

FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”
FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS HORAS ‘*IN ITINERE*’

ÉRIKA BULHÕES CAVALLI

Presidente Prudente/SP
2004

FACULDADES INTEGRADAS
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”
FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS HORAS *IN ITINERE*

ÉRIKA BULHÕES CAVALLI

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau De Bacharel em Direito, sob orientação da Prof^a Fabiana de Souza Pinheiro.

Presidente Prudente/SP
2004

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS HORAS “*IN ITINERE*”

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Dra. Fabiana de Souza Pinheiro
Orientadora

Dr. José Antônio de Oliveira
Examinador

Dra. Zélia Dantas D’Arce Pinheiro
Examinadora

Presidente Prudente, _____

A estrada para o Sucesso

"A estrada para o sucesso não é uma reta. Há uma curva chamada fracasso, um trevo chamado confusão, quebra-molas chamados amigos, faróis de advertência chamados família.
Mas....se você tiver um estepe chamado determinação, um motor chamado perseverança, um seguro chamado fé e um motorista chamado Deus, você chegará a um lugar chamado Sucesso!!! "
(Autor Desconhecido)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me dado o dom da vida; aos meus pais, às minhas irmãs, aos meus amigos, pelo carinho, pela paciência e compreensão nestes anos de estudo. À professora Fabiana de Souza Pinheiro pelos ensinamentos ao longo do trabalho, pelo tempo despendido e pela paciência; à Dra. Zélia Dantas D'Arce Pinheiro e ao Dr. José Antônio de Oliveira, por terem aceito o convite de examinar esta monografia! Enfim, agradeço a todos que fazem parte da minha vida!!!

RESUMO

Este trabalho analisa o instituto das horas *in itinere*, que é o tempo despendido pelo trabalhador de sua residência ao local do trabalho (ida e volta), quando este último se encontrar em local de difícil acesso ou quando não for servido por transporte público. (art. 58, §2º, da CLT).

Os métodos utilizados foram o dedutivo, o dialético e indutivo.

Foi dada especial atenção à discussão da doutrina e jurisprudência quanto à possibilidade de negociação coletiva das horas *in itinere*.

Estas horas à disposição do empregador seriam ou não passíveis de limitação por meio de acordo ou convenção coletiva?

Para que exista a possibilidade de negociação coletiva dessas horas, o instituto encontra fundamento no artigo 7º, XXVI, da CF, lembrando sempre que para ter validade o acordo ou convenção coletiva é fundamental a presença do sindicato da categoria.

As manifestações favoráveis à flexibilização do Direito do Trabalho também são incentivo à negociação das horas *in itinere*.

Os que defendem que as horas *in itinere* não são negociáveis, por sua vez, o fazem por entender que o empregado seria prejudicado nestas negociações.

Sustentam também, que existiria afronta ao artigo 444, da CLT, que assegura a livre estipulação de relações de trabalho em tudo que não infringir a ordem pública, bem como ao art. 9º, da CLT e art. 114, §2º, da CF.

Palavras-Chave: Jornada de trabalho-horas *in itinere*; transporte, negociação coletiva.

ABSTRACT

This work analyzes the institute of the hours in itinere, that it is the time expended for the worker of its residence to the place of the work (gone and comes back), when this last one is to find in place of difficult access or when will not be served by public transport (art. 58, §2º, of the CLT).

The used methods had been the deductive one, the inductive dialético and. it was given to special attention to the quarrel of the doctrine and jurisprudence how much to the possibility of collective bargaining of the hours in itinere.

These hours to the disposal of the employer would be or not passíveis of limitation by means of agreement or collective convention?

So that the possibility of collective bargaining of these hours exists, the institute finds bedding in the article 7º, XXVI, of the CF, remembering always that to have validity the agreement or collective convention is basic the presence of the union of the category.

The manifestations favorable to the flexibilização of the right of the work also are incentive to the negotiation of the hours in itinere.

The ones that defends that the hours in itinere are not negotiable, in turn, make it for understanding that the employee would be wronged in these negotiations.

They also support, that it would exist confronts to article 444, of the CLT, that assures the free stipulation of relations of work in that not to infringe the public order, as well as the o art. 9º, of the CLT and art. 114, §2º, of the CF.

