

VOZES DA



80 ANOS  
DE HISTÓRIA

TST

# Limites do controle da jornada de trabalho

**Min. Cláudio Brandão**



## Transcrição do Videocast "Vozes da CLT: 80 Anos de História" - Episódio 5

Link para o vídeo: [Vozes da CLT: 80 anos de história | Episódio 5](#)

---

### Rafael Oliveira:

□ [Música para abertura]

“Olá, seja muito bem-vindo, seja muito bem-vinda.

Eu sou Rafael Oliveira, e esse é o *videocast* 'Vozes da CLT: 80 Anos de História', um programa desenvolvido pela Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. Esse conteúdo já tá disponível pra você em todas as nossas redes sociais, e o papo completo você confere no canal do TST no YouTube.

O tema de hoje é: 'Limites de Controle do Trabalho no Contexto dos 80 anos da CLT'. Pra falar sobre esse assunto, nós convidamos ele, que é de Rui Barbosa, na Bahia. Na Universidade Federal do mesmo estado, se tornou mestre em Direito. Já na universidade autônoma de Lisboa, em Portugal, fez doutorado em Direito com especialidade em Ciências Jurídicas. Professor, autor de livros e artigos jurídicos. Desde 2013, é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Ministro Cláudio Brandão, seja muito bem-vindo, prazer falar com o senhor.”

### Ministro Cláudio Brandão:

“Prazer é meu. Conversarmos, aí, sobre um tema muito interessante, né? Mas enfim, vamos aqui estabelecer uma conversa sobre esses 80 anos da CLT, a trajetória no que toca a controle da duração do trabalho.”

### Rafael Oliveira:

“Exatamente. Tem muita história, hein, Ministro?”

[risos]

### Ministro Cláudio Brandão:

“Tem. Essa história é uma história longa, é uma história que começa muito antes da CLT e as primeiras leis do mundo, que procuraram disciplinar o trabalho humano, sempre tiveram como foco a limitação da disponibilidade do tempo. A grande ideia que está em torno disso é saber, de fato: a lei estabelece o limite máximo de tempo no qual o empregado fica à disposição do empregador? E em ultrapassando esse tempo, quais as consequências que são previstas na legislação para efeito de remuneração do trabalho humano? Basicamente, é isso. E vamos falar! Será uma conversa muito agradável.”

### **Rafael Oliveira:**

“Sem dúvida! Bom, pra começar o nosso papo de fato, então, eu já convido o senhor pra essa tela aqui [mostra imagens na televisão], porque nós preparamos alguns recortes de jornal impresso lá do início do século XX. A notícia era a primeira greve geral dos trabalhadores no Brasil, 1917. A pauta de reivindicação do Movimento Operário — uma das pautas, talvez a principal delas — era justamente Controle de Jornada. Pra quem não sabe, era muito comum, na época, trabalhar sem limite.

Trabalhava-se, no mínimo 12 horas por dia, e uma das reivindicações — tá ali o destaque na tela, preparado pela Débora — é justamente a jornada de 8 horas, pedido da categoria que, inclusive, e curiosamente, só veio a ser atendido 15 anos depois, em 1932, também antes da promulgação da CLT, né, Ministro? Eu uso esse artifício, esse pretexto, digamos, pra entrar no assunto com o senhor, pra a gente entender que Controle de Jornada, né, Ministro, é um assunto muito antigo, aí, desde a época da Revolução Industrial, não é?”

### **Ministro Cláudio Brandão:**

“Veja, interessante essa reportagem porque ela faz referência àquilo que eu acabei de dizer: o tema referente ao controle de jornada antecede a criação da CLT. Então, se ela está aqui a comemorar os seus 80 anos, este tema é muito anterior à sua existência. O que mostra que, apesar de ser um tema extremamente antigo, ele tem a ver com a remuneração do tempo de trabalho e a duração do trabalho diário que, relativamente ao tempo, o empregado coloca-se à disposição do seu empregador. Então, se é uma reivindicação que antecede, portanto, que é anterior à CLT, infelizmente, ele é um tema ainda extremamente atual. Então nessa trajetória de 80 anos — até poderia dizer que a trajetória ultrapassa os 80 anos, porque ela começa muito antes da CLT —, ele permanece atual até os dias de hoje.”

### **Rafael Oliveira:**

“É, sem dúvida. Isso é uma prova concreta, né? Bom, é, falando sobre meios de controle, controle diretivo, né, por parte do empregador, tem um outro que, nos dias de hoje, é bastante comum, né, que é justamente o ponto, né? Todo mundo que trabalha no formato tradicional, com carteira assinada, geralmente bate ponto para entrar no trabalho, ponto para sair, às vezes, ali, um ponto intrajornada também, né? Queria que o senhor falasse pra nós, Ministro: quais são os demais tipos de meios de controle existentes?”

### **Ministro Cláudio Brandão:**

“Veja, antes de nós chegarmos à essa sua pergunta, eu vou dar um passo atrás. Vamos imaginar que estamos aqui brincando de jogo de dados, aquele jogo que você volta duas casas e avança pras casas subsequentes. Vamos voltar aqui duas casinhas, né, porque precisamos compreender de onde nasce essa ideia. Nasce de um artigo da CLT, o artigo 4º da CLT, que é o artigo desde a sua origem, portanto não é uma mudança que houve no curso da CLT. Eu diria que é um artigo original da CLT, que diz o seguinte: ‘O que é tempo de serviço?’ Tempo de serviço é o período de tempo — claro que não são essas palavras, né — em que o empregado está à disposição do seu empregador, mas diz mais: trabalhando ou aguardando ordens.’ Então se nós fôssemos compreender esse artigo 4º da CLT, vamos ter a noção do que é tempo de serviço. É o tempo, o período de determinado dia em que o empregado está ou trabalhando ou esperando que seja, aí, demandado o trabalho, mas que esteja à disposição do empregador.

O que está, então, por trás desta compreensão do legislador? A liberdade e disposição do seu próprio tempo. Então se nós pudéssemos estabelecer uma escala valorativa, uma escala evolutiva entre liberdade plena, descanso total: ‘final de semana tô em casa, tô dormindo, posso fazer o que eu quiser, tenho liberdade, por exemplo, pra tomar uma cerveja, pra ir a um culto, pra ir pra um restaurante, pra ir pra praia, pra ir pro futebol, fazer o que eu quiser fazer’, então é o extremo oposto do tempo à disposição do empregador, ou seja, a liberdade plena é aquilo que acontece quando o empregado se encontra longe, distante, imune, afastado do poder de comando, poder de controle do empregador. Então, na primeira ponta, que é a liberdade plena, é o tempo que ‘eu estou livre, meu final de semana ou o tempo que eu estou de folga da minha empresa, estou inteiramente liberado pra fazer o que eu quiser’, vai ter a disponibilidade plena do seu próprio tempo.

No extremo oposto, é o tempo que ele está sob o poder de comando do empregador, como a lei diz, ‘à disposição do empregador’. Então é o tempo em que ele está trabalhando, efetivamente, mas a lei diz: ‘ou trabalhando ou aguardando ordens’ — tem essa equivalência jurídica, a norma torna as duas situações equivalentes. Aí é o extremo oposto,

está, então, submetido ao poder de comando ou poder diretivo do empregador. Então está vinculado, por força do contrato de trabalho, à obediência das ordens que recebeu do empregador.

E o tempo, então, é remunerado. Você viu naquela reportagem — e eu queria que você voltasse àquela tela, você vai ver ali [a tela com a matéria da Greve de 1917 é mostrada] que a reivindicação era da jornada de 8 horas por dia, e veja ali naquela matéria que era um movimento que reivindicava a possibilidade que houvesse um limite — que não seria razoável que ficassem 10 horas, 12 horas, 14 horas sem receber a respectiva remuneração. E ali está embutido no próximo destaque, você vai ver, que eles pediam, já, aqui ó, que fosse assegurado o pagamento de hora-extraordinária, os 50%, que fosse assegurado pra todo trabalho extraordinário.

