

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP
COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e
Extensão

JORNADA EXTERNA, VIABILIDADE E APLICAÇÃO DO ARTIGO 62,
INCISO I NOS DIAS ATUAIS.

Caio César Pivatto Erberelli

RA 00167079

SÃO PAULO - SP

2017

Caio César Pivatto Erberelli

RA 00167079

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP

**COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e
Extensão**

**JORNADA EXTERNA, VIABILIDADE E APLICAÇÃO DO ARTIGO 62,
INCISO I NOS DIAS ATUAIS.**

Monografia apresentada à Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP,
na Coordenadoria Geral de Especialização,
Aperfeiçoamento e Extensão - COGEAE, como
requisito parcial para obtenção do título de
Especialista, sob a orientação do Prof. Dr.
Jurandir Zangari Junior

SÃO PAULO - SP

2017

Caio César Pivatto Erberelli

RA 00167079

**JORNADA EXTERNA, VIABILIDADE E APLICAÇÃO DO ARTIGO 62,
INCISO I NOS DIAS ATUAIS.**

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Jurandir Zangari Junior
(Prof. Orientador)

Prof.

Prof.

À minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família por todo suporte, apoio e compreensão. Sem eles nada seria possível, em especial minha mãe por toda dedicação e luta.

Agradeço à minha noiva Juliana, por todo amor, paciência e carinho durante todos esses anos.

Aos meus amigos e aos colegas de escritório por toda a paciência e conselhos profissionais e técnicos durante a elaboração do presente trabalho.

Agradeço, ainda, ao Professor, Jurandir Zangari Junior, pelos ensinamentos, auxílio, orientação e dedicação na elaboração da monografia.

RESUMO

O objetivo central do presente trabalho é traçar uma análise técnica acerca da norma vigente no país, realizando ainda um comparativo histórico da legislação aplicável ao caso concreto, bem como analisar o seu real alcance nos dias atuais em face do avanço tecnológico, verificando ainda a sua viabilidade, limitação e aplicação em face ao entendimento do Poder Judiciário e a sua eficácia frente aos costumes e os princípios norteadores do direito do trabalho.

Para isso, será pontuado os costumes das principais profissões cobertas pela jornada externa, realizando uma análise das reais condições de trabalho de tais atividades, bem como traçando um comparativo com a evolução tecnológica e da legislação específica, inclusive com base na jurisprudência e no entendimento doutrinário.

O assunto em questão merece maior atenção e cuidado, tendo em vista que gera não só um enorme número de litígios judiciais, como também uma enorme insegurança jurídica aos que se utilizam de tais critérios tão específicos para a realização da fixação da jornada aplicada.

Este assunto é de suma importância nos tempos atuais, haja vista a problemática que o Poder Judiciário, em especial à Justiça do Trabalho, vem sofrendo com a enxurrada (atualmente 3 milhões por ano)¹ de reclamações trabalhistas que são ajuizadas diariamente perante o antigo balcão distribuidor dos fóruns, substituído, hoje, pelo recente processo judicial eletrônico (PJE).

¹<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,em-2016-brasil-ganha-3-milhoes-de-aco-es-trabalhistas,10000096536>

Tal questão foi inclusive matéria de estudo do Professor José Pastore, em seu artigo publicado no dia 19 de junho de 2017 no Correio Brasiliense:

“Para quem milita na Justiça do Trabalho do Brasil, faz parte do cotidiano a entrada de milhares de ações nas cortes trabalhistas todos os dias. Só em 2016, deram entrada mais de 3 milhões de novas ações que se somaram às remanescentes de anos anteriores, chegando a quase 8 milhões de processos. Com tamanho volume, os magistrados e funcionários da Justiça do Trabalho têm uma tarefa extenuante e o Estado gasta cerca de R\$ 18 bilhões na manutenção daquele ramo do Poder Judiciário.²

O referido artigo além de salientar o enorme número de ações trabalhistas que estão em trâmite atualmente, ainda explora o montante gasto pelo Poder Judiciário.

Palavras chave: Jornada Externa. Evolução tecnológica. Aplicação de usos e costumes. Requisitos Doutrinários e Jurisprudenciais. Justiça do Trabalho.

² Pastore, José. Artigo publicado no Correio Brasiliense em 19 de junho de 2017.

ABSTRACT

The present paper aims at outlining a technical analysis on the rules in force in Brazil, by making a historical comparative of the applicable laws in each specific case, as well as analyzing its actual reach, nowadays, considering the technological progress, by checking its viabilities, limitations and appliance before the Judiciary and its efficiency before the customs and principles that guide Labor Law.

To that effect, the wonts of the main professions covered by outer journey will be punctuated through an analysis of the actual work conditions of such activities and a comparative made between the specific laws and the technological progress, based on jurisprudence and doctrinal understanding.

The referred subject deserves special attention and caution, since it leads to not only a huge number of judicial litigations, but also an enormous juridical insecurity to the ones who use such specific criteria to fixate the applied working hours.

Such matter is extremely important these days, considering the problems the Judiciary, particularly the Labor Courts, have been facing with the deluge of labor lawsuits (currently, 3 million/year) daily filed before the old counter of the justice forums, now replaced by the electronic process of law (PJE).

This issue has been examined by Professor José Pastore, in his article published on *Correio Brasiliense*, in June 19th of 2017:

“For those who perform in the Brazilian Labor Court, the thousands of lawsuits filed every day are routine. Only in 2016, 3 million new disputes were registered, in addition to the ongoing ones from previous years, which added up to nearly 8 million lawsuits. With such volume, judges and public employees have an extenuating task, and the State spends around R\$ 18 billion to maintain this branch of the Judiciary.

The quoted paper, beyond emphasizing the humongous number of labor lawsuits currently being processed, points the amount of money spent by the Judiciary.

Keywords: Outer Journey. Technological progress. Application of usage and practices. Doctrinal and jurisprudence requirements. Labor court.

SUMÁRIO

Introdução	14
Definição Legal.....	17
1.1. Jornada de Trabalho	17
1.2. Jornada Externa	20
Noções Introdutórias da Jornada	25
2.1. Conceito de Jornada de Trabalho	25
2.2. Conceito de Jornada Externa.....	28
2.3. Requisitos Para Aplicação da Jornada Externa	33
2.4. Diferenciação Entre Jornada Externa e Teletrabalho.....	36
Análise Temporal	40
3.1. Histórico Legal	40
3.2. Evolução Tecnológica	43
A Jornada Externa Nos Dias Atuais	48
4.1. Da Manifestação da Vontade	48
4.2. A Possibilidade da Jornada Externa nos Dias Atuais.....	53
Conclusão	63
Bibliografia.....	66

Introdução

Todo contrato de trabalho deve ter prevista a jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado. Podendo esta ser estabelecida de diversas formas pelas partes, desde que obedeçam ao quanto previsto na legislação pátria.

A fixação da jornada de trabalho realizada por lei, busca proteger o trabalhador, em especial evitando que os funcionários realizem jornada excessiva, sendo considerada uma matéria de suma importância, por ser questão de saúde, higiene e segurança no trabalho.

A legislação estabelece que o controle da jornada de trabalho é obrigação do empregador, uma vez que este deve zelar pelo correto cumprimento do contrato de trabalho por parte de seus contratados.

Todavia, há uma considerável parcela dos trabalhadores que não se encontra submetida ao controle da jornada de trabalho previsto na legislação nacional, o que pode acontecer em razão do cargo que ocupa ou em razão das características da atividade por ele desempenhada.

Quando falamos da ausência do controle da jornada de trabalho em razão do cargo ocupado pelo trabalhador, nos referimos aos trabalhadores que, em razão da importância das suas atividades, acaba por se confundir com o empregador, de forma que o controle da sua jornada laboral é incompatível com a atividade exercida, o que se verifica nos chamados cargos de confiança.

Outro exemplo de trabalhadores que não se encontram sob o controle da jornada de trabalho realizada por seus empregadores, são os trabalhadores que realizam a jornada objeto de estudo no presente trabalho, a jornada externa.

Ao contrário dos trabalhadores que ocupam cargo de confiança, a ausência do controle da jornada de trabalho dos trabalhadores externos se dá em razão da natureza e das características de suas atividades e não em razão do cargo por ele ocupado.

Isso porque, conforme passaremos a ver afrente e como o próprio nome diz, a realização de atividade externa pressupõe funcionário que não trabalha em um local específico e determinado pelo empregador, ou seja, não trabalha na sede da empresa, de forma que restaria impossibilitada a imposição do ônus fiscalizador ao seu empregador, razão pela qual estes não se encontram sujeitos ao controle de jornada de trabalho.