Palavras-chave: day of work-hours in itinere; transport, collective bargaining.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA JORNADA DE TRABALHO	10
1.1 No mundo.....	10
1.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil – Introdução	13
1.2.1 Direito Individual do Trabalho e Jornada de Trabalho	14
1.2.2 Do Direito Coletivo de Trabalho	16
2 DA JORNADA DE TRABALHO	20
2.1 Conceito	20
2.2 Diferença entre Jornada de Trabalho, Horário de Trabalho e Duração do Trabalho	21
2.3 Teorias sobre a Jornada	23
3 HORAS IN ITINERE	26
3.1 Conceito	26
3.2 Construção Jurisprudencial – Enunciado 90 TST	27
3.2.1 Outros Enunciados do C. TST que se referem às horas in itinere	29
3.3 Art. 58, §2º, da CLT - Lei 10.243/01	30
3.4 Requisitos	30
3.4.1 Condução Fornecida pelo Empregador	31
3.4.2 Local de Difícil Acesso ou Não Servido por Transporte Público	32
4 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS HORAS <i>IN ITINERE</i>	36
4.1 Da Negociação Coletiva	36
4.2 Princípios que regem o Pacto Coletivo	37
4.3 A importância do Sindicato da Categoria dos Empregados	40
4.4 Da Negociação Coletiva das horas <i>in itinere</i>	42
4.5 Da Prevalência da Negociação Coletiva nas horas <i>in itinere</i>	47
5 CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

INTRODUÇÃO

A pesquisa enfocou a discussão da doutrina e jurisprudência quanto à negociação pelo sindicato das horas à disposição do empregador, ou simplesmente das horas *in itinere*.

O tema é de grande relevância na área trabalhista, a discussão refere-se aos princípios constitucionais, pois à primeira vista haveria um prejuízo ao trabalhador de dispor destas horas, que agora são regulamentadas por lei.

O trabalho em tela não tem como objetivo solucionar os problemas existentes, mas apenas apresentar uma contribuição ao tema. Pois o direito não é inerte, está sempre em movimento, apresentando novas teorias. Pretende-se identificar as horas *in itinere* no percurso casa/trabalho realizado pelo trabalhador e, principalmente, abordar as ocasiões em que as horas à disposição do empregador poderão ser negociadas pelo sindicato.

O método utilizado em grande parte do trabalho foi o dedutivo, que parte de situações gerais para particulares, bem como o dialético e indutivo.

O trabalho tratou da nova regulamentação das horas *in itinere* e da possibilidade dos sindicatos ainda acordar estas horas.

Foram coletados dados em doutrinas, jurisprudência, revistas jurídicas, em *sites* jurídicos, pesquisa nos Tribunais do Trabalho, e, principalmente a pesquisa de campo.

A monografia foi dividida em três partes. A primeira teceu algumas considerações sobre a história da Jornada do Trabalho no mundo e no Brasil; a segunda a caracterização das horas *in itinere*, sua regulamentação e, finalmente, foi enfocada a possibilidade negociação das horas à disposição do empregador.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA JORNADA DE TRABALHO

1.1 No mundo

É certo que a Revolução Industrial do século XVIII foi o grande marco na história do Direito do Trabalho. A principal invenção desta época foi a máquina a vapor e sua utilização para produção em grande escala. Verifica-se, porém, que a máquina a vapor nada mais foi do que um efeito da Revolução Industrial, pois à época, foram inventadas pesadas máquinas para a indústria têxtil, que necessitavam de uma força hábil para serem utilizadas com apto aproveitamento industrial. Através desses aperfeiçoamentos da máquina a vapor, acelera-se o processo industrial, levando à chamada Revolução Industrial.

A Revolução Industrial trouxe uma figura até então desconhecida: o assalariado, que agora é insignificante como indivíduo, mas visto como classe, não mais importa sua capacidade pessoal e sua habilidade, deveria ser apenas treinado para operar a máquina; o trabalhador perdera a importância de que gozara como profissional; artesão.

Não havia mais igualdade entre empregado e patrão, pois este detinha os meios de produção, a máquina e, ainda, o poder de dirigir a prestação de serviços, havia então uma desigualdade gritante. O patrão explorava sem limites e o empregado era explorado sem defesa. Estes problemas tornam a vida dos trabalhadores insuportável, estimulando-os a procurar soluções para estes graves problemas.

Surge o Direito do Trabalho, como um ramo autônomo e com características próprias, na segunda metade do século XVIII, a partir dos grandes aglomerados na indústria nascente. Reinava nesta época o liberalismo econômico, ou seja, ocorria total omissão do Estado quanto às relações entre as pessoas.

A situação dos trabalhadores era de total abandono, sem apoio do Estado ou de qualquer grupo social. Eles estavam sujeitos a jornadas intensas diárias e salários

insignificantes, e no caso das mulheres e crianças havia grande exploração sem qualquer limite, não havia respeito aos mínimos direitos dos trabalhadores.

Devido ao grande número de pessoas nos grandes centros, os proletariados viviam em condições precárias de sobrevivência, isto fez com que eles fossem formando uma consciência de classe, nascendo movimentos operários. A extensa jornada de trabalho, os ínfimos salários fazem com que os trabalhadores criem solidariedade entre si, chegando à formação de uma consciência grupal.