Curiosamente, somente em 88 assegura-se esse percentual de 50%. Antes era 25%, e era 20%. Veja, [o Ministro aponta para a tela] é de 1917 essa matéria. Somente em 1988 foi que se assegurou a percepção de 50% a hora extra veio muito tempo muito tempo antes, claro. Mas antes eram 20% as horas chamadas suplementares, que eram combinadas previamente com o empregador, ou 25% as horas resultantes de força maior, portanto essa reivindicação de que compreendesse o percentual maior somente veio a ser alcançada em 1988.

E lá se pedia, olhe: “Nós queremos a Semana Inglesa’ — porque era uma referência ao que houve na Revolução Industrial, que era o movimento em torno de 8 horas de trabalho, 8 horas de descanso e 8 *shillings*\* por dia. Então tem essa ideia, que era uma espécie de reivindicação para consolidar os trabalhadores. Criou-se esse mote, né, ‘8 horas por dia, 8 horas de descanso e 8 *shillings* por hora’, exatamente pra mobilizar a classe trabalhadora pra que houvesse uma limitação, limitação do tempo que empregado se põe a disposição do seu empregador.

Porque não é razoável imaginar que o empregado permanecesse todo o tempo, sem limite, à disposição do empregador. Então só pra gente voltar ao que eu dizia: Liberdade Plena é a folga; Controle Total é o tempo à disposição do empregador. Mas eu vou falar que existem duas escalas intermediárias, que é o Sobreaviso e a Prontidão, mas eu não vou falar sobre isso agora, não, depois falaremos mais sobre isso.”

**Rafael Oliveira:**

“Claro! Só para eu entender melhor, então, a referência que o senhor fez ainda àquela reportagem. Ali, quando eles falam ‘trabalho extraordinário’, a gente tá, é, de fato falando das horas extras, né?”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Horas extras. Aí, o que são as horas extras? Todo trabalho realizado além do limite normal máximo diário. Então se o empregado foi contratado, o limite máximo hoje, normal, é de 8 horas por dia de trabalho. É, a Constituição Federal estabelece o limite máximo de trabalho normal! Se o empregado ultrapassa esse limite diário normal de 8 horas, tem direito a receber hora extraordinária. É a chamada hora extra, que é o tema que durante toda a história nossa mais esteve presente nas pautas reivindicatórias dos trabalhadores. Se você pudesse pinçar um tema nesses 80 anos, eu diria, sem sombra de dúvidas, que é a Hora Extraordinária, que é a chamada hora extra. O empregado trabalhou a mais, não recebeu, quer receber o que ele acha que é devido.”

**Rafael Oliveira:**

“E, Ministro, eu recebi aqui um dado sobre, é, número de processos na Justiça do Trabalho, em todas todas as instâncias, que envolvem Controle de Jornada. É, vou dar esse dado rapidamente pra gente continuar a nossa conversa. O dado diz o seguinte: que em 2022, isso em todas as instâncias da Justiça do Trabalho, foram um pouco mais de 22.000 processos relacionados a Controle de Jornada; no ano seguinte, 2023, teve uma queda ali, caiu também, no total, pra pouco mais de 17.000 processos. O senhor me dizia que Horas Extras é, de certa forma, um desdobramento desse controle de jornada, tema extremamente antigo e que nunca saiu de pauta, né?”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“É, na verdade, esse dado deve estar a se referir na ideia do Poder Diretivo porque, se nós fôssemos buscar o tema Hora Extra, certamente estaria na casa dos milhões de processos por ano porque todo processo trabalhista em regra tem hora extra a ser debatido. Por que isto? Porque, na verdade, é um tema comum. Todos os processos em regra reivindicam essa-, o empregado reivindica esse pagamento. Ele alega que trabalhou mais do que 8 horas por dia ou que não teve, por exemplo, intervalo pra refeição respeitado.

Interessante, também, essa observação que você fez e que me leva a um outro detalhe que eu esqueci de mencionar. Quando eu falei no limite máximo diário — trabalho normal de 8 horas — a lei também assegura alguns intervalos pra refeição e descanso. Então nós temos

três tipos de intervalo: o intervalo dentro da jornada, chamado Intervalo Intra jornada, para refeição e descanso; o intervalo entre duas jornadas de trabalho, isto é, o chamado Intervalo Interjornadas; o Intervalo Semanal, que é o repouso remunerado semanal e podemos até mencionar um outro, que são as férias, que é o Intervalo Anual, então se nós pudéssemos falar... mas vou me ater aos três primeiros, então não somente a lei estabelece o limite máximo de trabalho normal diário, mas também, obrigatoriamente, período de descanso dentro da jornada, entre duas e a cada semana de trabalho. Tudo isso tem a ver com o tema Poder Diretivo, Controle da Jornada porque é a decorrência do controle que gera a percepção, o direito à percepção de horas extraordinárias, porque é uma consequência. Se eu disse para você antes, no início da nossa conversa, que tempo de serviço é um conceito legal em que a lei diz: 'tempo de serviço é o tempo que o empregado está à disposição do empregador', ponto, basta isso. Se está à disposição, e se encontrou à disposição para além de 8 horas de trabalho normal diário, há direito a hora extraordinária, que é o tema central de reivindicação historicamente nosso, tenha certeza disso."

#### **Rafael Oliveira:**

"Ok. Bom, o senhor trouxe agora várias, é... denominações, aí, dos métodos de controle, é, eu perguntava no início quais são eles, né? Eu queria que o senhor, ainda de forma conceitual, dissesse pra nós, até pra quem tá nos acompanhando, é, tivesse uma noção mais clara, talvez, do que sejam esses meios de controle, os principais, pra gente pontuar e seguir o nosso papo."

#### **Ministro Cláudio Brandão:**

"Tá, ótimo. As pessoas, até, equivocadamente pensam que cartão de ponto é forma de controle única. Não é verdade, a lei não disciplina isso. O que a lei diz é o seguinte: todo empregador que tenha mais de 10 empregados é obrigado a ter controle diário de jornada, escrito, manual ou eletrônico. Basicamente isso. Mas, se eu tiver, por exemplo, alguma forma de controle que não seja esta, para a lei equivale é o chamado Controle Indireto de Jornada.

Então vamos agrupar assim, vamos reunir em dois grandes grupos para compreensão de quem nos assiste: o Controle Direto, que é o controle do horário que ele chega e sai da empresa — e aí vale cartão de ponto magnético, cartão de ponto eletrônico, cartão de ponto manual, livro de ponto, qualquer forma de detectar registro material, registro concreto da

hora que ele chega à hora que ele sai da empresa, Controle Direto, isto é, eu afiro, eu verifico, eu constato, eu posso, enfim, atestar que horas ele chegou e que horas ele saiu.

Isso nos dá o controle da jornada. Jornada é o espaço de tempo entre dois horários, inicial e final. Então, vamos só deixar claro: horário é uma coisa, jornada é outra. Horário é o limite inicial e final do trabalho, desde a hora que ele começa à hora que ele termina. Jornada é o espaço de tempo entre esses dois limites, seria a quantidade de trabalho medida em função do tempo, que é aferida, claro, que é medida em função desses dois marcos delimitadores: horário inicial e horário final. Se ultrapassou 8 horas, hora extraordinária é devida.

Mas a lei não diz, categoricamente, uma única forma. Qualquer forma é possível, desde que haja a possibilidade de identificação de que o empregado começou tal horário, terminou tal horário. Dou um exemplo claro: em atividade urbana, há forma de controle hoje com relógio de ponto eletrônico, que o empregado registra no sistema o seu horário e obtém um extrato individual que ele pode pegar todo dia como se fosse uma maquininha de cartão de crédito, aquele 'boletezinho' que ele guarda pra controle pessoal. Mas, no campo, por exemplo, no meio rural, nem sempre há esse controle. Se tem um capataz que o empregado anota o livro de ponto, não importa a forma, se a empresa tiver mais de 10 empregados, é obrigado a ter controle de jornada. Isso é obrigatório.”