Todavia, em razão principalmente da evolução tecnológica, o entendimento jurisprudencial vem restringindo cada vez mais a aplicação de tal jornada de trabalho, o que vem gerando um grande aumento das reclamações trabalhistas as quais pleiteiam a condenação da empresa ao pagamento de horas extras, em razão da nulidade do contrato que previa a realização de jornada externa.

Além da relevância social no que se refere ao grande aumento de ações envolvendo tal questão, a discussão em tela ainda pode ocasionar uma enorme insegurança jurídica aos empregadores, que devem pensar duas vezes antes de

posicionar o contrato de trabalho como sendo regido pelo Artigo 62, inciso I da CLT³.

Buscando realizar uma melhor análise da problemática ora desenhada, passa-se a analisar não só a legislação vigente, como também a evolução tecnológica que circunda a prestação de serviço específica em tela, buscando ainda analisar os costumes e o dia a dia dos trabalhadores que realizam atividades externas.

³ Art. 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; - (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

Definição Legal

1.1. Jornada de Trabalho

De forma simples e direta, pode-se definir a jornada de trabalho como sendo a quantidade de horas que o funcionário dispenderá para a realização de suas atividades laborativas.

De qualquer modo, no que se refere ao conceito em questão, tal tema será melhor analisado no próximo tópico.

Essa matéria tem sido tratada durante anos com discussões extremas acerca de qual seria o número de horas ideal para o trabalho.

No nosso entendimento, a jornada de trabalho deveria ser analisada de forma específica, sendo levada em consideração as características de cada trabalho, afim de se verificar o tempo ideal para cada tipo de atividade.

Dentro de tais características, entende-se que seria necessário a realização de análise do ambiente laboral, análise das condições ergonômicas de cada posto de trabalho, análise acerca do esforço físico e mental necessário para a realização de cada atividade, dentre outros.

Evidente que tal análise demandaria um grande estudo e conseqüentemente um tempo para sua análise, além, é claro, de órgãos de fiscalização específicos para este tema.

Assim sendo, a maioria dos países adotam o modo de legislação limitativa, de forma que apenas expõe o máximo de tempo permitido para a realização da jornada de trabalho, independente das atividades exercidas.

Nesse contexto, no Brasil há expressa previsão na Constituição Federal acerca da duração máxima da jornada de trabalho, conforme se verifica no artigo 7º, inciso XIII⁴.

Verifica-se, portanto, que a jornada de trabalho fixada pela Constituição Federal estabelece um limite diário de 8 horas, bem como um limite semanal de 44 horas.

Na legislação específica, a Consolidação das Leis do Trabalho abre uma seção apenas para tratar do tema e suas variáveis, sendo que em seu primeiro artigo, o 58⁵, há a reprodução do limite diário estabelecido na Carta Magna.

⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua 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; - (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

⁵ SEÇÃO II

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. – (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

Apenas para fazer um comparativo, identifica-se que diversos países apresentam diferentes previsões acerca da jornada de trabalho aplicável.

Nesse sentido, a França hoje possui uma jornada de trabalho com limitação de 48 horas semanais, devendo obedecer uma limitação de 44 horas semanais médias (considerando um período de 12 semanas)⁶

Em que pese a legislação Inglesa apresente algumas opções, pautadas no livre arbítrio, que permitem que o empregado realize jornada superior à prevista em lei, o seu texto legal estabelece que a jornada laboral não deve ser superior a 48 horas médias semanais, levando em consideração um período de sete dias.⁷

A limitação da jornada de trabalho é tema de enorme discussão não só no Brasil, como em todo o mundo, não havendo consenso acerca do limite ideal a ser instituído pelos países.

A discussão em questão é praticamente incessável, uma vez que a cada dia se criam novas modalidades de prestação de serviços, bem como são realizados novos estudos acerca da qualidade de vida dos empregados, razão pela qual de forma frequente o tema é colocando em pauta nos principais países do mundo.

⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

⁷ <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/regulation/4/made>

1.2. Jornada Externa

Conforme já informado na introdução do presente trabalho, ao empregador incumbe o controle da jornada de trabalho de seus funcionários.

Tal medida é tomada por ser questão de saúde e higiene dos trabalhadores, forçando assim as empresas a efetivarem um controle real sobre a jornada de trabalho de seus funcionários, afim de que seja devidamente cumprida a legislação vigente.

Todavia, há exceções à regra do controle da jornada, uma vez que há uma gama de trabalhadores que não estão submetidos ao controle da jornada de trabalho realizada pelo empregador.

A legislação brasileira atualmente prevê três situações nas quais os trabalhadores não se encontram sujeitos ao controle de jornada.

Uma delas se aplica aos trabalhadores que exercem cargo de confiança, conforme previsto no inciso II⁸ do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em que pese o artigo cite a nomenclatura “gerentes”, para que se verifique a existência de um verdadeiro cargo de confiança, ou cargo de gestão, como dito

⁸ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
(...)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. –
(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

no artigo acima, há a necessidade de que se comprove uma série de requisitos, os quais não serão estudados neste trabalho.

Conforme já explicado, o inciso acima prevê a ausência da necessidade do controle de jornada de trabalho de tais funcionários, o que se dá em razão das atividades por ele exercida, a qual lhe confunde com o empregador, de forma a restar impossibilitada a realização do controle fiscalizador do empregador.

Tal condição é completamente diferente da prevista no inciso primeiro do mesmo artigo, no qual resta previsto a possibilidade de ausência do controle da jornada de trabalho, quando as atividades do empregado forem realizadas externamente:

“Art. 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;”

O texto legal acima transcrito prevê expressamente que os trabalhadores externos não estarão sujeitos ao controle da jornada laboral, o que se dá em razão das características das atividades realizadas.

Isso porque, por não trabalhar na sede da empresa, restaria impossibilitada a realização do controle da jornada dos funcionários, uma vez que o empregador não poderia ter certeza de onde os seus funcionários estariam, nem tampouco o horário que começaram a trabalhar.

Evidente que, assim como no caso do quanto previsto no inciso II, para que se configure a prestação de serviço nos termos do inciso I do artigo 62 da CLT, há a necessidade de se cumprir uma série de requisitos, os quais serão devidamente analisados adiante.

Mais uma vez, apenas para traçar um comparativo, em livre análise da legislação inglesa, verificamos que não há qualquer previsão expressa acerca da ausência de controle de jornada aos trabalhadores externos.

Todavia, pode-se verificar artigos em que há a previsão de que o limite de horas não se aplica em razão das características das atividades desempenhadas pelo trabalhador:

“Excluded sectors

18. Regulations 4(1) and (2), 6(1), (2) and (7), 7(1), and (6), 8, 10(1), 11(1) and (2), 12(1), 13 and 16 do not apply—

(a) to the following sectors of activity—

(i) air, rail, road, sea, inland waterway and lake transport;

(ii) sea fishing;

(iii) other work at sea; or

(b) to the activities of doctors in training, or

(c) where characteristics peculiar to certain specific services such as the armed forces or the police, or to certain specific activities in the civil protection services, inevitably conflict with the provisions of these Regulations.”⁹

“Setores excluídos

⁹ <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/regulation/18/made>

18. Os artigos 4 (1) e (2), 6 (1), (2) e (7), 7 (1) e (6), 8, 10 (1), 11 (1) e (2) 12 (1), 13 e 16 não se aplicam:

(A) para os seguintes setores de atividade:

(I) transporte aéreo, ferroviário, rodoviário, marítimo, fluvial e lacustre;

(II) pesca marítima;

(III) outros trabalhos no mar; ou

(B) As atividades dos médicos em treinamento, ou

(C) quando as características peculiares a certos serviços específicos, como as forças armadas ou a polícia, ou a certas atividades específicas nos serviços de proteção civil, inevitavelmente estão em conflito com as disposições deste Regulamento.”

Em que pese o artigo inglês cite diversos exemplos de atividades não submetidas ao limite de jornada de trabalho, acredito que podemos tomar a legislação em questão como exemplo de análise no que concerne às características de cada atividade.

Fato é que, a legislação brasileira estabelece que ao realizar atividades externas, o trabalhador não se encontra submetido ao controle da jornada prevista na Constituição Federal.

Por fim, não se pode esquecer que em razão da publicação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, sancionada pelo Presidente da República, a CLT passará a possuir em seu artigo 62, no inciso III¹⁰, uma terceira previsão na qual

¹⁰ Art. 1o A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

“Art. 62.

não haverá a necessidade da realização da jornada de trabalho, qual seja, para os trabalhadores que se ativarem em regime de teletrabalho.