Discorre Gomes e Gottschalk (2001, p. 02) sobre o assunto: “Indivíduos colocados em condições de vida semelhantes tendem sempre ao associacionismo, e com tanto mais força atrativa quanto mais precária sejam suas condições de existência.”

Contra essa consciência de classe criada lentamente, não prevalecem nem coação da lei penal, nem a ganância do capitalismo desenfreado – resultado que foi obtido com muita luta, reivindicações.

Impulsionado pela Consciência de Classe, surge um Direito Coletivo, e em seguida um direito Individual do Trabalho.

A Revolução Industrial, apesar de grande marco, teve como fatores colaboradores grandes progressistas que fez o Estado ver a necessidade de olhar para as classes obreiras, desprotegida; bem como influências de legislação totalitários, sobretudo a respeito do direito individual do trabalho, e duas grandes guerras, com o Tratado de Versalhes, a criação da ONU (Organização das Nações Unidas) e da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

A doutrina costuma separar em 4 (quatro) períodos os acontecimentos marcantes na história desse Direito.

I – O primeiro período vai do fim do séc. XVIII até o Manifesto Comunista de Marx e Engels. Nesta época há lei que regulamenta o trabalho nas tipografias; uma lei inglesa de 1802, que proibiu que crianças trabalhassem mais de 12 horas por dia, bem como trabalho noturno. Houve lei britânica que permitiu o direito de associação dos trabalhadores ingleses. A jornada normal de trabalho era de 12 a 16 horas. Sua

limitação era a resistência física dos trabalhadores ou peculiaridade do serviço realizado.

II – Inicia-se com o Manifesto Comunista, em 1848, juntamente com a Revolução Francesa nesta mesma data e respectiva Constituição, instituindo um Direito do Trabalho ainda impreciso; a criação da “Comissão de Luxemburgo”, que regulamentou a duração do trabalho de adultos na província de Paris. Durante a Revolução ocorreu grande exploração dos trabalhadores, mas foi com ela que começou a se limitar a jornada de trabalho. A primeira lei estabelecia dez horas diárias de trabalho (1848). No entanto, inúmeras eram as reclamações dos empregadores que o legislador francês fixou a jornada em 12 horas. Enquanto isso, na Europa, os trabalhadores reivindicavam jornada de oito horas através de protestos. Um fato importantíssimo para a história foi, ainda, a conquista do direito à sindicalização na França, que abriu o caminho à livre sindicalização, podendo desta forma, os proletariados reivindicarem direitos.

III – Há quem diga que o marco inicial deste terceiro período ocorreu nas Primeiras Encíclicas Papais, a *De Rerum Novarum* (1891), de Leão XIII, que preocupava-se com a extensa jornada de trabalho. Prevê a encíclica que “não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitirem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários”. Esta encíclica influenciou muitos países a limitar a jornada de trabalho em oito horas. Outros dizem que o marco deste período é a Conferência de Berlim (1891). Em 1892, a lei instituiu a conciliação e arbitragem facultativas e ainda, criou-se lei de Acidente de Trabalho e outras.

IV – Este período inicia-se com o fim da 1ª Grande Guerra Mundial e com o Tratado de Versalhes, que trazia nove princípios para regulamentação do trabalho. O Estado principia sua atividade legislativa em favor dos trabalhadores em atenção aos nove princípios (de caráter social). Incorpora medidas sociais em textos constitucionais em todos os países democráticos. A OIT foi designada à execução

dos nove princípios do Tratado nas nações contratantes, dentre eles estava a obrigatoriedade de adotar a jornada de oito horas diárias ou de 48 horas semanais.

Em 1948, aprovou-se importante documento, a “Declaração Universal dos Direitos do Homem”, que trouxe muitos direitos ao homem, como, p.ex., o direito de se filiar a sindicato de seus interesses.

Houve necessidade da criação do Direito do Trabalho para regulamentar as relações, sempre antagônicas, entre patrão-empregado, no plano de prestação de serviços e da remuneração correspondente.

As convenções da OIT foram de grande importância para a definição da jornada diária para muitas profissões. A convenção nº 30, de 1930, estabeleceu a jornada de trabalho de oito horas para os trabalhadores no comércio e em escritórios. A convenção nº 31 versa sobre a jornada de trabalho dos trabalhadores das minas de carvão, que é fixada em 7h45 min. A convenção nº 40 reduziu o módulo semanal para 40 horas, etc.

1.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil – Introdução

As características do Direito do Trabalho no nosso país não são iguais as dos povos europeus e outros americanos, pois ainda existem resíduos do sistema colonial em que vivemos, a lenta formação de um mercado auto-suficiente, etc. Raras leis sobre o trabalho foram adotadas durante o Império.