### **Rafael Oliveira:**

“Ministro, isso que o senhor tá falando, eu não paro de lembrar de uma colega de profissão nossa que veio contar pra nós outro dia de como era feito o controle de ponto ali da empresa que ela passou a trabalhar. Ela tinha que tirar uma foto em frente à empresa e registrar ali naquele arquivo. Tinha um sistema de geolocalização também, né?

E ela tinha que, de fato, mostrar de fundo, naquela selfie, que ela tava na empresa. A gente achou curioso: ‘por que não uma maquininha de ponto eletrônico, ali, na digital?’, que, pelo menos, aqui onde a gente trabalha é assim, e que também é muito comum, né? A gente achou curiosa essa forma dela.”

### **Ministro Cláudio Brandão:**

“É interessante esse exemplo que mostra a criatividade, que tem de tudo, né? Mas é importante definir que isso é o controle de jornada, é a vinculação ao poder diretivo do empregador. Então, agora, o que é o Controle Indireto de Jornada? Muitas vezes, a empresa — isso é muito comum em atividade externa, e esse tema nos leva a uma outra abordagem que eu acho curiosa: muita gente imagina que quem trabalha na rua não tem

direito a hora extra. Isto é um equívoco absurdamente grande. O que é que o Tribunal Superior do Trabalho, há décadas, decidiu: não é trabalhar externamente que determina ou não o direito à hora extraordinária; é trabalhar externamente que não haja a possibilidade de controle de jornada.

Então, eu diria, é o empregado, que tem como pressuposto à atividade externa, a liberdade de dispor do seu tempo. Então, não há horário que ele possa trabalhar obrigatoriamente, iniciar obrigatoriamente. Ele pode escolher entre começar às 8h, 9h, 10h, 11h... O tempo dele não interessa para o empregador. Então, neste caso, quando ficar demonstrado, isso tem que ser muito bem esclarecido. Especialmente porque isso gera, isso é um fato gerador de muitos processos trabalhistas, por exemplo, de caminhoneiros que trabalham em empresas de transporte de cargas ou de passageiros, que são empregados. Então, motorista de veículos que trabalham, claro, em atividade externa. Então a gente pensa que por ser motorista e trabalhar viajando, não tem direito à hora extraordinária. Isso é um erro.

Especialmente no mundo de hoje, em que a tecnologia, o rastreamento por satélite, a geolocalização, o controle imediato de acesso à atividade do empregado permitem saber onde ele está, quando ele está e, evidentemente, se está trabalhando, porque o empregador tem essa possibilidade de fazer o controle. Então, vamos dizer assim, e eu vou repetir porque isso é muito importante: não é atividade externa que faz com que o empregado não tenha direito à hora extra; é a atividade externa em que tenha liberdade e disposição do seu tempo, ou na nossa compreensão do TST, em que não seja possível o controle de jornada. Não é o empregador não querer fazer o controle. É não ser possível ser feito o controle. E aí, a forma como ele vai controlar cabe a ele.

Por exemplo, o empregador estabelece rotas, atividade de vendas; ele vai ter que visitar tais, tais e tais clientes, tem roteiro pré-estabelecido; ele tem que informar o horário que ele terminou aquela visita, por exemplo, na empresa cliente; ele presta o sistema de vendas... Tudo isso são formas de controle indireto de jornada. Por exemplo, quem trabalha na rua, na atividade diária de vendas ou qualquer atividade externa, é registrado na porta da empresa na hora que ele sai no carro da empresa e volta à tarde. Ora, se eu sei a hora que ele saiu, a hora que ele voltou, aquele espaço de tempo é utilizado como controle indireto de jornada. E aí se mede o tempo em função desses dois marcos. Por isso que se diz: 'atividade externa incompatível com a duração do trabalho não gera direito à hora extraordinária'. Mas essa incompatibilidade é o pressuposto, e não a atividade externa."

**Rafael Oliveira:**

“Bom, o senhor adiantou, aqui, parte do que a gente tinha programado para questionar, e não tem problema. O senhor falou em relação ao motorista dos vários tipos de transporte, caminhoneiro, enfim, com sistema de geolocalização e ainda em cima desse exemplo, Ministro, eu queria abordar, é... o senhor falou da questão das horas extras nesses casos, e ainda nesse exemplo eu queria abordar com o senhor a questão dos limites, né? Nesses casos de trabalho externo, né, onde o trabalhador fica sujeito, ali, a um sistema de geolocalização, também câmeras... Quais são os limites, né, do poder diretivo da empresa em relação a esses métodos de controle?”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Não há nenhuma diferença. É interessante, também, observar que a CLT tem um dispositivo que fala mais ou menos o seguinte: ‘os controles telemáticos e informatizados de direção e controle equivalem a controle pessoal. Essa mudança aconteceu em 2011 na CLT. Quer dizer isto? Se eu puder controlar sistemas informatizados, tecnologia, portanto, de controle da atividade do empregado, quando ele está trabalhando, isso equivale ao controle direto. É a mesma coisa se nós tivéssemos, vou usar aqui uma expressão, fazer aqui uma analogia que talvez as pessoas possam me entender: é como se ali dissesse o seguinte, olhe, ‘o chefe virtual é igual ao chefe presencial, a pessoa física é igual ao chefe telemático’. O que importa estabelecer é se há a possibilidade de controle.

Exemplo muito comum: o empregado, para começar a trabalhar, põe senha pessoal, *login* e senha no sistema da empresa pra começar a trabalhar. Ora, se a senha é pessoal, se a senha é intransferível e se ele digitou no sistema da empresa, começou a trabalhar. Quando ele, usando a expressão da informática, né, ‘deslogar-se’ aqui, entre aspas, é o limite final do tempo dele. Olha, entre o horário iniciado do *login* — de novo uma expressão, aqui, da informática, da tecnologia — e o *logout*, ou seja, iniciou e terminou, ultrapassou oito horas, tem hora extraordinária.”

**Rafael Oliveira:**

“E tudo isso fica registrado.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Isso.

A única coisa que é importante descrever pra você é o seguinte: o intervalo da refeição... É que a lei, o Tribunal Superior do Trabalho diz o seguinte ‘cabe ao empregado provar que ele

não causou intervalo pra refeição'. Porque aqui, veja, eu marquei o início e marquei o final. O meio, eu não marquei. Então, qual é o pressuposto? Quem é atividade externa, o empregado escolhe quando ele vai parar para almoçar ou descansar e voltar de novo, na segunda parte do trabalho. Então se a empresa não tiver um controle direto nessa fração de tempo que ele parou pra almoçar, isto é, se não há o registro do intervalo intra-jornada, aí não se considera tempo aquele reservado pra a refeição e descanso, que nesse caso seria de uma hora, no caso da jornada acima de seis horas."

**Rafael Oliveira:**

"E é flexível também, né?"

**Ministro Cláudio Brandão:**

"Sim. Trabalho externo, sim. Trabalho externo, sim."

**Rafael Oliveira:**

"Bom, ministro, eu vou aproveitar que a gente está mais ou menos na metade do nosso papo pra mandar um recado para quem nos acompanha, né?"

E agradecer a você que nos acompanha. [se volta para o telespectador]

Hoje, o papo é com o Ministro do TST, Cláudio Brandão. 'Limites de Controle do Trabalho no Contexto da CLT', um papo muito interessante e que, sem dúvida, tira muita dúvida de muita gente. Ministro, agora duas situações: primeiro, o cargo de confiança, né? Muitas vezes o trabalhador chega na empresa e por exercer esse cargo de confiança, ele não bate ponto nem pra entrar, nem pra sair e acaba excedendo, ali, o limite de carga horária permitida, né? Como é que a Justiça entende a situação de horas extras nesse caso?"

