

## PERÍODOS "IN ITINERE" E JORNADA DE TRABALHO

Geraldo Lorenzon — Juiz do Trabalho — Professor Assistente (UNISINOS)

1. Critérios de medição da jornada de trabalho.
2. Posição da OIT e do Brasil.
3. Brasil: exceção e casos especiais. Normas expressas.
4. Prestação do serviço no local convencionado.
5. Posições jurisprudenciais.
6. Percurso de duração usual.
7. Conclusão.

### 1. Critérios de medição da jornada de trabalho.

Segundo o juslaboralista peruano José Montenegro Baca, quanto "... a la medida de la extensión de la jornada de trabajo existen ... tres criterios, a saber: el del trabajo efectivo; el de la dependencia en sentido restringido del trabajador; y el de la dependencia en sentido amplio del trabajador" (Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, 1/5). Pelo primeiro critério, a jornada seria formada somente com as horas efetivamente trabalhadas. É que a Convenção Internacional do Trabalho n.º 1, de 1919, dispôs apenas que "la duración del trabajo personal no podrá exceder de 8 horas diarias" (Art. 2.º). Isto suscitou divergências entre patrões e empregados, propiciando o surgimento do segundo critério, para o qual, "la expresión "horas de trabajo" significa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador", adotado pela OIT na Convenção Internacional do Trabalho de 1930 (Art. 2.º), ou seja, a jornada laboral é computada desde que o empregado esteja à disposição do empregador, mesmo que não possa trabalhar por fatos alheios à sua vontade, v.g., falta de matéria prima. Bem mais amplo, o terceiro critério "sostiene que la jornada de trabajo no solo deve abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo, sino también fuera de él", ou seja, também o tempo empregado no trajeto que "separa el hogar del trabajador del centro de trabajo y viceversa ... siempre que sea considerable", ao qual Montenegro Baca propõe chamar "tempus in itinere" (ob. cit., 1, p. 10-11).

### 2. Posição da OIT e do Brasil.

Não há notícia de que algum país tenha adotado como regra o terceiro critério, seguindo-o apenas para casos excepcionais, por lei expressa, como a Itália (R.D.L., de 16/3/33) e Cuba (D. 251, de 1933). Nem mesmo a OIT inscreveu-se no generoso critério que considera o trabalhador à disposição "dentro y fuera del centro de trabajo", i. é, em seu trajeto de ida e volta do local de serviço, preferindo o critério intermediário, como observa o insigne Mestre peruano (ob. cit., p. 10 e 25). Esta também a orientação brasileira, considerando "como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens" (CLT, Art. 4.º). Nem um extremo (que só conta as horas efetivamente trabalhadas) nem o outro (que computa na jornada o "tempus in itinere"), mas o intermediário, assegurando-se ao hipossuficiente a efetividade do tempo de serviço,

mesmo quando não possa trabalhar por fato estranho à sua vontade (v.g., chuvas), incumbindo ao empregador assalariá-lo como titular dos riscos do empreendimento.

### 3. Brasil: exceção e casos especiais por normas espessas.

No Direito Brasileiro seguiu-se o terceiro critério apenas como exceção e só para fins de infortúnios do trabalho — o que é tradicional — “equiparando” a ele o “sofrido pelo empregado ainda que fora do local e horário de trabalho... no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela” (L. n.º 6367/76, Art. 2.º, § 1.º, V, d). De outra parte, a CLT consigna disposições próprias para casos especiais: ferroviários e mineiros de subsolo (arts. 238, §§ 3.º e 6.º, e 294). Em ambas as situações, todavia, o empregado já está em seu ambiente de trabalho, e, no caso específico dos mineiros do subsolo, isso decorre dos riscos próprios a que estão submetidos, quanto à vida e à saúde, desde que entram “en la jaula para descender hasta que sale de la mina después de efectuada su ascensión”, conforme Convenção específica, da OIT, de 1935, n.º 46, Art. 3.º. Nos dois casos, observe-se, não se adota o terceiro critério de medição da jornada laboral, computando-se esta só a partir da presença do empregado em seu “habitat” de trabalho. E, tanto na exceção quanto nos dois casos especiais, o legislador dispôs por norma expressa, para afastar a regra geral.