Em que pese esta terceira hipótese possua alguns pontos de congruência com o tema estudado no presente trabalho, são matérias distintas, de forma que não será estudado nesta oportunidade.

Noções Introdutórias da Jornada

2.1. Conceito de Jornada de Trabalho

Em linhas gerais, a jornada de trabalho pode ser simplificada definida como as horas que o trabalhador deve dispender para a realização de suas atividades laborativas.

Legalmente, podemos considerar que o Artigo 4º da CLT¹¹ traz o conceito de jornada de trabalho para os fins legais brasileiros.

O conceito propriamente dito pode ser encontrado de diversas formas, em diversas doutrinas.

Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino definem como “a quantidade de horas diárias de trabalho que o empregado presta à empresa.”¹².

O professor Sérgio Pinto Martins define como “a quantidade de labor diário do empregado”¹³.

¹¹ 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. – (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

¹² Paulo, Vicente e Alexandrino Marcelo, Manual de Direito do Trabalho – Método – Pág. 159.

¹³ Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho – Atlas –Pág. 507.

Os conceitos que se identificam nas doutrinas são muito próximos. Todavia, o Dr. Luciano Martinez traz em seu livro uma interessante distinção a ser salientada entre Duração do Trabalho, Jornada de Trabalho e Horário de Trabalho, as quais são comumente confundidas:

I) Duração do trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais.

II) Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante **um dia**. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês.

III) Horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h15min, com quinze minutos de intervalo, fruídos entre as 12h e as 12h15min.”¹⁴

Para a fixação do conceito de jornada de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento ensina que há a possibilidade da sua fixação ser tomada por dois critérios, quais sejam, critério do tempo efetivamente trabalhado e critério do tempo à disposição:

“O critério do tempo efetivamente trabalhado está sendo afastado. Nele o trabalho é contraprestativo com o salário. Só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou a sua atividade. Levado às últimas consequências, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho.

O critério do tempo à disposição do empregador no sentido restrito fundamenta-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando está trabalhando.”¹⁵

¹⁴ Martinez, Luciano. Curso de Direito do Trabalho – Saraiva – Pág. 290.

¹⁵ MASCARO NASCIMENTO, Amauri – Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva, página 796.

A jornada de trabalho deve ser entendida não só como o tempo em que o trabalhador efetivamente realiza as suas atividades, como também o tempo em que este se encontra à disposição do seu empregador.

Este entendimento fora inclusive sedimentado pelo Tribunal Superior do Trabalho ao instituir a Súmula 366¹⁶, a qual explicita o entendimento da Suprema Corte Trabalhista quanto ao tema.

Não se pode ainda esquecer que para algumas situações específicas, a jornada de trabalho ainda leva em consideração o tempo gasto pelo empregado com o deslocamento ao seu local de trabalho, o que é conhecido como tempo *in itinere*.

Alguns estudiosos subdividem a análise em três prismas, quais sejam, tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição e tempo *in itinere*.

Entende-se que na prática, o tempo efetivamente trabalhado estaria inserido de forma integral no tempo à disposição, uma vez que se o empregado está realizando as suas atividades laborais, naturalmente está às ordens do seu empregador.

¹⁶ Súmula nº 366 do TST

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc) - (http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-366).

Desta forma, o direito brasileiro adota um posicionamento híbrido afim de identificar a jornada de trabalho, uma vez que considera a teoria do tempo à disposição do empregador, bem como considera o tempo gasto pelo empregado com o deslocamento ao seu local de trabalho.

2.2. Conceito de Jornada Externa

Como pode ser concluído pela simples leitura da nomenclatura, jornada externa pode ser definida como toda jornada realizada por trabalhadores, na qual este não se encontre no local físico, na sede de seu empregador.

São jornadas realizadas na rua, sem uma localidade fixa e definida, sendo, ao menos em teoria, impossível a realização do controle da jornada pelo empregador.

No que se refere ao tema em estudo, o Professor Sérgio Pinto Martins busca esclarecer a aplicação do artigo 62, inciso I da seguinte forma:

“Continuam a ser incluídos no inciso I do art. 62 da CLT, como empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, os vendedores, viajantes ou praticistas, que são os empregados que não trabalham internamente na empresa, mas externamente, tendo uma região de trabalho onde fazem suas vendas. Da mesma forma, estão incluídos nesse conceito os carteiros, os motoristas em geral, como os de caminhões, de carretas, de ônibus etc., que têm atividade externa ou fazem viagens, mas também os vendedores praticistas, os viajantes ou outras pessoas que exercem atividade externa não sujeita à anotação de jornada de trabalho, como os cobradores ou propagandistas. Os vendedores, viajantes ou praticistas são os empregados que não trabalham internamente na empresa, mas externamente, tendo

uma região de trabalho onde fazem suas vendas. Normalmente, não há como controlar o horário dessas pessoas, porque trabalham na praça. São regidos pela Lei nº 3.207/57. Assim, se é impossível controlar o horário desses tipos de trabalhadores, por possuírem afazeres externos, além de ser difícil verificar qual o tempo efetivo à disposição do empregador, são indevidas as horas extras.¹⁷”

Evidente que o número de profissões que exercem as atividades nominadas como atividades externas não se limitam apenas aos vendedores, praticistas e viajantes.

Em verdade, a atividade externa deve ser aplicada para todos os trabalhadores que exerçam as suas atividades fora da sede da empregadora, com exceção aos que se utilizam do regime de teletrabalho que, apesar de não laborar na sede da empresa, possui características distintas do trabalhador da jornada externa.

Ademais, o estudo do tema em questão se mostra cada vez mais importante, uma vez que com o avanço da tecnologia, cada vez mais atividades e funções podem e são exercidas fora do ambiente preestabelecido pela empresa.

A prova de tal situação encontra-se devidamente representada pelo teletrabalho, modo de prestação de serviços cada vez mais comum nos dias atuais e que será analisado mais adiante, mas que não se iguala ao trabalhador em regime de jornada externa.

¹⁷ Martins. Sérgio Pinto – Direito do Trabalho, Editora Atlas, página 515.

Importante ainda salientar que no que se refere aos trabalhadores que exercem jornada externa, há uma discussão acerca do recebimento de horas extras ou não.

Isso porque, o regime de jornada externa prevê que estes se encontram excluídos do controle da jornada laboral. Todavia, muitos juristas entendem que apesar de excluídos do controle, não se encontram excluídos do limite da jornada laboral prevista no artigo 7º, XIII da Constituição Federal, razão pela qual fariam jus ao recebimento de horas extras.

Um dos defensores de tal tese é o Professor Luciano Martinez, o qual assim exemplifica em seu livro:

“Os trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os altos empregados, segundo básica hermenêutica constitucional, têm, sim, direito à percepção de horas extraordinárias, porque o disposto no art. 7º, XIII, do texto fundamental não excepciona qualquer empregado, exceto o doméstico, do direito de ter “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”.¹⁸”

Em que pese o respeitável entendimento acima transcrito, entendemos que os trabalhadores que exercem jornada externa não têm o direito ao recebimento de horas extras.

Isso porque, uma vez que é reconhecido que a empresa não possui condições de controlar a jornada do trabalhador, esta não pode arcar com o ônus da jornada que não foi estipulada por ela.

¹⁸ Martinez, Luciano – Curso de Direito do Trabalho, Editora Saraiva, página 319.

Importante se ressaltar que não se defende no presente trabalho que nenhum trabalhador esteja sob regime de horas de trabalho acima do quanto estipulado na Constituição Federal.

Todavia, o entendimento supra tornaria praticamente impossibilitado o exercício do contraditório e da ampla defesa.

Veja, via de regra, o trabalhador que exerce atividade externa faz, por si só, toda a programação da sua jornada de trabalho, obviamente recebendo indicações e orientações mínimas da empresa, afinal de contas, permanece sendo empregado.

Uma vez que o empregado realiza a sua programação diária, este pode se programar para trabalhar 12 horas em um dia, afim de que possa encerrar o trabalho mais cedo no dia seguinte, balanceando assim o trabalho para o qual sabe o tempo que deve dispor.

Assim, a prova da jornada extraordinária por parte do empregado seria simples, bastaria uma prova documental, como um e-mail enviado no início do dia e outra enviada ao final do dia em que escolhera trabalhar por 12 horas, que restaria comprovada a jornada extraordinária.

