabalhadores que trafegam por nossas estradas, transportando a produção ou distribuindo os resultados da atividade industrial.

A exceção que a CLT prevê ao empregado que exerce atividade externa não se dá pelo fato de a empresa optar por não exercer o controle de jornada, mas sim pelo fato de ser impossível efetuar esse controle. Desse modo, não é uma faculdade do empregador usar os meios de fiscalização existentes, existindo meios compatíveis para tanto tal atitude patronal passa a ser uma obrigação.

Assim, quando evidenciados elementos que possam de alguma maneira fiscalizar a jornada de trabalho daquele que exerce atividade externa, tem o obreiro direito ao pagamento de horas extras.

Por fim, não se pode dizer que o trabalho do motorista constitua atividade externa incompatível com o controle da jornada de trabalho. Afinal onde a lei se refere a fixação de horário pressupõe controle. E não é o fato de os horários não serem fixos, isto é, não serem sempre os mesmos, que autoriza a exclusão da proteção, mas a inviabilidade de controlá-los.

## REFERÊNCIAS

BARAÚNA, Augusto César Ferreira de. *Manual de direito do trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *Manual esquemático de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GUGLIELMOTO Roberto *apud* AZEVEDO Jackson. *Curso de Direito do Trabalho*. p. 165

MAIOR, Jorge Luiz. Basta de Violência aos Direitos Sociais! Artigo publicado na Revista Magister, Direito Trabalhista e Previdenciário, jan/fev 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSENKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 10. ed., Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho – RO 00277.2007.009.17.00.1 – Rel. Juiz Jailson Pereira da Silva – J. 04.12.2007, acesso em 21/09/2011, disponível em <[http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos\\_ver.php?idConteudo=63352](http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos_ver.php?idConteudo=63352)>. Acesso em: 21 de setembro de 2011.

\_\_\_\_\_Tribunal Regional do Trabalho 3ª R. – RO 14432/01 – 5ª T. – Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal – DJMG 09.02.2002 – p. 29. Acesso em 21/09/2011, disponível em: <<http://vademecumjuridico.blogspot.com/2008/11/trabalhista-horas-extras-motorista.html>>. Acesso em: 21 de setembro de 2011

\_\_\_\_\_Tribunal Superior do Trabalho – RR 438940 – 1ª T. – Rel. Min. Conv. Georgenor de Sousa Franco Filho – DJU 20.09.2002. Disponível em <http://vademecumjuridico.blogspot.com/2008/11/trabalhista-horas-extras-vendedor.html>>. Acesso em: 25 de setembro de 2011.

\_\_\_\_\_Tribunal Superior do Trabalho 4ª R. – RO 00855.007/99-0 – 6ª T. – Rel. Juiz Fernando Cassal – J. 15.08.2002. Disponível em: <<http://vademecumjuridico.blogspot.com/2008/11/trabalhista-horas-extras-vendedor.html>> Acesso em: 25 de setembro de 2011.

\_\_\_\_\_Tribunal Regional do Trabalho 2ª R. – RO 02156-2002-043-02-00 – (20050539927) – 3ª T. – Rel. p/o Ac. Juiz Eduardo de Azevedo Silva – DOESP 30.08.2005) (in cd juris síntese jul/ago 2006 verbete 193015845).

\_\_\_\_\_Tribunal Regional do Trabalho 13ª R. – RO 01005.2004.007.13.00-4 – Rel. Juiz Paulo Maia – DJPB 30.03.2005, in cd juris síntese jul/ago 2006 verbete 46060453. Disponível em <<http://www.notadez.com.br/content/noticias.asp?id=19696>>. Acesso em: 21 de setembro de 2011.

\_\_\_\_\_Tribunal Regional do Trabalho 09ª R.; Proc. 01036-2007-096-09-00-0; Ac. 16783-2009; Segunda Turma; Relª Desª Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; DJPR 02/06/2009 FONTE: DVD MAGISTER – Edição 27 - Ago-Set/2009. Disponível em [http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos\\_ver.php?idConteudo=63352](http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos_ver.php?idConteudo=63352). Acesso em 20/09/2011.

\_\_\_\_\_Tribunal Regional do Trabalho. Recurso provido. (*omissis*) TRT 4ª R. – RO 00327-2004-001-04-00-8 – Relª Desª Dionéia Amaral Silveira – J. 06.08.2008. Disponível em: [http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos\\_ver.php?idConteudo=63352](http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos_ver.php?idConteudo=63352). Acesso em: 25 de setembro de 2011.