E também, já vou aproveitar e perguntar pro senhor em relação a outra situação: trabalhos externos. Por exemplo, um promotor de vendas, um representante comercial, onde muitas vezes ele tem que ir à empresa abastecer, ali, uma prateleira, por exemplo, no caso de um supermercado. Muitas vezes, no mesmo dia, passar em três, quatro empresas. O que que a lei prevê em relação a esses casos no contexto dos meios de controle?"

**Ministro Cláudio Brandão:**

"Bom, vamos ao primeiro, né. São duas situações bem diferentes. Cargo de confiança: para o legislador brasileiro, um tipo de cargo de confiança está afastado do capítulo à duração do trabalho, que eu vou chamar assim de 'mais alto cargo de confiança na empresa'. Então,

vamos imaginar que nós estejamos diante de uma agência bancária, em que eu tenho os trabalhadores em geral, os empregados em geral, eu tenho o chefe de sessão, tenho o chefe de serviço, tenho chefe de expediente, gerente administrativo, gerente operacional, gerente comercial.”

**Rafael Oliveira:**

“São vários cargos de confiança.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Isso.

Não é exercício de cargo de confiança que afasta o direito às horas extraordinárias. De todos esses cargos que eu mencionei, apenas um estaria fora do controle, fora do capítulo da duração do trabalho: o gerente geral ou o gerente, chamado no campo bancário, comercial. Por quê? Porque acima dele não há nenhuma pessoa a quem, na agência, ele deva ‘satisfação’. Então, veja, quando o empregador é livre para fazer isso, a lei não diz quais cargos são, que maneira ele vai dividir.

O empregador é quem tem o poder de comando. Então, vamos dar dois exemplos aqui para contextualizar para o nosso... amigo que está a nos assistir agora. Vamos imaginar que eu tenho uma empresa, que seja um pequeno comércio, em que trabalhe um empregado e o dono da empresa. Ordem direta, subordinação direta, controle direto presencial. Nesta empresa, ele não resolveu delegar o seu poder de comando a ninguém. É ele e o seu empregado. Um, dois, três, quatro, cinco, não importa quantos sejam. Isto é, entre ele, que evidentemente é o detentor do poder de comando, e os subordinados, que são os empregados, não há ninguém nessa escala de hierarquia: poder máximo, subordinação máxima. Ninguém entre ambos.”

**Rafael Oliveira:**

“Tudo bem definido...”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Bem definido.

Então, não há cargo de confiança aqui, porque ele é o próprio empregador. Evidentemente, ele não delega a ninguém o poder que é dele. Mas ele resolveu. Ele cresceu. Era uma

pequena empresa, era um pequeno armazém. Enfim, a atividade comercial prosperou. Ele, ao invés de dez empregados, passou a ter cinquenta empregados, cem empregados. E ele sentiu que não dava pra ele sozinho comandar a empresa. Então ele resolveu — e repito: a lei não diz como isso é feito, cada empregador resolve organizar sua empresa da forma que achar mais conveniente — dividir esse poder que é dele.

Então ele criou um supervisor de campo, supervisor de área, criou um gerente de departamento, e ele próprio estava comandando ali diretamente a empresa. Pergunto eu: esses gerentes estariam fora do controle? Não. Apesar de ser gerente, estava subordinado diretamente ao empregador. Nada afastaria ele, por exemplo, da percepção de horas extraordinárias, caso viesse a trabalhar mais do que oito horas por dia. Até aí, muito claro. Terceiro exemplo-”

### **Rafael Oliveira:**

“Parecido com agência bancária.”

### **Ministro Cláudio Brandão:**

“Isso.

Agora, cheguei à agência bancária. Perfeito, é um pouquinho diferente. Na agência bancária, o empregador não está lá. Cresceu tanto que ele criou um gerente geral de agência, gerente de setor, de departamento, chefe e encarregado. Mas quem é o dono não está ali. Tem um superintendente regional ou gerente regional que está distante ali, claro, vamos imaginar que nós estejamos num estado como São Paulo, apenas pra exemplificar pra quem nos assiste, nosso espectador. Nós temos aqui a direção que fica na cidade de São Paulo, uma agência situada em bairros distantes, não importa, e nessa agência comandada por um gerente. E entre a direção do banco e a gerência da agência, existe um diretor regional, por exemplo.

O que é que vai acontecer? Este gerente geral de agência — na agência não tem ninguém acima dele —, esta pessoa que exerce o cargo mais alto na estrutura e hierarquia daquela agência, e ele não está subordinado senão ao diretor regional ou superintendente regional, essa pessoa, e apenas ela, está afastada do controle de jornada. Então, é mais ou menos isso: não é o fato de ocupar um cargo de gerência, é ter poder de mando. Aquele poder diretivo foi delegado pra ela plenamente.

Aí sim, ela tem liberdade para fazer o que ela quiser. Ela tem a liberdade de estabelecer punições pros outros gerentes. Os demais gerentes devem satisfação a esse gerente geral, mas ele, na agência, não deve satisfação a ninguém. É como se ele estivesse ali, incorporado, a figura daquele empregador lá, daquela pequena, que é o primeiro exemplo. É como se fosse, ali, alguém que representasse, no local, o empregador. Esse gerente máximo, e somente ele, é que está afastado do controle de jornada. Então, é preciso que nós entendamos isso: não é o cargo de gerência que diz que o empregado não tem direito a hora extraordinária, é a gerência máxima de um estabelecimento, de uma agência ou de uma filial.”

**Rafael Oliveira:**

“Só pra eu entender perfeitamente, apesar do exemplo ter sido muito bom. É, nesse caso, então, do gerente máximo que tá livre do controle de jornada, como calcular então as horas extras?”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Ele não recebe hora extra.”

**Rafael Oliveira:**

“Não recebe?”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Não recebe, porque a lei diz assim ‘esse aí tem que ter uma gratificação de função de, no mínimo, 40% separado do salário dele.’ Ele tem salário diferenciado, ele tem que ter uma gratificação de função que tenha, no mínimo, 40% pra remunerar essa gratificação, não somente um alto grau de responsabilidade, mas veja, ele tem liberdade de tempo. Se ele quiser chegar mais tarde amanhã na agência, pode chegar. Ele não é obrigado a bater ponto, ele não tem controle direto de jornada porque ele tem a liberdade de disposição do tempo. Ele pode almoçar em casa, pode almoçar com o cliente, por exemplo, ao invés de levar meia hora, pode levar duas horas.

Então, o pressuposto aqui, que essa pessoa, por ter um alto poder de comando e controle, ela própria não está vinculada diretamente àquela subordinação no que toca ao controle de jornada. Ela tem a liberdade de definir se hoje trabalha seis horas, trabalha sete, trabalha quatro, trabalha duas. Então, essa liberdade está ali, embutida, nesse pressuposto de poder de comando que o empregador delegou para ele.”

**Rafael Oliveira:**

“Perfeito, agora ficou bem claro. Imagino que para quem está acompanhando a gente também. Ministro, agora eu quero falar com o senhor sobre novas modalidades de trabalho, a Justiça do Trabalho...”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Deixa eu só voltar na sua segunda pergunta. Você fez duas perguntas, de trabalho externo e do nosso vendedor externo.”

**Rafael Oliveira:**

“Ah, sim, é verdade! Do vendedor, é aquele representante comercial que passa por mais de uma unidade no mesmo dia.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Isso. É o que eu falei há pouco do controle indireto.”

