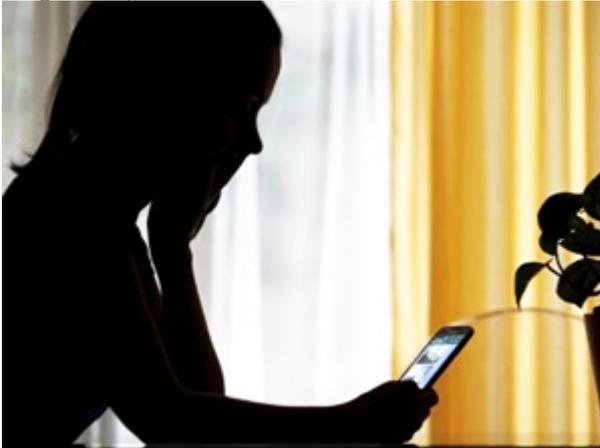


Controle de jornada por celular corporativo justifica horas extras

Se a empresa consegue fazer o controle da jornada de trabalho do empregado, ainda que de modo indireto, por meio de telefone celular corporativo, o trabalhador tem direito a receber horas extras. Esse entendimento foi aplicado pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao reconhecer o direito a esse benefício de um representante de produtos da Optotal Hoya S.A., de São Paulo.

Reprodução



O celular corporativo, para o TST, serve para o controle da jornada de trabalho
Reprodução

O colegiado entendeu que, apesar de o representante executar trabalho externo, a empresa controlava indiretamente sua jornada por meio do celular fornecido.

Nos autos, o empregado relatou que cumpria jornada das 7h às 20h, de segunda a sexta-feira, com meia hora de intervalo. Sua rotina era visitar lojas de clientes para demonstração de produtos (lentes oftalmológicas) e participar de treinamentos e reuniões com oftalmologistas. Segundo o representante, o trabalho era controlado pelo celular, pois ele utilizava o aparelho para dar baixa nas visitas realizadas diretamente no sistema da empresa.

Em sua defesa, a Optotal argumentou que o empregado cumpria trabalho externo e que não havia efetivo controle de seus horários. Segundo a empresa, não havia como comprovar a jornada alegada pelo empregado.

Rol de exceções

O artigo 62 da CLT trata de "situações excepcionais" em que o tipo de atividade desempenhada é incompatível com a fixação de horário de trabalho. Assim, o artigo exclui esses trabalhadores do regime de jornada limitado a oito horas diárias e 44 horas semanais por serem trabalhadores externos, sem que tenham sua jornada monitorada.



Para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista), que julgou improcedente o pedido de horas extras, o representante executava sua jornada externa sem qualquer ingerência ou fiscalização da empresa sobre sua agenda de trabalho.

"Ele dirigia de sua casa para o local do primeiro atendimento ao cliente e, após a última visita, retornava para sua residência", diz trecho do acórdão da corte estadual. Para o TRT, o uso do celular corporativo, por si só, não autoriza a conclusão de que, por meio dele, o empregado tinha seus horários controlados. Assim, considerou que ele se enquadrava na exceção do artigo 62 da CLT.

No entanto, a ministra Maria Helena Mallmann, relatora do recurso, afirmou que não é necessário o controle efetivo de horário pelo empregador para afastar o enquadramento na exceção prevista na CLT. Para tanto, basta a possibilidade de fazê-lo, ainda que indiretamente.

A ministra observou que a inserção de telefones celulares na dinâmica da organização do trabalho é um avanço indiscutível, "que decorre do desenvolvimento global na última década, com reflexos tanto na qualidade da execução quanto no controle das tarefas do empregado". Nesse contexto, e de acordo com o quadro descrito pelo TRT, a ministra concluiu que o fornecimento do celular pela empresa é compatível com o controle da jornada, ainda que indireto. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
RR 392-53.2014.5.02.0038

Date Created

04/12/2020