Por outro lado, uma vez que a empresa não controla a sua jornada laboral e conseqüentemente sequer teve ciência de que este trabalhara menor número de horas no dia seguinte, a prova do quanto efetivamente ocorrera resta impossibilitada.

Não é demais ressaltar que a jornada abusiva deve sim ser punida pelo Tribunais pátrios. Todavia, no caso em tela, acredito que não seja o caso de puni-la através de condenação ao pagamento de horas extras.

Nesse sentido, um meio eficaz para que se puna a sobrejornada realizada de forma habitual, a qual extrapola os limites dos trabalhadores e priva os funcionários do convívio familiar e da boa qualidade de vida, pode ser realizada através de condenação ao pagamento de um dano existencial, por exemplo.

Afinal de contas, todo ser humano tem o direito ao descanso, inclusive no que pertine às relações de trabalho, matéria esta defendida de forma exemplar pelo Professor Leonel Maschietto:

“Contudo, seu efetivo cumprimento é de crucial relevância não apenas para a saúde e segurança do trabalhador, como, ainda, para permitir razoável integração pessoal do obreiro no seio de sua família e de sua comunidade mais ampla.

A frustração de tal cumprimento (e dos objetivos desse intervalo) causa real prejuízo ao trabalhador e à própria comunidade na qual deveria estar integrado.¹⁹”

Portanto, não se trata aqui de defender a impunidade e a possibilidade da realização de jornadas abusivas aos trabalhadores que exercem a jornada externa, mas sim de se defender que para cada caso específico, deve ser analisada a melhor solução do problema, sendo que na minha opinião, para os trabalhadores que usufruem de jornada externa, não deve ser através do pagamento de horas extras.

¹⁹ MASCHIETTO, Leonel – Direito ao Descanso nas relações de trabalho, Editora LTr, Página 45.

De qualquer forma, para que o trabalhador possa ser considerado como sob o regime da jornada externa, há a necessidade de que preencham os devidos requisitos, conforme passaremos a expor.

2.3. Requisitos Para Aplicação da Jornada Externa

Conforme acima demonstrado, conceitualmente, o regime da jornada externa é aplicável a todos os trabalhadores que exerçam atividades fora do local preestabelecido pelo empregador.

Em que pese a conclusão acima possa ser extraída através da simples leitura da nomenclatura do regime em questão, é importante salientar que para que o empregado possa ser considerado como incluído no referido sistema, é necessário que se preencham requisitos específicos.

Os requisitos necessários para se configurar determinada prestação de serviços como sendo sob o regime de jornada externa estão expressamente previstas no texto legal:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)²⁰”

²⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

A hermenêutica aplicada ao inciso I do artigo 62 da CLT é conclusiva no sentido de que não basta a mera realização do trabalho fora da estrutura física da empresa, tendo em vista que há expressa previsão de requisitos.

O requisito formal previsto na legislação se verifica no quanto previsto na parte final do inciso I acima transcrito:

“devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;”

Portanto, o primeiro requisito formal que se lista é a necessidade de preenchimento acerca da previsão de trabalho externo, o qual deve constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador.

O segundo requisito formal identificado na previsão legal em questão é a necessidade de que a mesma previsão acerca do regime de jornada externa esteja presente no registro do funcionário.

A sugestão para as empresas que pretendem utilizar funcionários no regime de jornada externa é de que além da previsão no registro e na CTPS do funcionário, o regime também esteja previsto em outros documentos como por exemplo no contrato de trabalho do funcionário, para que não se alegue qualquer desconhecimento quando da contratação, expondo assim a expressa manifestação de vontade do trabalhador em aceitar o trabalho sob estas condições.

O último requisito previsto em lei, sendo este o mais importante e conseqüentemente o mais complexo de se configurar, conforme veremos adiante, pode ser localizado na parte inicial do inciso I do artigo 62 da CLT:

“I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”

O trecho acima transcrito evidencia que para que seja implementado o regime de jornada externa, não basta que o trabalhador realize as suas atividades fora do ambiente sede da empresa.

A parte primordial do quanto previsto no inciso I e que nos dias de hoje faz com que seja tão discutida a aplicação do regime de jornada externa recai na necessidade de se comprovar que a atividade realizada pelo empregado seja incompatível com a fixação de horário de trabalho.

A problemática em questão resta ainda mais esclarecida pelo Professor Pedro Manus, que assim ensina:

“Essas as hipóteses que o legislador entendeu de excluir da proteção à limitação da jornada diária de trabalho. De início, os vendedores e viajantes que exercem atividades externas não estão sujeitos àquela limitação. Mas, frise-se, para que não venham a fazer jus a horas extras, é essencial que não estejam sujeitos a controle de horário, como afirma expressamente o texto legal, nem se sujeitem a atividade que possa implicar o controle, pelo empregador, da jornada de trabalho, em razão de volume mínimo de trabalho diário, possível será a este último demonstrar judicialmente que existia um tempo mínimo obrigatório à disposição do empregador, a fim de cumprir a tarefa diária que lhe era determinada. Em tal caso, consoante entendimento da jurisprudência, poder-se-á estar diante de controle, pelo empregador, da jornada diária do empregado,

ainda que em serviço externo, não se enquadrando a hipótese na exceção legal.²¹”

Portanto, para que o trabalho realizado seja configurado como sob o regime de jornada externa, deve ser demonstrada não a mera dificuldade, mas sim a real impossibilidade da realização do controle da jornada.

Todas as problemáticas e dificuldades referentes ao emprego da jornada externa serão tratadas adiante. De qualquer forma, conclui-se que o regime ora estudado possui 4 requisitos:

1. Realização de trabalho fora do ambiente do empregador;
2. Realização de atividade incompatível com o controle de jornada;
3. Previsão do regime de jornada externa na CTPS do trabalhador;
4. Previsão do regime de jornada externa no registro do empregado.

2.4. Diferenciação Entre Jornada Externa e Teletrabalho

Conforme anteriormente já citado, o regime de jornada externa em alguns pontos se confunde o com o regime do teletrabalho, o qual foi recentemente introduzido na legislação nacional.

Por esta razão as duas modalidades de prestação de serviços acabam por causar algumas confusões entre a população, razão pela qual entendemos ser necessário uma breve explanação acerca da diferenciação entre elas.

²¹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho – Editora Atlas, página 87.

O conceito da jornada externa já restou esclarecido acima, o qual, em linhas gerais, é a prestação de serviços fora do ambiente sede da empresa, sem que haja qualquer controle de sua jornada laboral, possuindo como exemplos clássicos os viajantes, vendedores dentre outros.

Em que pese muitos acreditem que o teletrabalho seja um conceito novo no mundo jurídico, importante esclarecer que em verdade este já é um trabalho que vem sendo desenvolvido há muito tempo e inclusive já possui diversas obras publicadas no Brasil sobre o tema.

De acordo com as pesquisas realizadas, o termo “teletrabalho” surgiu nos Estados Unidos, no final dos anos 70, quando Jack Nilles começou a utilizar tal expressão para nomear o trabalho realizado à distância, com o uso da tecnologia.

Uma das obras que traz uma ótima definição do teletrabalho é o livro da Christiana D’Arc Damasceno Olivera, que assim ensina:

“Mais que o mero trabalho subordinado em domicílio (arts. 6º e 83 da CLT, comum na produção de calçados e de vestuário, e figura já há muito presente na dinâmica das relações trabalhistas), o teletrabalho tem conotação própria, sendo um modo de organização das atividades que tem por objeto a prestação de serviços ou a realização de atos fora do espaço físico do tomador de serviços, à distância, no mais das vezes na própria casa do trabalhador (embora não de modo exclusivo), e que normalmente envolve tarefas com maior complexidade, bem como o uso de avançadas tecnologias de telecomunicações, informática e telemática, a exemplo do *blackberry*, *palm*, *pager*, *faz*, celular, bem como do computador ou *notebook* munidos de internet ou de rede.²²”

²² DAMASCENO OLIVEIRA, Christiana D’Arc – O Direito do Trabalho Contemporâneo. Editora LTR, página 110.

Em que pese o tema mereça muita análise e estudo, com a finalidade de não nos alongarmos sobre a matéria que não é o foco do trabalho em questão, entendo ser importante trazer de forma rápida os requisitos do teletrabalho, os quais são apresentados na obra de uma das maiores entendedoras do tema no país, Márcia Regina Pozelli Hernandez, a qual assim apresenta:

“No entanto, não obstante as diferenças existentes nas definições mencionadas, depreende-se a prevalência de dois requisitos interdependentes que caracterizam o teletrabalho, quais sejam: o trabalho é desenvolvido à distância do centro de atividades da empresa e se faz necessário o uso das novas tecnologias da informática e da comunicação.²³”

Por fim, com o advento da Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho passa a ter uma previsão legal na legislação pátria.