### 4. Prestação do serviço no local convenicionado.

A legislação trabalhista é praticamente omissa quanto ao local da prestação laboral, exceto no tocante à transferência. Assim, empregado e empregador têm disponibilidade contratual nesta área. O local (ou locais) de trabalho poderá ser convenicionado expressamente, hipótese em que se afastarão quaisquer dúvidas. E, “na ausência de ajuste expresso sob este ponto — doutrina de Gomes e Gottschalk — é possível precisar a vontade das partes analisando-se o conteúdo do contrato, e, particularmente, as cláusulas relativas à natureza do trabalho que o empregado deve executar” (Curso de Direito do Trabalho, Forense, 1972, p. 195, reportando-se a Durand e Vitu). Poder-se-á entender, outrossim, implicitamente ajustada a execução das tarefas nos diferentes estabelecimentos da empresa (em situação análoga à da transferência) quando se tratar de organização de âmbito tal que já consigne esse sistema de trabalho em seu regulamento interno, ou que notoriamente assim proceda dadas as atividades do empreendimento, eis que, aceitando o emprego, o trabalhador adere ao “status quo”. Nessas condições, a contagem da jornada de trabalho deve ser feita somente no local do serviço, excluindo-se os períodos “in itinere”, salvo liberalidade da empregadora, obrigando-se a remunerar também o tempo de percurso, o que seria exceção.

### 5 Posições jurisprudenciais.

Omissa a lei, a matéria foi objeto de pouca análise na doutrina, encontrando-se, porém, ultimamente, manifestações jurisprudenciais sobre o problema. A jurisprudência vem afastando, desde logo e de maneira uniforme, a contagem na jornada e a atribuição de horas extras quando o empregado conta com outros meios de chegar ao local de trabalho, além do propiciado pelo empregador. A discordância, nas Juntas e nos Tribunais, ocorre quando inexistem outras conduções para o trabalhador ir e vir do local de serviço, só podendo fazê-lo no transporte fornecido pela empresa. Nesta hipótese, a Eg. Corte Regional vem se manifestando: a) pela negativa do direito à retribuição “in itinere” — 1.ª Turma: “O tempo de deslocamento do empregado, de sua residência ao local de trabalho, em condução fornecida pelo empregador, por obrigação especial assumida no contrato, não integra a jornada de trabalho” (Rel. Juiz Ermes Pedrassani, Rev. do TRT-4.ª R., n.º 9, E-3079; a mesma orientação, na ob. cit., n.º 7, E-2340; e n.º 9, E-3240). b) pela atribuição de remuneração também no percurso — 2.ª Turma: “Responde o empregador pela remuneração correspondente ao tempo despendido pelo empregado para atingir os locais de trabalho, em condução da empresa, se inacessíveis por meios comuns de transporte” (Rel. Juiz João Antônio G. Pereira Leite, ob. cit., n.º 10, E-3440; no mesmo sentido, ob. cit., n.º 7, E-2363, n.º 8, E-2830 e 3241; e n.º 10, E-3437).

### 6. Percurso de duração usual.

Poder-se-á verificar, também, caso a caso, se a duração do percurso é a usual ou excessivamente longa, a ponto de revelar-se prejudicial ao trabalhador. É que, hoje em dia, é comum a viagem de até 1,30 horas para o trabalho, despendendo ainda a grande maioria dos

empregados parte substancial do seu ganho com o transporte. De outra parte, a duração usual do ir e vir poderá variar em razão da atividade desempenhada pelo prestador, eis que é inerente a algumas delas a condição de deslocar-se para o exercício das respectivas funções. Assim, na medida em que são usuais ou costumeiros, os períodos “in itinere” não se computarão na jornada.

#### 7. Conclusão.

Presidindo a Junta de Conciliação e Julgamento de S. Jerônimo, onde são inúmeras as questões em que se discute a matéria, em diferentes situações, temos entendido que as partes têm *disponibilidade contratual* quanto ao local de trabalho, cumprindo ao empregado adimplir a sua principal obrigação na forma contratada. Salvo liberalidade do empregador, os períodos “in itinere”, de *duração usual*, não se contam na jornada, pois o empregado está apenas se deslocando para a frente de trabalho (por condição expressa ou implicitamente inserida no ajuste), onde fará a prestação laboral, não incidindo, por isso, o disposto no Art. 4.º da CLT.