**Rafael Oliveira:**

“Até eu tinha esquecido.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“ ”

**Rafael Oliveira:**

“ ”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Isso. Controle indireto, na verdade, é toda a maneira pela qual pode se estabelecer, eu acabei de falar, o controle da atividade do empregado. E eu disse que todas as formas indiretas podem ser utilizadas. A hora que ele chegou na empresa, ele bateu lá (o ponto), registrou na portaria do cliente, a hora que ele chegou, atendeu o cliente e voltou para sair. A lei não diz como esse controle deve ser exercitado.

São situações em que o empregado, ao trabalhar externamente, e veja, a atividade dele não é incompatível, ao contrário, é compatível com o controle. Se é compatível com o

controle, cabe ao empregador controlar. Se tem mais de dez empregados. Se ele não controla, o empregado, afirmando que tem trabalho realizado mais de oito horas por dia, terá dito a hora extraordinária.”

**Rafael Oliveira:**

“Ok. Só para eu complementar — me veio à mente agora — antes da gente ir para a próxima, nesse caso último que a gente está falando, se o trabalhador, ministro, no caso de um trabalho externo, né, se o empregador, aliás, não coloca um meio de controle, seja um ponto, seja qualquer outra forma, cabe ao empregado provar que ele fez horas extras pra poder tá pedindo isso, eventualmente, na Justiça do Trabalho?”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Essa pergunta é muito boa, porque é um dos temas discutidos aqui muito frequentemente. Eu disse há pouco: se tem mais de dez empregados, é do empregador o ônus da prova. É que tem que demonstrar o tempo de trabalho que o empregado realizou, salvo quanto ao intervalo para a refeição. Então, cabe ao empregador demonstrar a hora que o empregado começa e a hora que ele termina, se ele tem mais de dez empregados, esse controle tem que ser material, registro de ponto, horário de ponto, enfim, aí sim, é dele comprovar que o empregado... Se o empregado diz ‘eu trabalhei dez horas por dia’ — e era atividade externa — e o empregador diz ‘não, não eram dez horas por dia, eram apenas oito’. O empregador tem que provar que eram apenas oito porque é dele o ônus da prova.

Porque, que apesar de ser externa a atividade, não era incompatível com o controle de jornada. Agora, diz o empregado ‘eu trabalhei oito horas por dia ou dez horas e não usufruí o intervalo pra refeição.’, temos dois pontos a serem provados: a hora extra, trabalho acima de oito (horas) e o pagamento resultante do intervalo não concedido de refeição e descanso. Neste caso, o empregador prova a jornada, isto é, o horário de início e o horário de término, e o empregado em atividade externa, friso bem esse aspecto, é que tem que provar que não gozou desse intervalo, já que ele tinha liberdade de parar onze horas — onze e meia, meio dia, doze e quinze, doze e quarenta, um e quarenta —, essa liberdade, essa flexibilidade da pausa chamada pausa intervalar ou pausa pra a refeição e descanso, cabe a ele demonstrar que, embora autorizado pelo seu empregador, não parava pra descansar, pra almoçar porque havia demanda de serviço que o impedia.”

**Rafael Oliveira:**

“Muito bem, agora ficou bem claro, então, inclusive, essa minha última dúvida.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“E só um parênteses: no caso do promotor de venda de supermercado, a prova é tranquila, o meio é livre. Ele, pra entrar no supermercado, cliente, do cliente, portanto alguém que trabalha na loja de supermercado, vamos imaginar três lojas por dia. Saiu, chegou na primeira loja, lá tem um controle de entrada, controle de acesso, câmeras, telefone celular, que registra a hora que ele começou, trabalhou naquela loja, terminou, saiu, está em trabalho, está em atividade; deslocamento de uma loja para outra: está em atividade porque — aí volto ao contexto do tempo de serviço — está à disposição do empregador.

Então, saiu da loja, foi para outra: tá trabalhando; chegou na segunda loja, trabalhou, trabalhou, trabalhou. Aí pra entrar na loja teve que assinar lá, alguém autorizar, enfim, um registro material do seu ingresso, ou a câmera, ou o celular dele, ou a senha na portaria do supermercado, ou alguma forma de registrar que ele entrou na segunda loja. Trabalhou, trabalhou, trabalhou, saiu; até agora ele não parou, porque o deslocamento de uma loja pra outra... está trabalhando. Está ali por quê? Tempo de serviço.

Aí parou pra almoçar — aí voltamos à discussão do intervalo pra refeição ou não. Aí na última loja, saiu, foi na terceira loja, na quarta, na quinta, na última loja, saiu e foi para casa. Todo este tempo, ele pode aferir, por formas indiretas, que estava trabalhando, então não existe um meio próprio. O que que a lei diz? Toda a prova é livre, salvo prova ilícita. Eu não posso usar uma chantagem, não posso usar, enfim, meios ilícitos de prova, eu não posso utilizar.”

**Rafael Oliveira:**

“Manipulação.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Manipulação: isso eu não posso utilizar. *Fake news*, né, do Brasil de hoje, né, não é possível. Mas se eu puder utilizar qualquer tipo de prova... e hoje, a chamada prova digital é amplamente permitida no processo judicial brasileiro.”

**Rafael Oliveira:**

“Ministro, mais uma (pergunta) aqui porque as dúvidas vão surgindo durante a conversa, né? O senhor falava e eu pensava aqui, será que esse trabalhador externo poderia, de repente, até a pedido do próprio empregador, pra provar o intervalo intrajornada por uma

mensagem: 'Olha, tô entrando no meu intervalo de lanche agora.' Daqui 15 minutos ele fala 'Concluído o tempo de lanche.' Isso é válido?"

**Ministro Cláudio Brandão:**

"Perfeito, o que eu acabei de dizer é isto, toda prova lícita é possível. O que o juiz vai verificar é a validade legal desta prova. Se o empregado reconhece que ele mandava mensagem, se o empregador reconhece essa mensagem como verdadeira, as práticas convencionaram essa forma de demonstrar o intervalo para a refeição, nenhum problema. Veja, mas isso não é exclusivo.

Vamos imaginar que ele não tenha mandado mensagem, mas havia localização, o empregador pediu os dados do celular e demonstrou que ele parou, o celular dele não havia mais deslocamento, estava num lugar estável, estático que, coincidentemente, era um restaurante ou uma lanchonete, que saiu um tempo depois. Então é um indício, é chamada prova indiciária, é um indício que ele parou pra a refeição, mas o empregado tem que demonstrar que não gozou de intervalo pra refeição. Se ele disse "ah, eu não parei pra almoçar", ele, o empregado, é que tem que comprovar. Isso é muito importante. Na atividade externa, quem prova o limite inicial e final é o empregador, mas quem prova a afirmação de que não parou pra almoçar é o empregado."

**Rafael Oliveira:**

"Ok. Bom, a gente está falando aqui de, por exemplo, mensagem de *WhatsApp*, né? Outro dia aqui conversando com o ministro Aloysio, ele falava que a Justiça do Trabalho hoje — não hoje, né, mas desde a pandemia — fazia audiências de conciliação por meio de chamadas de vídeo por *WhatsApp*, videoconferência, já se tornou até algo bem comum, né? Eu queria falar com o senhor agora de algo parecido, que é do formato de trabalho em home office e teletrabalho, né. Como é que fica a questão do controle de jornada, os demais meios de controle diretivo, nesses formatos de trabalho, *home office* e teletrabalho?"

**Ministro Cláudio Brandão:**

"Eu há pouco disse que, em 2011, a lei brasileira foi alterada e tornou — eu vou usar uma expressão, e eu nem gosto de usar expressão jurídica, pros nossos espectadores não se assustarem, né? Mas é mais ou menos isso: a equivalência jurídica em controle direto e controle informatizado. Traduzindo outras palavras, para o legislador brasileiro, tanto faz ser o controle exercido por um chefe presencialmente, acompanhando o trabalho do empregado, do que o controle feito por meio telemático informatizado.