Além da previsão como exceção do controle da jornada no novo inciso III do artigo 62 da CLT, o Teletrabalho passa a ter um capítulo exclusivo sobre o tema na consolidação das leis do trabalho, o qual passará a ser o Capítulo II-A, trazendo previsões, direitos e deveres para os optantes por tal regime.

Além da previsão legal em questão, a distinção entre o teletrabalho e a jornada externa, resta evidenciado no novo texto legal, conforme passará a ser previsto no novo artigo 75-B²⁴.

²³ POZELLI HERNANDEZ, Márcia Regina – Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho. Tese de Mestrado, página 88.

²⁴ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. – (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)

Portanto, resta claro que o regime de jornada externa não pode ser confundido com o regime de teletrabalho, uma vez que possuem características próprias, devendo ser empregados em oportunidades e situações distintas.

Análise Temporal

3.1. Histórico Legal

A legislação específica relacionada ao regime de jornada externa teve início com a publicação da Lei 5.452 de 1943, a qual possuía a seguinte redação:

“Art. 62. Não se compreendem no regime deste Capítulo:

a) os vendedores praticistas, os viajantes e os que exercerem, em geral, funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente, referida na carteira profissional e no livro de registro de empregados, ficando lhes de qualquer modo assegurado o repouso semanal;

b) os vigias, cujo horário, entretanto, não deverá exceder de dez horas, e que não estarão obrigados à prestação de outros serviços, ficando lhes, ainda, assegurado o descanso semanal;²⁵”

Reparem que o texto legal, além da previsão no que se refere aos vigias, apenas trazia a previsão de ausência da necessidade da realização do controle da jornada de trabalho aos trabalhadores externos, os quais na época foram exemplificados como vendedores praticistas e viajantes.

Em que pese muitos argumentem que a legislação trabalhista é antiga, uma vez que a CLT fora publicada em 1943, é importante esclarecer que apesar do texto base ser de tal data, a consolidação passou por atualizações frequentes.

²⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

A redação acima transcrita restou alterada pela Lei 7.313 de 1985, passando a constar da seguinte forma:

“Art. 62. Não se compreendem no regime deste Capítulo:

a) os vendedores praticistas, os viajantes e os que exercerem, em geral, funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente, referida na carteira profissional e no livro de registro de empregados, ficando lhes de qualquer modo assegurado o repouso semanal;

b) os gerentes, assim considerados os que investidos de mandato, em forma legal, exerçam encargos de gestão, e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, só diferenciem aos demais empregados, ficando lhes, entretanto, assegurado o descanso semanal;

c) os que trabalham nos serviços de estiva e nos de capatazia nos portos sujeitos a regime especial.²⁶”

A Lei publicada em 1985 mantém a disposição do artigo 62 no que se refere ao trabalhador externo, há a revogação da previsão no que se refere aos vigias, passando a constar a previsão da desnecessidade da realização de controle de jornada aos ocupantes de cargo de confiança.

Ainda, a alteração promovida inseriu no artigo 62 a previsão acerca dos trabalhadores de estiva e de capatazia, trabalhos estes realizados em portos, mais especificamente na organização de cargas e pessoas no setor portuário.

Ainda, em razão da publicação da Lei nº 8.966 de 1994, o artigo 62 passou a ter a atual e conhecida redação, nos seguintes termos:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

²⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

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;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).²⁷

Por fim, conforme anteriormente antecipado, o texto supra foi recentemente alterado em razão da publicação da Lei nº 13.467 de 2017, a qual acrescentou o inciso III:

“III - os empregados em regime de teletrabalho.”²⁸

Evidente, portanto que, no que se refere ao tema em estudo, não seria correto a afirmativa de que a legislação trabalhista aplicada é antiga e que por conta disso é inadequada, uma vez que conforme acima demonstrado, o artigo 62 vem sendo atualizado durante os anos, de forma frequente.

O que se passa a estudar adiante é se a legislação é adequada e compatível, em face de todo o avanço tecnológico que cada dia mais parece avançar em progressão geométrica.

Em razão disso, passa-se a uma breve análise acerca da evolução tecnológica, buscando focar nas estruturas normalmente utilizadas pelos funcionários que se utilizam da jornada externa.

²⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

²⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

3.2. Evolução Tecnológica

Tecer considerações acerca da evolução tecnológica e a sua interferência na forma de comunicação da sociedade é quase uma redundância.

Todavia, o estudo em questão se mostra necessário no caso em tela, justamente para que possamos analisar a viabilidade e a possibilidade da manutenção do regime de jornada externa, como se apresenta nos dias de hoje.

Para melhor contextualizar a situação em questão, em face da legislação trabalhista aplicada ao caso, quando do surgimento da CLT em 1943, o mundo sequer conhecia, os hoje tão comuns, computadores e celulares.

Na referida oportunidade, o mundo se encontrava em uma das mais graves crises enfrentadas até hoje, a Segunda Grande Guerra, a qual perdurara de 1939 até 1945.

Em que pese se trate de um triste episódio na história da humanidade, indiscutível que a situação de guerra contribuiu para o avanço em diversos setores, no qual resta incluído a tecnologia.

Nesse sentido, durante a 2ª Guerra Mundial, os países combatentes se empenharam em desenvolver novas tecnologias, afim de obter vantagens sobre os seus inimigos, o que levou ao início dos computadores, conforme artigo disponível no site da Universidade Federal do Paraná:

“1943 - No início da II Guerra Mundial Alan Mathison Turing foi recrutado para a Escola de Códigos e Criptogramas do governo em Bletchley Park, Buckinghamshire, onde uma equipe liderada por Tom Flowers, tinha sido incumbida de decifrar os códigos militares nazistas, um trabalho urgente e secreto, pois havia uma máquina alemã, denominada "Enigma", que gerava mensagens em código, supostamente indecifráveis. E o código era constantemente trocado.

Entre 1942 e 1943, Alan Turing foi enviado à Moore School e à "Bell Telephone" em missão secreta. Ele aperfeiçoou um sistema de codificação vocal para as comunicações telefônicas entre Roosevelt e Churchill na "Bell Telephone". Provavelmente em Princeton, Turing conheceu John von Neumann e, então, participou do projeto do ENIAC na universidade da Pensilvânia.

Turing e seus colegas construíram o "Colossus", um precursor dos computadores digitais, em Dollis Hill, ao norte de Londres. A máquina começou a funcionar em dezembro de 1943, era enorme e, ao invés de relés eletromecânicos, usava 1.500 válvulas eletrônicas, conseguindo processar cerca de 5.000 caracteres por segundo.

Ao final da II Guerra Mundial 10 computadores "Colossus" operavam na Grã-Bretanha decifrando também códigos japoneses e italianos. Após a vitória, Winston Churchill, o então primeiro-ministro inglês, ordenou que 8 Colossus fossem destruídos e que a existência dos outros dois fosse mantida em segredo.²⁹”

O surgimento dos computadores ocasionou um aumento da velocidade em que a tecnologia avançou, galgando rapidamente ao avanço da internet e dos meios de comunicação, principalmente da internet.

No que se refere aos aparelhos celulares, estes são tão comuns nos dias de hoje, que nos esquecemos que um dia foi possível sobreviver sem a sua existência.

²⁹ <http://www.ufpa.br/dicas/net1/int-h194.htm>

Os aparelhos celulares tiveram o seu início por volta do início dos anos 70. Mais especificamente, em 1973 a Motorola foi a primeira empresa a lograr êxito em realizar a primeira ligação através de um aparelho celular, conforme noticiado:

“Foi do protótipo deste modelo que, em 3 de abril de 1973, Martin Copper, então engenheiro da Motorola, realizou a primeira chamada pública com um telefone celular. A histórica ligação foi feita da esquina da rua 56 com a Avenida Lexington, em Manhattan, Nova York. Do outro lado atendeu Joel Engel, que pesquisava a mesma tecnologia na rival Bell Labs.³⁰”

A partir de então a tecnologia, em especial a utilizada nos meios de comunicação, passaram a progredir exponencialmente, o que gerou rapidamente o início da utilização dos celulares como uma nova opção de comunicação.

