

A POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA QUANTO AS HORAS INTINERANTES

Paolla Rodrigues Parreira Leite¹

As horas *in itinere* também chamadas de horas itinerantes ou tempo de deslocamento podem ser conceituadas como o tempo que o trabalhador gasta para o deslocamento do trajeto casa trabalho, bem como o seu retorno. Está regulada no artigo 58, §2º, da CLT² onde, via de regra, não remunera o trabalhador como se horas trabalhadas fossem quando o trajeto além de ser de fácil acesso, é servido por transporte público regular e o empregador não fornece a condução. Contudo, a exceção a regra é que será objeto de estudo no presente trabalho quando abordaremos apenas aquelas horas que o artigo 58, §2º, da CLT excepciona como computo da jornada de trabalho.

Para o professor Maurício Godinho Delgado³ o artigo 58, §2º, da CLT não trouxe novidades para o que na prática já vinha sendo aplicado, já que esse artigo apenas reproduziu o critério jurídico assentado pela jurisprudência do TST através da Súmula 90, I. Assim, definiu com bastante clareza o critério adotado tanto pela CLT quanto pela Sumula do TST. Veja-se:

“A partir desse critério jurídico, considera-se integrante dessa jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida-e-volta para o local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador (Sum. 90, I, TST; art. 58 , §2º, CLT).”

Atentando-se aos dois requisitos exigidos pelo artigo supra citado, quais sejam: que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador e que o local seja de difícil acesso e não servido por transporte público regular, dúvidas não haviam quanto ao pagamento dessas horas de deslocamento.

Contudo, as necessidades da economia como a preservação das empresas e aumento do número de postos de trabalho fizeram mudar um pouco esse paradigma, trazendo para o mundo moderno a flexibilização de direitos trabalhistas.

Para entender o que vem a ser esse instituto da flexibilização é importante ler as lições do professor Marco Túlio Viana⁴ que assim explica: “quando se fala em flexibilizar o Direito do Trabalho, o que se quer é torná-lo mais elástico, menos duro, menos rígido”.

Complementando, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar⁵ conceitua tal instituto como sendo: “Conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento”.

¹ Advogada do escritório OMB Advocacia desde julho de 2007, pós graduada em Direito Processual Civil pelo CAD – Centro de Atualização em Direito (Universidade Gama Filho), em julho de 2008.

² O artigo 58, §2º, da CLT dispõe que “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando –se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”.

³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. v. 1.p. 840.

⁴ VIANA, Marco Túlio. Cooperativas de Trabalho: um caso de fraude através da lei. p.133.

⁵ NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Flexibilização do direito do trabalho, p.20, citado por GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos em sua obra “Flexibilização Trabalhista” (2004, p. 115)

A possibilidade de flexibilização de alguns direitos trabalhistas já era defendida por Antônio Fabrício de Matos Gonçalves em sua obra “Flexibilização Trabalhista” (2004, p.131,132), quando cita Renato Cássio Del Gáudio Duarte, *in verbis*:

“A flexibilização possibilita que o contrato de trabalho seja disciplinado de forma diversa, mais ainda possibilita até a derrogação de normas de ordem pública. A princípio, pode parecer que feriria o princípio tutelar do Direito do Trabalho, deixando de assegurar direitos já conquistados pelos trabalhadores. Contudo, a flexibilização vem, na verdade, reforçar aquele princípio, uma vez que pode significar a continuidade do próprio emprego”.

Além da continuidade do próprio emprego muitos doutrinadores defendem que cresceria o número de trabalhadores com carteira assinada, já que o custo do trabalhador brasileiro é bastante alto. A respeito disso, José Pastore citado por Antônio Fabrício de Matos Gonçalves⁶ acrescenta que o custo de um trabalhador brasileiro é de 102% (cento e dois por cento) enquanto que na Argentina estão na ordem de 60% (sessenta por cento). Esta diferença decorre basicamente no tratamento diferenciados nos dois países quanto ao descanso semanal remunerado, dispensa, férias, feriados e jornadas de trabalho. E, ainda, defendendo a flexibilização questiona se vale aplicar numa minoria todos esses direitos trabalhistas conquistados, já que a maioria da população ou trabalha informalmente ou em empresas que não conseguem cumprir todas essas exigências da legislação trabalhista.

De modo que, a flexibilização dos direitos trabalhistas tem sua razão de existir na economia de mercado e na saúde financeira da empresa, já que quanto mais saudável está a empresa mais empregos irão surgir. Mas não é apenas isso. Se funda também na inclusão dos trabalhadores no mercado formal, efetivando-se o princípio da dignidade da pessoa humana⁷.

Alguns doutrinadores são contrários a flexibilização justificando que é impossível retirar do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da proteção ao trabalho e ao trabalhador, contudo, o que aqui defende-se é que alguns direitos podem ser flexibilizados sim, tendo a própria Constituição da República de 1988 aberto as portas para tanto quando em seu artigo 7º, XXVI, garantiu a todos o reconhecimento dos Acordos e Convenções Coletivas.

É lógico que o que se defende não é a desregulamentação estatal com a privatização dos direitos trabalhistas, mas sim uma mobilidade, flexibilizando alguns direitos em detrimento de algumas vantagens.