Então, eu disse há pouco que se o empregador sabe a hora que o empregado começou a trabalhar, porque acessou o sistema da empresa e colocou login e senha: controle direto de jornada. Hoje, por exemplo, em alguns países, e até no Brasil, o empregador põe *software* de controle direto por senha, por câmeras, na máquina do empregado, no seu computador. Em outras situações, até *chip* subcutâneo, já existem exemplos disso, tem empresas, não vou citar o nome por razões, mas enfim, a *Amazon*, saiu nos jornais em alguns lugares, ela coloca o chip subcutâneo, então introduz equipamento de controle sob a pele do empregado.

E, evidentemente, é fácil perceber que esse tipo de controle não apenas é do limite de jornada, é de tudo, porque o *chip* permanece com ele o tempo inteiro. Então, a discussão, por exemplo, da proteção de dados pessoais, que a gente não pode entrar nesse tema agora, senão daria...”

**Rafael Oliveira:**

“Pra outro episódio.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Seria um tema para outra conversa, para outro episódio.”

**Rafael Oliveira:**

“É, exatamente.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Mas veja, só para deixar claro que, se a atividade é exercida e há a forma de controle mesmo à distância, no caso do *home office*, o empregado está sujeito a controle de jornada, não importa a maneira pela qual esse controle é exercitado, o trabalho medido deve ser objeto de ordem extraordinária. A única forma que a lei mudou recentemente foi o controle à distância em trabalho por produção.

Então, eu vou chamar assim- vou usar um exemplo: se está em *home office* e trabalha por produção, há discussões sobre se esse limite é inafastável. Porque o trabalho por produção, ele apenas muda a forma de remuneração. Eu vou dar um exemplo, que é muito comum, pra quem nos assiste compreender. A comissão. O que é a comissão? Trabalho por produção. Quanto mais a pessoa trabalha e obtém o resultado da sua atividade... vamos imaginar um vendedor de uma loja; recebe por comissão. Quanto mais ele vende...”

**Rafael Oliveira:**

“Cumprimento de metas...”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Isso, mais ele recebe salário, e isso varia dia por dia. Mas mesmo quem trabalha por produção, se ultrapassa 8 horas, recebe apenas o adicional porque o limite máximo, acabei de mencionar há pouco, é de 8 horas por dia de trabalho. Então, a hora normal é remunerada pela comissão e a hora extra... porque, claro, se a pessoa recebeu só pela comissão, não teve pagamento de hora extraordinária. E você viu ali, em 1917 já se falava em 50%, que é um adicional que foi introduzido em 88.

Então... Mas veio a mudança agora em 2017, que deixou — é uma discussão que o tribunal ainda não examinou, portanto vai examinar no futuro porque é uma mudança recente — é que o trabalho por produção à distância não geraria direito à hora extraordinária porque o empregado estaria fora do controle, ou melhor, da duração do trabalho diário. É uma discussão ainda recente, não chegou ao tribunal ainda, mas existe essa norma que diz que quem trabalha à distância e é remunerado por produtividade, sem controle de jornada, isto é, não importa quanto tempo, pode trabalhar 1 hora por dia, 2h, 3h... isso o empregador não interfere no tempo de trabalho, mas no resultado dele, ele estaria fora desse capítulo da duração do trabalho, e conseqüentemente o direito à hora extraordinária. Então é uma discussão ainda recente, repito, mas existe isso.

Mas o que eu quero deixar claro pros nossos espectadores, nossos assistentes: não é trabalhar à distância, ou seja, em *home office*, trabalhar em casa, por exemplo, que faz com que o empregado não tenha direito à hora extraordinária. Isso não é verdade. Acabei de dizer e repito: desde 2011, no Brasil, a lei torna igual, ou seja, equivalente, o controle pessoal direto do controle realizado por meio telemático e informatizado, não tem diferença nenhuma. E se eu já disse aqui antes que jornada normal diária limitada em 8 horas ultrapassar 8 horas, é direito à hora extraordinária, mesmo tendo trabalhado à distância em *home office*. Por quê? Porque não é porque tá trabalhando em casa ou em um determinado local fora da empresa, a lei estabelece essa igualdade jurídica entre trabalho próximo, presencial e trabalho remoto.”

**Rafael Oliveira:**

“E lembrando também, como o senhor já disse, que o único que não tem que, é, que não tá sujeito ao controle de jornada é aquele gerente máximo, que recebe já ali um a mais.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Perfeito, perfeito. Ou trabalho externo, incompatível com o controle. Aí, claro, se a pessoa que não tem a possibilidade de controle porque a pessoa tem a liberdade de dispor do seu próprio tempo, aí evidentemente a hora extra não é devida.”

**Rafael Oliveira:**

“Muito bem, ministro. É... Agora eu quero abordar com o senhor um tema, que talvez não seja muito conhecido de forma geral, mas que é extremamente importante, que é o direito à desconexão. Eu quero até citar rapidamente aqui um exemplo meu, de quando iniciava na profissão de jornalismo, numa emissora de TV. Eu era a figura do produtor, que, pra quem não sabe, é aquele que fica responsável por captar as pautas, montar ali o que vai ser dito pro repórter que vai pra rua com aquele material, e executar, digamos, aquilo que foi planejado para a reportagem. O produtor fica de olho nos assuntos.

E nessa situação eu não tinha paz, digamos, porque a todo momento, fora da empresa inclusive, eu tava pensando em pauta. Eu vinha no ônibus, a caminho do trabalho, eu vi um buraco na rua, é pauta. Eu via um acidente, eu já queria filmar, eu já achava que aquilo ali seria a nossa próxima reportagem, ou seja, o tempo todo, fim de semana, feriado, pensando em pauta, ou seja, a minha cabeça não desligava, mesmo que eu estivesse fora do expediente e do ambiente de trabalho. Explica pra nós, ministro, um pouco sobre esse conceito, o direito à desconexão e onde que entram, aí, os meios de controle diretivo”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Tá. Isso é um fenômeno do mundo moderno. Então vamos fazer aqui, de novo, o joguinho de dados, duas casinhas pra trás, pra compreendermos um pouco isso.”

**Rafael Oliveira:**

“Perfeito.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Vamos mencionar aqui quando isso surgiu, lá no bipe, ou no *pager* — pra quem é do mundo de hoje, já houve um tempo em que não havia telefone no celular, tá, gente? Então, só lembrando: já houve um tempo que não havia celular, não havia internet, enfim, um tempo que não é muito longe, não, tá? Internet é dos anos 90, então, ontem. Então vamos

lá. Mas antes de ter um telefone no celular, havia uma forma de chamada do empregado. Aliás, eu vou fazer... ao invés de votar duas casinhas, eu vou votar dez casinhas.”

**Rafael Oliveira:**

“Tá bom.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Lá em 43 (1943), havia uma norma relativa ao ferroviário. Então o ferroviário, e lembrando que em 43, os anos 40, anos 50, as linhas ferroviárias eram a forma de transporte de cargos e passageiros no Brasil inteiro. Então era o meio de transporte mais utilizado e mais importante na economia da sociedade da época. Tamanha a importância, que a lei do ferroviário — na verdade, uma norma da CLT, artigo 244 — previu para o ferroviário duas situações intermediárias entre o descanso e o trabalho efetivo, que eram sobreaviso e a prontidão.

Como era o sobreaviso? Escala de 24 horas, ficava em casa, aguardando ser chamado para trabalhar, recebia um terço do valor na hora normal. Então, escala de 24 horas: a empresa elaborava uma escala; maquinistas, mecânicos... ficavam em casa, pra em uma emergência serem chamados. Então eles recebiam, na escala de 24 horas, por cada uma das 24 horas, o valor equivalente a um terço da hora normal, vejamos, para não trabalhar. Mas como ele não podia sair de casa... lembra da liberdade que eu falei há pouco?”