Mais adiante, o primeiro aparelho celular a possuir comunicação com a internet veio apenas em 1993, o qual tinha a possibilidade de acessar e-mails:

“O primeiro produto a combinar as funcionalidades de celular com PDA foi o IBM Simon lançado em 1993, o aparelho continha tela de toque e conseguia acessar emails. Em 1996 a Nokia lançou o Nokia 9000, naquela época era comum se referir aos aparelhos pelo termo PDA phone, o termo smartphone só foi usado pela primeira vez em 1997 pela Ericsson.[3].³¹”

A evolução da junção entre celular e internet culminou na popularização de tais equipamentos, o que ocorrera principalmente no final dos anos 90.

³⁰ <http://infograficos.oglobo.globo.com/tecnologia/conheca-a-evolucao-do-telefone-celular.html>

³¹ <https://pt.wikipedia.org/wiki/Smartphone>

O celular por si só já permitia que fosse realizada a comunicação entre pessoas de qualquer localização. Com o avanço da tecnologia que permitiu a produção de aparelhos mais leves, com baterias mais duradouras e com acesso fácil à internet, hoje em dia é praticamente impossível não se localizar ou entrar em contato com uma pessoa em qualquer lugar do planeta.

Estima-se que no Brasil já foram vendidos mais de 83 milhões de smartphones e os números das vendas são cada vez mais surpreendentes:

“Segundo ele, apesar do crescimento em 2017, as vendas não vão voltar ao nível de 2015. Os números ainda não estão fechados, mas a estimativa é que o número fique entre 40 milhões e 42 milhões de unidades. Em termos de valores, o mercado brasileiro movimenta cerca de US\$ 11 bilhões, segundo a IDC.³²”

Claramente a tecnologia existente nos dias atuais não se confunde, em absolutamente nada com a tecnologia utilizada em 1943, data de publicação da Consolidação das Leis do Trabalho.

A conclusão que se chega é que hoje é praticamente impossível permanecer imune à tais avanços e conseqüentemente, é igualmente impossível não localizar ou não ser localizado por alguém, principalmente em razão da utilização dos *smartphones*.

Não se pode esquecer ainda que os referidos *smartphones* possuem cada vez mais memória disponível, de forma que facilmente podem armazenar dezenas de aplicativos, os quais por sua vez são facilmente produzidos pelas empresas.

³² <http://www.valor.com.br/empresas/4848934/vendas-de-smartphones-voltam-crescer-no-brasil-em-2017-estima-idc>

Atualmente, toda empresa, toda loja possui um aplicativo específico, o qual fora criado única e exclusivamente para uma determinada finalidade, não sendo muito complexo, nem tampouco cara a sua criação.

A Jornada Externa Nos Dias Atuais

Antes de adentrar ao tema referente ao estudo da aplicação da jornada externa nos dias atuais, é imprescindível uma breve explanação acerca da manifestação da vontade, a qual, na minha opinião, é essencial para o tema em questão.

4.1. Da Manifestação da Vontade

Conforme visto no tópico relacionado aos requisitos para que se empregue de forma legal a ausência do controle da jornada de trabalho em razão da prática das atividades externas, um dos requisitos necessários é a previsão de tal fato no contrato de trabalho, bem como da devida anotação na Carteira de Trabalho do empregado.

Consequentemente, não há como se concluir que quando do aceite dado pelo empregado ao trabalho, este não tinha conhecimento de tais fatos.

Assim, ao firmar contrato de trabalho, o qual prevê a situação em comento, é possível a conclusão de que houve expressa manifestação de vontade do funcionário ao aceitar referida condição de trabalho.

Nesse sentido, o Código Civil de 2002, em seu artigo 421³³, expressa a liberdade de contratação do indivíduo.

³³ a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato

A regra acima destacada assimila um padrão moderno referente à função do contrato, transparecendo um efeito que rompe a livre manifestação da vontade como pressuposto para a sua validade e eficácia.

Repare que em nenhum momento se defende que o empregador possa embutir no contrato de trabalho qualquer previsão que desabone, tampouco que prejudique o trabalhador.

No caso em tela, conforme acima já explanado, se trata de matéria que possui expressa previsão legal, não podendo ser concluído como cláusula abusiva de contrato de trabalho, desde que preencha todos os requisitos legais e não se trate em verdade de qualquer modo de burlar a lei.

No que se refere a manifestação da vontade e seus efeitos, encontramos belo destaque realizado pelo Dr. Antônio Jeová Santos³⁴:

“... nada justifica a distorção de institutos jurídicos, a má-fé, a ausência de vontade de cumprir pactos, para simplesmente ignorar os contratos. Apesar de estarmos diante daquela concepção originária e férrea da autonomia da vontade, ela não desapareceu de todo. Nem a limitação que a ela se impõe deve ser como pretexto para o raso e firme descumprimento de contratos. Somente por exceção e em casos-limites é que o consentimento deve ser afastado para dar azo ao que o Estado-juiz decidiu em sentença firme, acobertada pela coisa julgada”.

Assim, com exceção evidente dos casos em que haja qualquer espécie de vício de consentimento, tal como coação ou ameaça, o contrato pode ser tido como manifestação expressa da vontade das partes.

³⁴ SANTOS, Antônio Jeová - Função Social, Lesão e Onerosidade Excessiva nos Contratos - Método - págs. 50 e 51.

Como já destacado, não se pode confundir os vícios na manifestação da vontade com os motivos que levaram uma pessoa a tomar determinada decisão.

A vontade manifestada quando do aceite ao contrato de trabalho pode ser entendida como aceite expresso do funcionário às condições ali previstas, as quais encontram-se cobertas pela legislação.

Ademais, ainda que se constate após a contratação que tal situação seria prejudicial ao trabalhador, nada lhe impede de que busque por novos empregos, haja vista que estamos tratando de situações ocorridas no âmbito da autonomia privada, onde o trabalhador possui o livre arbítrio para rescindir o seu contrato de trabalho a qualquer momento.

Ainda, mesmo que se considere que o trabalhador não possuiria condições de, ainda durante o pacto laboral, constatar que a rotina do trabalho lhe fosse prejudicial de alguma forma, existem órgãos específicos de controle para tais situações, como por exemplo os Sindicatos de Classe e o Ministério do Trabalho e Emprego, os quais são legitimados legalmente para agir em nome do bem estar dos trabalhadores, podendo inclusive alegar fraudes na contratação, caso de fato seja verificada.

Agora, o que mais se verifica na Justiça do Trabalho, são casos que, ainda com atuação do Sindicato representante de classe e do Ministério do Trabalho e Emprego, após o funcionário dar o seu aceite aos termos do contrato de trabalho quando de sua contratação e passar anos prestando serviços ao empregador, movimenta o judiciário afim de alegar que a forma contratada fora irregular.

Mais uma vez importante salientar que não há qualquer discussão no presente trabalho acerca do direito de ação da parte que se sente lesada, mesmo após o término do contrato de trabalho.

O que se discute aqui são os efeitos da expressa manifestação da vontade da parte quando da sua contratação, bem como da manifestação tácita havida durante o pacto laboral.

Claro que, se existente vício de consentimento, como uma coação, por exemplo, a figura e consequências jurídicas serão outras³⁵. Todavia, se inexistente tal vício, necessário discutir sua aplicabilidade.

Nesse mesmo sentido ensina Sussekind sobre a boa-fé dos contratos nas relações de trabalho:

“Embora se trate de um princípio geral de direito, o da boa-fé tem ampla aplicação nas relações de trabalho, em virtude do intenso e permanente relacionamento entre o trabalhador e o empregador, ou seus prepostos, assim como entre as partes envolvidas na negociação coletiva.

Na execução do contrato de trabalho, o desejável é que o empregado procure, de boa-fé, cumprir as obrigações pactuadas, visando ao melhor rendimento no trabalho, enquanto o empregador deve cumprir, por si ou pelos seus prepostos, com lealdade e boa-fé, as obrigações que lhe cabem.³⁶”

³⁵ Art. 151. CC - A coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens.

³⁶ SUSSEKIND, Arnaldo - Direito Constitucional do Trabalho - 4ª edição - São Paulo: LTr, 2010, pág. 78

Vale destacar, os ensinamentos do Dr. Silvio Rodrigues qual prescreve que para que estejamos diante de uma coação passível de viciar o negócio jurídico, há a necessidade de se verificar as seguintes situações fáticas:

“De fato, para que a coação se componha, e seja capaz de invalidar o ato jurídico, é mister:

- a) que a ameaça seja causa do ato;*
- b) que ela seja grave;*
- c) que ela seja injusta;*
- d) que ela seja atual ou iminente;*
- e) que traga um justo receio de um grave prejuízo;*
- f) que o prejuízo recaia sobre a pessoa ou os bens do paciente, ou pessoa de sua família.*

É pelo exame desses pressupostos que será estudado esse defeito do ato jurídico. Isso porque, faltante um deles, a coação não ocorrerá.³⁷”

Nesse sentido, importante ainda salientar que muitos juristas entendem que a ameaça de permanecer desempregado, somada à força do capital exercida pela empresa, pode ter os seus efeitos equiparados ao da coação sobre o empregado, afim de que este aceite qualquer previsão existente em seu contrato de trabalho.