Isso é o que justifica a flexibilização das horas itinerantes que, inclusive, é assegurada até mesmo pela Constituição da República através do artigo 7º, XIII e XXVI, da CF/888, quando autoriza um maior abrandamento das relações de trabalho possibilitando a negociação coletiva em relação a jornada de trabalho.

⁶ GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. “Flexibilização Trabalhista” (2004, p. 128)

⁷ GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. “Flexibilização Trabalhista” (2004, p. 117)

⁸ 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;

(...)

XXVI –reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”

A validade das Convenções e Acordos Coletivos é também amparada pelos artigos 612 a 614, da CLT, dando força obrigatória as normas de natureza coletiva no âmbito da base territorial de quem as firmou, regendo os contratos individuais de trabalho dos empregados representados pela entidade sindical.

De modo que, podem os sindicatos pactuarem através dos instrumentos coletivos que o tempo gasto no trajeto de ida e volta casa-trabalho (artigo 58, §2º, da CLT) não será considerado tempo à disposição quando a empresa fornecer o transporte, até porque o trabalhador seria beneficiado com o conforto e a segurança de ser buscado em casa e levado ao trabalho em tempo menor do que levaria se utilizasse de outros meios para a locomoção sem, inclusive, custo algum, do contrário daquele empregado que utiliza veículo próprio, por exemplo.

A flexibilização também se justifica pelo Princípio do Conglobamento que permite a redução de determinado direito mediante a concessão de outras vantagens similares, de modo que no seu conjunto o ajuste se mostre razoavelmente equilibrado.

Muitas vezes é o que se verifica com relação a essas horas itinerantes, pois capta-se a incidência de uma norma coletiva mais abrangente em benefício dos empregados da empresa, que determina o fornecimento do transporte gratuito a todos os empregados, indistintamente, e retira do cômputo da jornada o tempo despendido nos trajetos, também para todos, isto é, sem perquirir se o local era de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

Assim, além de no todo ser a norma coletiva mais favorável à generalidade dos empregados, os instrumentos normativos, normalmente, concedem outras vantagens, como, por exemplo, ajuda alimentação, plano de saúde, adicionais de horas extras superiores aos legais, os níveis salariais por funções acima do salário-mínimo, dentre vários outros.

Entendimento esse que é compartilhado pelo Tribunal Superior do Trabalho, bem como o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Veja-se as jurisprudências abaixo:

RECURSO DE REVISTA – HORAS *IN ITINERE* – EXCLUSÃO PREVISTA EM ACORDO COLETIVO – VALIDADE – NÃO CONHECIMENTO – É válida a cláusula normativa que prevê o não pagamento de horas *in itinere*, porquanto fruto da livre negociação das partes, possuindo, inclusive, o aval da Constituição da República (art. 7º, inciso XXVI). Prevalece na exegese de acordo coletivo de trabalho o princípio do conglobamento, no sentido de que não se interpretam as suas cláusulas de forma isolada, mas em seu conjunto. Firmado pelo sindicato da categoria profissional, é de presumir-se que haja vantagem concedidas para toda a categoria, o que já justificaria o entendimento supra. Recurso de revista de que não se conhece. (TST – RR 644757/00.6 – 1ª T. – Rel. Juiz Conv. Guilherme Bastos – DJU 09.02.2007. Disponível em: [Júris Síntese IOB mai/jun 2008](#))

HORAS *IN ITINERE* – ACORDO COLETIVO – VALIDADE – O acordo coletivo que fixou em uma de suas cláusulas que o tempo gasto entre a residência do empregado e o local do escritório da obra não será remunerado como horas *in itinere*, deve ser respeitado, sob pena de ofensa ao artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988, que reconhece a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ademais, certamente por ocasião da negociação coletiva, houve em contrapartida de outras vantagens aos empregados, em face da teoria do conglobamento. Recurso do reclamado a que se dá provimento para excluir as horas *in itinere*. (RO 01693-2005-562-31-05-06). (TRT 9ª R. – Proc. 01693-2005-562-09-00-9 – (16966-2006) – 4ª T. – Rel. Juiz Arnor Lima Neto – DJPR 09.06.2006. Disponível em: [Júris Síntese IOB mai/jun 2008](#))

Assim, a negociação por instrumentos coletivos de trabalho com relação as horas *in itinere*, não viola a Constituição da República Federativa do Brasil, nem mesmo é uma forma de violar a regulamentação estatal, já que tal negociação se trata de uma garantia constitucional prevista no artigo 7º, XIII e XXVI, da CF/88. Isto porque, as horas *in itinere* não integram o conjunto de garantias mínimas do trabalhador, insuscetíveis de mudança – sendo válida, portanto, a negociação firmada.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Celso Ribeiro. “Curso de direito constitucional”. 17ª ed. Revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 1996.

BASTOS, Celso Ribeiro, Martins, Ives Gandra. “Comentários à Constituição do Brasil”. vol. II, São Paulo, Saraiva, 1989.

BRASIL. “Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. “Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 5 de outubro 1988”. 25. ed. São Paulo. Saraiva, 2000.

CARRION, Valentin. “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. “Curso de Direito do Trabalho”. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. v. 1. 1471 p.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. “Flexibilização Trabalhista”, 2004, 279 p.

VIANA, Marco Túlio. “Cooperativas de Trabalho: um caso de fraude através da lei”. Revista do TRT da 3ª. Região. Belo Horizonte, n. 55/56, jul.1995 a jun. 1997, p. 47-49.