**Rafael Oliveira:**

“Sim”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Ele não podia viajar, não podia beber porque podia ser chamado a qualquer hora, e era um limite de 24 horas — podia, claro, dormir, podia se alimentar, podia ficar à vontade em casa, mas não podia sair de casa. Então, o legislador brasileiro disse o seguinte, olha, ‘pra compensar essa restrição da liberdade, vou pagar a ele um terço da hora normal por cada uma das 24 horas’: sobreaviso.

Prontidão: um grupo menor ia para a empresa, num alojamento — por isso ficava lá, descansando —, escala de 12 horas, não mais 24, 12 horas, e recebia dois terços da hora normal, não mais um terço. Para quê? Compensar a restrição da liberdade. Veja, antes ele estava em casa, agora estava na empresa, no alojamento, ficava descansando, jogando

cartas, jogando dominó, dormindo, vendo televisão na época, ouvindo rádio, enfim, fazia o que queria.”

**Rafael Oliveira:**

“Só que tinha que ficar em casa.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Não, na empresa. Prontidão era na empresa. No alojamento, não ficava no local de trabalho, ficava no alojamento, descansando lá, para que se tivesse uma emergência, a primeira prontidão era acionada, e sobreaviso, então, se não resolvesse a prontidão, chamava a turma de casa. Isso era um conceito da linha férrea. No mundo de hoje, esses conceitos permanecem, embora, claro, hoje, porque a tecnologia permite contato à distância mais eficaz, não precisa mais ficar em casa. Mas, veja, ele não pode beber, por exemplo, não pode ficar num lugar que o telefone celular que ele receba da empresa não funcione. Então, o que o Tribunal do Desperdício do Trabalho entende? Que essas escalas são necessárias.

Então, o empregador pode... vamos imaginar, por exemplo, uma empresa de energia elétrica. O serviço, hoje, de manutenção da rede elétrica é fundamental: se para o serviço, para a energia, para a cidade, o bairro, a rua, o bairro, a casa, o país. Então, a empresa pode montar duas equipes. As três equipes. A equipe de rua, está trabalhando. A equipe de prontidão, na empresa, no alojamento. E a equipe de sobreaviso. 24h, 12h, trabalho. Entendeu essa lógica? Então, permanece esse conceito inalterado.

O que se fez foi adaptar ao mundo de hoje para não precisar mais ficar em casa, mas a liberdade de restrição permanece. A empresa, um grupo vai para a empresa pra não trabalhar, mas ser acionado, caso haja uma demanda maior, do que a equipe de rua não conseguiu atender. Mas vejam, em todos os dois exemplos, há um pressuposto: escala previamente elaborada. Então se o empregador elabora uma escala, determina que o empregado fica em casa, nessa condição a que me referi, é sobreaviso. Se elabora um segundo grupo, uma escala, que fica na empresa, no alojamento, descansada, etc. Essa é a segunda situação, da prontidão.

Mas há situações que não se encaixam nenhuma e nem outra. É aquele empregado que é demandado o tempo todo. Exemplo: ele fica com o telefone celular, mas, vejam, quero chamar isso muito claramente, não é usar o telefone celular que gera esse conceito de prontidão. É preciso que haja uma escala ou de sobreaviso. Mas quando o empregado... o

empregado: 'olha, esse telefone vai ficar com você pra ser chamado a qualquer hora.', se ele é chamado a atender uma ligação, é trabalho, esse tempo deve ser contado. Claro, é fácil perceber, pega uma conta do telefone, vê quanto tempo ele chamou...

Agora, como ele tem que ficar sempre à disposição do seu empregador, começaram a surgir — isso é uma demanda recente, portanto, fruto da tecnologia, um fenômeno do mundo atual —, pra compensar essa possibilidade de ser chamado a todo tempo, o chamado Direito à Desconexão. Uma indenização que o empregado pede, não por ter trabalhado, mas por não ter podido ter tempo livre porque sempre era ele que era chamado.

Então, temos exemplos, o tribunal já decidiu sobre isso, de um trabalhador que era responsável, se não me engano, por manutenção de rede de informática de uma empresa grande, se não me engano, era um banco, que era responsável por atender todas as chamadas de manutenção da rede de terminais de atendimento bancário. Então, ele ficava a noite inteira, e chegou a ficar 16 horas, 18 horas, trabalhando.

Veja, sempre chamado pra atender. Ele trabalhava o expediente normal dele, ia pra casa, e ficava com o telefone que chamava a qualquer hora, em qualquer dia da semana, final de semana, inclusive, pra atender chamadas eventuais de demandas. Havia uma ordem pra ele, que era 'você vai atender o telefone pra reparos emergenciais na rede de suporte a terminais bancários, e se chamar, você tem que atender' porque, obviamente, para a empresa é muito mais importante resolver o problema dela do que, enfim... o custo pra ela era muito maior do que pagar, do que remunerar esse empregado.

Então, veja, o tempo que ele está a trabalhar, atendendo a ligação, é tempo de serviço. Se soma à jornada de trabalho. Trabalhou hoje, atendeu a ligação, passou de 8 horas, é hora extra. Mas essa reparação que ele pediu foi por não ter tido a oportunidade de se desligar, daí a ideia da desconexão. Isso é uma demanda recente, é uma demanda nova, mas que é fruto da interconexão do mundo atual."

**Rafael Oliveira:**

"Sem dúvida. E nesse caso o dano é moral?"

**Ministro Cláudio Brandão:**

"Na verdade, é uma reparação extrapatrimonial. O juiz arbitra."

**Rafael Oliveira:**

“Aquele dano existencial?”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Na verdade, o dano existencial é quando existe um comprometimento ao projeto de vida. Não é essa a hipótese. É o dano extrapatrimonial. O dano moral é uma espécie de dano extrapatrimonial. O dano patrimonial é o dano que é aferível economicamente — eu quebro um telefone, eu posso medir quanto custa esse telefone. Aferir economicamente é o dano patrimonial. O dano extrapatrimonial é um grande guarda-chuva no qual estão embaixo o dano moral, o dano existencial, o dano à integridade física, enfim... vários danos à personalidade, enfim, que somam... Esse conjunto forma o dano extrapatrimonial. Dois grandes conjuntos: patrimonial, extrapatrimonial. Dano moral é uma espécie de dano extrapatrimonial.”

**Rafael Oliveira:**

“Mas quando esse trabalhador, é, procura a Justiça do Trabalho pra falar que ele não teve direito à desconexão, de certa forma, ele não tá reclamando do tempo que ele queria ter utilizado pra outras coisas, ou seja, aquele trabalho frustrou os projetos de vida dele, projetos pessoais, e isso, de repente, não se encaixaria ao dano existencial?”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Veja, o tribunal tem jurisprudência dizendo o seguinte, isso é um tema bastante discutido e bastante difícil de ser respondido de maneira simples. Mas o que é o dano existencial? É o dano que compromete o projeto de vida de determinada pessoa, em função, neste caso, claro, do contrato de trabalho. Dou um exemplo que vai facilitar muito a sua compreensão: o empregado sofreu um acidente de trabalho, perdeu um braço. Nenhuma dúvida de que uma pessoa que tem uma mutilação de membro superior tem o seu projeto de vida comprometido. Não que ele vá ser um pianista, um jogador de tênis, mas, evidentemente, é fácil supor que alguém que perde um membro terá uma dificuldade muito maior enfrentada cotidianamente de executar as ações comuns da vida. Por quê?”

**Rafael Oliveira:**

“Mobilidade.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Os atos mais simples. Mobilidade, cognitiva — vai ter que aprender a escrever, se era, por exemplo, destro e não tinha habilidade de escrever —, a própria discriminação que vai vivenciar, o uso de uma prótese, enfim, passou a ter uma condição de vida diferenciada. Então, aí é um exemplo concreto do projeto de vida comprometido com a mutilação, a vida por acidente de trabalho. Mas a hora extraordinária, veja bem, não é a jornada excessiva por si só que gera o dano existencial. É quando essa jornada compromete o projeto de vida que o empregado diz ter sido comprometido.