Desta forma, ao se considerar a força do capital, bem como a ameaça do desemprego como uma possível força existente sobre o empregado, ainda que este firme o seu contrato de trabalho, não pode ser considerado como manifestação expressa de sua vontade, tendo em vista que houvera, ainda que intrínseco, vício de consentimento.

³⁷ RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil – Parte Geral*. 34ª Ed., pág. 201.

Nesta questão, não é demais ressaltar o quanto previsto no artigo 153 do Código Civil³⁸, tendo em vista que o mero exercício de um direito, salientando que a jornada externa encontra previsão legal, não pode ser considerada como coação:

No que se refere ao quanto previsto no artigo supracitado, assim ensina o Dr. Silvio Rodrigues:

“Assim, se uma das partes ameaça a outra de praticar um ato perfeitamente legal, para obter um fim a que tinha direito, e logra, por meio de tal expediente, colher-lhe a anuência, não se configura a coação, pois faltou, para caracterizá-la, a iliciedade do constrangimento³⁹.”

Assim, pode-se concluir que, salvo condições específicas ocorridas no caso concreto, a mera inclusão da previsão legal de inexistência de controle de jornada em razão da prática de trabalho externo, não pode por si só configurar como meio de coação, tendo em vista não se tratar de ato ilícito.

Desta forma, ao conferir o seu aceite ao contrato de trabalho, estando ainda durante todo o pacto laboral coberto pela proteção do Sindicato de classe, bem como dos órgãos públicos, se pode concluir que o funcionário manifestou expressamente a sua vontade de gozar de tal jornada de trabalho.

4.2. A Possibilidade da Jornada Externa nos Dias Atuais

³⁸ Art. 153. CC Não se considera coação a ameaça do exercício normal de um direito, nem o simples temor reverencial.

³⁹ RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil – Parte Geral*. 34ª Ed., pág. 208.

Conforme visto nos capítulos acima, para que seja corretamente aplicável o regime de jornada externa aos empregados, há a necessidade de que se preencham alguns requisitos.

O primeiro e, logicamente, essencial requisito a ser preenchido nos casos em tela, é que o trabalhador de fato realize as suas atividades fora do ambiente sede da empresa.

Para tanto, não basta que a jornada de trabalho seja parcialmente cumprida fora do local no qual a empresa se estabelece.

Isso porque, nos casos em que o trabalhador tenha a necessidade de comparecimento ao prédio da empresa, ou ainda à algum ponto de encontro, a jurisprudência entende que há, portanto, a possibilidade da realização do controle da jornada de trabalho, razão pela qual, não pode ser considerado como trabalhador sob o regime de jornada externa.

Da mesma forma, a imposição do comparecimento dos trabalhadores em pontos de encontro, costuma fazer com que os Tribunais considerem como possível a realização do referido controle e conseqüentemente, estaria o empregado fora da jornada externa.

Portanto, o primeiro passo para que determinada prestação de serviço seja considerada como atividade realizada sob o regime de jornada externa, é que, de fato, o trabalho seja integralmente feito fora de qualquer alcance físico do empregador.

No que se refere aos requisitos formais, estes são mais fáceis de serem preenchidos, uma vez que basta que o empregador realize a devida anotação na CTPS do obreiro, bem como a devida anotação em sua ficha de registro.

Reitere-se neste ponto a sugestão para que além da mera ficha de registro, a previsão acerca da jornada externa conste de forma expressa no contrato de trabalho, para que não haja qualquer alegação acerca do desconhecimento das condições de trabalho aceitas quando da sua contratação.

Feitos tais passos, entende-se que os requisitos formais para a consideração de referida atividade como jornada externa restam cumpridos, de forma que pode-se avançar para a questão mais delicada do tema.

Conforme já demonstrado, além da realização de atividade externa, propriamente dita, e da expressa previsão da jornada na CTPS do funcionário e em seu registro, a legislação ainda prevê que a atividade desempenhada no caso em questão deve ser de real incompatibilidade com a realização do controle da jornada de trabalho.

A expressão “atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” tem se tornado o maior pesadelo das empresas que optaram pela contratação sob o regime de jornada externa.

Isso porque, em que pese os demais requisitos previstos em lei restem comprovados, o entendimento de muitos Juízes e inclusive da maioria dos Tribunais tem sido no sentido de condenar a empresa, sob o fundamento de que não restou comprovada a real impossibilidade da realização do controle da jornada.

Ainda que em instrução processual reste comprovado que a empresa não realizasse o controle do horário laboral do empregado, o entendimento crescente dos Tribunais tem sido no sentido de condenar a empresa ao pagamento de horas extras, por entender que na verdade, havia a possibilidade da realização do controle da jornada.

Por mais que não se concorde com o entendimento acima demonstrado, fato é que ao menos um argumento utilizado nas referidas decisões é irretocável: nos dias atuais, é praticamente impossível que não se consiga contato com qualquer pessoa no planeta.

Conforme verifica-se no tópico referente às evoluções tecnológicas, os celulares comercializados hoje, os chamados *smartphones*, alcançam a cada dia uma parcela maior da população, a qual, além de fácil acesso através da linha telefônica móvel, ainda possui a opção de comunicação através das mídias sociais.

A utilização da internet móvel está cada dia mais acessível e cada dia com maior cobertura, inclusive quando nos afastamos das regiões metropolitanas do Brasil, ainda é facilmente encontrado sinal de telefonia, bem como sinal de internet.

Importante ainda que se diga que, na maioria das empresas que possuem funcionários trabalhando sob o regime de jornada externa, a própria empresa chega a fornecer ou ao menos facilitar a aquisição, não só do aparelho celular, como também do plano de acesso à internet.

Ademais, é importante salientar que existe a possibilidade de que a empresa crie um simples aplicativo no qual o trabalhador possa “bater o ponto”, ou seja, possa indicar o horário do início e do fim da sua jornada, bem como possa indicar os locais onde esteve e, ainda, se comunicar com o seu superior hierárquico.

Isso porque, hoje em dia, se tornou extremamente fácil a criação de um aplicativo. Tanto é verdade que a maioria das lojas ou empresas possuem aplicativos afim de chamar a atenção e facilitar o contato com os seus clientes.

Com a análise dos requisitos previstos em lei, bem como da evolução tecnológica, a conclusão que se chega realmente é a de que nos dias atuais, é praticamente inexistente o trabalho no qual seja impossível a realização do controle da jornada de trabalho.

Se esta for a conclusão final, fato é que o inciso I do artigo 62 da CLT se transforma em verdadeira letra morta, uma vez que não mais teria qualquer aplicabilidade no mundo atual.

Todavia, a pergunta que se faz no caso em tela é: Seria esta a real vontade do legislador?

Ou ainda pior e mais importante do que o questionamento acima, pergunta-se: Seria esta a real vontade dos trabalhadores que exercem atividade configurada como jornada externa?

Entende-se, a resposta para ambos questionamentos seria o mesmo e seria em sentido negativo.

No que se refere a vontade do legislador, em que pese haja a previsão acerca da necessidade de se comprovar a impossibilidade do controle no texto legal, entende-se que o legislador se referia única e exclusivamente a impossibilidade de controle da jornada em face das atividades desempenhadas pelo trabalhador.

Muito se argumenta ainda que o texto legal seria ultrapassado no caso em tela, uma vez que a CLT fora publicada em 1943.

Todavia, conforme pode-se verificar no capítulo em que foi tratado da evolução da legislação específica, constatamos que o artigo, com a redação que hoje se conhece foi publicado apenas em 1994.

Trata-se, portanto, de uma lei recente, a qual possui pouco mais de 20 anos.

Vale ainda o argumento de que mesmo sendo uma lei recente, o texto legal estaria desatualizado, uma vez que conforme estudado anteriormente, em 1994, fazia apenas um ano da criação do aparelho celular com acesso à internet.

Todavia, aparelhos celulares já eram comercializados no país, ainda que, logicamente, sem o alcance que se conhece hoje.