Exemplo: fazia um curso à noite, tinha um outro emprego, tinha uma outra ocupação, e ele demonstra concretamente que a jornada excessiva impediu que ele usufrísse a condição de vida que ele tinha antes do fato acontecer ou que mesmo foi impedido — ele queria fazer um curso, encaminhou-se ao empregador ‘a partir do ano que vem, eu vou estudar à noite e eu quero ser liberado, pela minha jornada normal, às 18 horas’, e trabalhava até as 17h, vamos imaginar. Então, ele demonstra que projeto de vida é esse que não pôde ser concretizado.

Porque é muito comum aqui, e isso é um erro que se comete muito comumente, haver, por exemplo, a alegação da seguinte forma: ‘jornada excessiva comprometeu o meu projeto de vida’, não disse que projeto é esse, o que ele fazia, o que ele ficou impedido. Nesse ponto, o tribunal tem jurisprudência consagrada dizendo que não há dano existencial. Então, o dano existe quando o empregado afirma que comprometeu o seu projeto de vida concretamente demonstrado e não de forma abstrata ou aleatória.”

### **Rafael Oliveira:**

“Ok.

Bom, aqui o ministro Cláudio dá vários exemplos bem ilustrativos e isso facilita com certeza o entendimento, isso é ótimo.

Ministro, a gente tá caminhando aqui pro final do nosso bate-papo e aqui, pra encerrar, ministro, a gente preparou uma pergunta que talvez não seja diretamente ligada aos meios de controle, mas a gente vem falando aqui desde o início de jornada de trabalho e a gente está acostumado a trabalhar segunda a sexta, outros regimes também, plantões de fim de semana, às vezes 12x36, dependendo do segmento, enfim.

Mas existe um movimento em muitos países da Europa pedindo uma redução dos dias de trabalho pra 4 dias na semana. Queria ouvir o senhor sobre isso e perguntar se isso tem espaço, se esse debate tem espaço no Brasil.”

## **Ministro Cláudio Brandão:**

“Veja, essa pergunta é muito interessante porque nos leva a várias reflexões, né. O que estaria em jogo ou o que estaria em volta dessa proposta de redução da duração semanal do trabalho? O ócio criativo de que fala Domenico De Masi. Veja, a ideia é que a pessoa possa dispor da liberdade, a que eu me referi, com maior intensidade e com maior duração. Porque é preciso que nós compreendamos que o trabalho não pode ser senão um meio de emancipação social. Nós temos que compreender que o trabalho nos proporciona crescimento pessoal, crescimento de vida, realização dos nossos projetos de vida, nossos desejos.

Então, eu trabalho para quê? Eu trabalho pra ter a oportunidade de me projetar na sociedade enquanto pessoa e para isso eu preciso gerar o resultado do meu esforço, que no mundo capitalista é traduzido no pagamento, da remuneração que a pessoa recebe. Seja por hora, por tarefa, por produção, etc. Hoje, esse movimento que vem, que seria o movimento contrário àquele que aconteceu lá nos idos da Revolução Industrial, é pela busca do maior tempo por conta dos percalços do mundo contemporâneo.

A pergunta que você faz é: ‘No Brasil, esse movimento é possível?’. Eu diria que seria um movimento desejável, mas muito distante da nossa realidade ainda. Porque, claro, se eu diminuo a quantidade de dias de trabalho por semana de alguém, eu vou gerar postos de trabalho. Seria o ideal. Mas o que nós vemos no Brasil contemporâneo, lamentavelmente, é um movimento do sentido inverso. É cada vez mais aumentar a carga de trabalho e muitas vezes sem remuneração adequada. E isso é uma realidade extra da Europa, enfim, onde os países têm discutido com mais frequência, muito distante do nosso mundo brasileiro.

Porque no Brasil, a realidade ainda é trabalho precário, trabalho mal remunerado, baixa remuneração. E a hora extra, muitas vezes, ingressa nesse contexto uma forma de aumentar a renda do empregado. Ele próprio se submete a esse trabalho extraordinário e gosta até, muitas vezes, que isso aconteça, de uma forma indireta de aumentar o seu ganho mensal. O que seria um contraponto do que se discute na Europa. É manter o mesmo salário, salário digno, salário, enfim, que proporcione a inclusão das pessoas, trabalhadoras, e dando a ela um tempo maior para dispor de sua liberdade, aí, vivendo com a família.

Porque, veja, se nós fôssemos buscar os motivos que determinam, os fundamentos que determinam essa limitação de jornada, encontraríamos os fundamentos biológicos, que é o descanso, ou seja, é preciso descansar. E é interessante ressaltar que a sobrecarga de

trabalho ao longo da vida provoca na pessoa um desgaste maior do sistema muscular, do sistema respiratório, enfim, do seu corpo humano. O desgaste é maior.

Isso fica evidenciado, por exemplo, em trabalhadores que submetem uma carga de trabalho muito excessiva diariamente, ou excessiva diariamente, tendem a ter lesões musculares, ósseas, e até mentais, e o trabalho intelectual gera essa consequência, com lesões físicas, mentais, etc. O adoecimento mental no trabalho hoje é uma realidade do mundo contemporâneo.

Então, veja, se eu consigo limitar o fundamento, por exemplo, biológico, eu tenho também fundamento de natureza econômica, em descanso e em movimento, o setor de lazer, de restaurantes, de cultura, há todo um setor da economia que é impulsionado quando a pessoa tá de folga. Além disso, fundamento social, ele convive com a família, ou seja, a qualidade de vida melhora nos momentos que ele não está a trabalhar, portanto, está de folga.

Então, veja que não é apenas o descanso relacionado ao corpo do empregado, o fundamento biológico, que é um fundamento marcante, mas, por isso, nós temos intervalos dentro da jornada, como eu falei há pouco, mas também o fundamento econômico, porque o movimento, o setor da economia é voltado para lazer e descanso, e também um fundamento social, que é conviver com a família, conviver com os amigos, interações no seu bairro, na sua rua, ou seja, a pessoa viver enquanto ser social, que é a base desses fundamentos que orientam essa movimentação de redução do trabalho semanal.

Claro, se eu não estou trabalhando, não estou submetido a esse controle, a essa jornada, esse trabalho semanal com intensidade maior, eu estou descansando, movimentando a economia, etc. Então, a base é propiciar ao empregado maior tempo de convívio familiar, convívio social e também, claro, descansar também.

A pergunta que você faria: 'Isso no Brasil tem espaço?'. Eu diria que hoje, lamentavelmente, não. Porque a nossa realidade é de trabalho excessivo sobre a jornada, enfim, os momentos todos que nós-, os exemplos que nós mencionamos aqui há pouco. Desejável é, até porque muitas vezes a produtividade é afetada, não se perde produtividade mesmo quando se reduz a cada trabalho semanal porque as pessoas, enfim, trabalham mais felizes, trabalham com maior gosto, maior prazer, enfim, é um momento que eu acho que estamos distantes, quiçá um dia chegemos a isso aqui."

**Rafael Oliveira:**

“Ah, sim, tomara!”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Tomara!”

**Rafael Oliveira:**

“Bom, conversei aqui com o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Cláudio Brandão. Ministro, muito obrigado.”

**Ministro Cláudio Brandão:**

“Foi um prazer estarmos juntos, espero que tenha gostado da nossa conversa aqui sobre a duração do trabalho. É um tema, repito, antigo, mas atual. Um abraço a todos.”

**Rafael Oliveira:**

“Um abraço. E a você que nos acompanhou, mais uma vez, o meu muito obrigado! Esse foi o *videocast* ‘Vozes da CLT 80 Anos de História’. Até o próximo episódio. Tchau.”

□ [Música para encerramento]