De qualquer modo, entende-se que a intenção do legislador não é a de forçar com que as empresas realizem o controle da jornada de trabalho de seus funcionários com base em aplicativos e demais meios de controle.

Ainda, a real intenção do legislador restou mais do que chancelada quando da publicação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como lei da reforma trabalhista.

Isso porque, se de fato a intenção do legislador fosse no sentido de que para se configurar a jornada externa devesse se comprovar a real impossibilidade do controle da jornada, conforme concluímos acima, a reforma trabalhista poderia ter revogado o inciso I do artigo 62 da CLT, assim como fez com diversos artigos da redação antiga.

Todavia, ao invés de revogar o inciso I do artigo 62, a reforma trabalhista ainda incluiu mais uma possibilidade da exclusão do regime de jornada externa, qual seja, o inciso III, que trata do teletrabalho.

Desta forma, a conclusão de que o avanço da tecnologia promoveria uma real possibilidade do controle da jornada e conseqüentemente acabaria com a ausência de controle dos trabalhadores em tal condição cai por terra.

Assim, ao incluir o teletrabalho como uma das possibilidades de exceção ao controle de jornada, o legislador deixa claro que o avanço da tecnologia não implica na conclusão de possibilidade do controle.

Caso contrário se estaria diante de uma das maiores contradições legais já existentes, uma vez que conforme verificamos anteriormente, uma das características do teletrabalho é justamente a utilização de meios tecnológicos.

Portanto, entende-se que a intenção do legislador resta mais do que esclarecida, uma vez que não apenas manteve a previsão anteriormente existente no inciso I, bem como incluiu outra possibilidade de prestação de serviço sem a necessidade da realização do controle da jornada, justamente pautada na utilização de meios tecnológicos.

Da mesma forma, no que se refere à vontade dos trabalhadores que exercem atividades sob o regime da jornada externa, conclui-se que o exercício do real controle do empregador sobre a sua jornada laboral não seria a sua vontade de fato.

Para os profissionais que possuem contato diário com trabalhadores nesta circunstância, um dos motivos que, de forma unânime, deixa tais funcionários satisfeitos, é a possibilidade de realizar a sua programação própria.

O fato do trabalhador não estar “preso” em um escritório, podendo se programar inclusive para a realização de atividades particulares no meio do dia, é visto por tais trabalhadores como um dos principais trunfos de seu modo de trabalho.

Na grande maioria das reclamações trabalhistas envolvendo a discussão em tela, facilmente pode-se verificar que os trabalhadores se programam livremente para poder largar as atividades mais cedo quando necessário, marcar

compromissos particulares durante a jornada ou ainda para não trabalhar em determinados dias e poder emendar feriados, por exemplo.

Veja que tais situações seriam cerceadas caso fosse de fato implementado o controle de jornada para tais trabalhadores.

Importante que se diga que em nenhum momento do presente trabalho se aduz que tais trabalhadores trabalham pouco, tampouco que agem de má-fé ao realizar atividades particulares ou sair mais cedo do labor.

Pelo contrário, todos os trabalhadores externos com quem tive contato trabalham muito, normalmente realizando trabalhos que não podem ser considerados como de baixa complexidade.

Tampouco se argumente que agem de má-fé, até porque, conforme dissemos anteriormente, a aplicação do regime de jornada externa, de fato permite que os trabalhadores façam suas atividades laborativas como melhor lhe convier.

Ademais, a realização da atividade externa nestes termos já é algo que se encontra integralmente inserida no costume de tais profissões, na qual um trabalhador ao ser contratado, sabe exatamente o que vai encontrar.

Portanto, uma vez que a jornada externa se encontra arraigada nos costumes de tais trabalhadores, bem como gozam da expressa manifestação da vontade dos seus funcionários, tanto no momento da contratação como quando durante toda a duração do contrato de trabalho, pode-se concluir que a extinção

de tal possibilidade não reflete a real vontade dos funcionários regidos pela exclusão do controle da jornada laboral.

Conclusão

De fato, este trabalho não tem a pretensão de encerrar a discussão sobre o tema exposto e tampouco tem a pretensão de apresentar uma conclusão definitiva.

Em verdade, a intenção do trabalho em questão é a de expor os fatos e trazer à baila a discussão acerca do tema ora estudado, uma vez que este gera diversas ações perante a Justiça Especializada, bem como gera uma enorme insegurança jurídica.

De qualquer modo, conforme vimos acima, a interpretação acerca do texto legal, de fato leva ao entendimento de que, salvo em casos muitíssimos específicos, não mais se teria trabalhadores sob o regime de jornada externa.

Todavia, entende-se que, no que se refere ao tema em tela, a intenção do legislador nunca foi a de se referir à real impossibilidade da realização do controle, levando em consideração os avanços da tecnologia.

Tal conclusão se evidencia ainda mais em razão da prolação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a qual além de manter incólume o texto do inciso I, ainda acrescentou o inciso III ao artigo 62 da CLT, o qual prevê a exclusão do controle da jornada de trabalho justamente aos trabalhadores que laboram fora da empresa e com a utilização de meios tecnológicos.

Ademais, entende-se que os trabalhadores que exercem atividade externa, não possuem de fato a intenção de acabar com referido regime de

jornada, uma vez que pode lhes ser extremamente benéfico, ressalvados os abusos de trabalho.

Como se já não bastasse, importante que se diga que a realização de jornada externa além de firmada no dia a dia de tais trabalhadores, entrou como meio de seus costumes, sendo inclusive utilizado pelos trabalhadores como um dos grandes benefícios de sua profissão.

Não podemos ainda perder de vista que o costume deve sim ser observado perante a justiça, uma vez que se trata de uma das fontes do direito.

Ainda, a manifestação da real vontade dos trabalhadores resta expressamente firmada não apenas quando da sua contratação ao assinar o contrato de trabalho sabendo de tal condição, como também ao realizar a sua atividade diariamente, sem se insurgir.

Neste ponto, não se pode esquecer que a manifestação da vontade deve sim ser observada pelos Tribunais pátrios, uma vez que de fato expressa o íntimo do trabalhador.

Desta forma, em que pese entenda ser louvável a intenção da Justiça Especializada em defender os trabalhadores de abusos cometidos, é importante que se alerte para que esta nobre intenção não seja utilizada pelos Reclamantes como meio de obtenção de valores que em verdade seriam indevidos.

No mesmo sentido, entende-se ser viável o alerta para que não se permita que, sob o escudo do regime de jornada externa, a empresa se veja no direito

de exigir a realização de trabalhos abusivos e que, conseqüentemente, forçariam que o trabalhador extrapolasse a jornada de trabalho prevista na Carta Magna.

Ante todo o quanto exposto, conclui-se que mesmo considerando todo o avanço da tecnologia, a qual permite que a jornada de trabalho seja controlada pelos empregadores, entende-se que quando as atividades forem realizadas fora do ambiente da empresa, sendo preenchidos os requisitos legais, há sim a possibilidade de que seja utilizada a jornada externa aos trabalhadores, uma vez que tanto o costume quanto a manifestação da vontade do trabalhador expressam a sua real intenção, a qual se encontra expressamente prevista em lei.

Por fim, pode-se concluir que mesmo com todo o avanço tecnológico, há a possibilidade da realização do regime de jornada externa.

Bibliografia

- Oliveira, Christiana D'arc Damasceno - (O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho - São Paulo, Editora LTr, 2010.
- SANTOS, Antônio Jeová - Função Social, Lesão e Onerosidade Excessiva nos Contratos – Método
- SUSSEKIND, Arnaldo - Direito Constitucional do Trabalho - 4ª edição - São Paulo: LTr, 2010
- RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil – Parte Geral*. 34ª Ed., São Paulo.
- HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho – Mestrado em Direito – Pontifícia Universidade Católica – 2003.*
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito Processual do Trabalho – 12ª edição – São Paulo – 2014, editora LTr.*
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho – 3ª edição – 2012, Editora Saraiva.*
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho – 26ª edição, São Paulo – 2010, Editora Atlas.*
- ALEXANDRINO, Marcelo e PAULO, Vicente. *Manual de Direito do Trabalho – 17ª Edição, Rio de Janeiro – 2013, Editora Método.*

- MASCHIETTO, Leonel. Direito ao Descanso nas Relações de Trabalho – São Paulo – 2015, Editora LTr.
- MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de Direito do Trabalho – 29ª Edição, São Paulo – 2014, Editora Saraiva.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho – 13ª Edição, São Paulo – 2011, Editora Atlas.