Inicialmente, falou-se sobre direitos do trabalhador na Constituição Federal de 1934 que garantia liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada diária de 8 horas, proteção ao trabalho das mulheres e do menor, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

A Constituição de 1937 era de conteúdo corporativista, que veio a instituir sindicato único, conferido pela lei e vinculado ao Estado, podendo haver intervenção direta estatal em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho e, segundo o artigo 139, esta Carta

considerava a greve e o *lockout* recursos anti-sociais, incompatíveis com os interesses da produção nacional.

Surge em 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas, que veio reunir todas as normas existentes de forma sistematizada, através do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A Constituição de 1946 prevê a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve, dentre outros direitos.

Os direitos trabalhistas foram dispostos no art. 158, na Constituição Federal de 1967 e, finalmente, a Carta Magna atual dispõe sobre os direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11.

Em suma, os direitos trabalhistas foram ampliados de forma lenta, e há muitos outros a serem considerados, como tentaremos mostrar ao longo do trabalho.

1.2.1 *Direito Individual do Trabalho e Jornada de Trabalho*

No período iniciado com a Revolução de 1930, com o Governo Getúlio Vargas, muitas leis foram criadas referentes à questão trabalhista em níveis individual e coletivo. A partir de 1932, surgiram leis que começaram a tratar da duração do trabalho. A Constituição de 1934, em seu artigo 121, alínea c, estabelecia “trabalho não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogável nos casos previstos em lei”. A Constituição de 1937 especificou “dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei (art. 137, i)”, mas havia ainda muitas discussões quanto ao limite da jornada diária de trabalho.

Em relação à limitação da jornada de trabalho, o acontecimento mais importante foi a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, marcando um início de uma fase de centralização do poder com intervenção estatal. Apenas em 1943, a regra geral passou a ser a jornada de 8 horas, como dispõe o artigo 7º, XIII, CF/1988:

“Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”

O artigo 58, caput, da CLT dispõe:

A duração normal do trabalho para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite

Aqueles trabalhadores em que a atividade não permite nenhum intervalo para repouso ou alimentação, a jornada será de seis horas.

Ao mesmo tempo em que são mantidas as garantias constitucionais dos trabalhadores, discute-se a ineficácia do estado intervencionista. Estamos iniciando reformas legislativas tendentes à implantação de um Estado neoliberal, que faz crescer o movimento que luta pela flexibilização do Direito do Trabalho, como propostas para solução de problemas mais emergentes no campo trabalhista.

A Consolidação das Leis Trabalhistas assegurou descanso durante a jornada:

- a) Quando a jornada exceda de seis horas, intervalo de, pelo menos uma hora e que, salvo acordo ou negociação coletiva não poderá exceder duas horas;
- b) Se a jornada for superior a quatro e igual ou inferior a seis horas, o intervalo para repouso será de 15 minutos.
- c) Em serviços permanentes de mecanografia, cálculo, datilografia, etc. em cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá a um repouso de 10 minutos, que não será reduzido do horário normal;
- d) Período mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho. Este descanso não pode prejudicar o descanso semanal.

A principal proteção administrativa está no artigo 74 e parágrafos, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que traz um quadro de horários, submetido ao exame e ao controle do Ministério do Trabalho.

Como se verifica, houve grande preocupação da legislação com o direito individual do trabalho, em definir a jornada individual de trabalho, etc. deixando-se de observar o direito coletivo, que não foi desenvolvido com grande sucesso.

1.2.2 Do Direito Coletivo de Trabalho

A primeira lei sobre sindicalização surge em 1903. Dois anos após, fora assinado o decreto nº 1.637 que assegurava o direito de sindicalização a todos os trabalhadores.

A Constituição de 1934 previa o sistema de pluralidade sindical. A organização sindical brasileira, a partir de 1937, com a Carta Constitucional outorgada no país, moldou-se no corporativismo italiano, mas não chegou a sua reprodução integral. As idéias que inspiraram o corporativismo eram de que os sindicatos deviam permanecer sob o controle estatal, que existia funções originárias deste, transferida às organizações sindicais, que deveriam ser entendidas como parcela do próprio Estado e não como entidades autônomas.

No Brasil, os sindicatos eram órgãos bilaterais, de um lado os sindicatos dos empregados e do outro o dos empregadores, enquanto que no modelo italiano se encontravam os sindicatos unificados em órgãos denominados corporações, que eram células do Estado concentrando as forças produtivas da nação, pensou-se em eliminar qualquer luta de classes, reunindo empregado, empregadores e profissionais autônomos numa só entidade sindical. O Estado tomava conta dos sindicatos de forma autoritária.

O nosso sistema legal baseou-se nesta forma autoritária de sindicalização, em que o Estado deveria intervir em todos os passos do sindicato, criando apenas um, tendo assim um poder punitivo sobre aquele.

A Constituição de 1937 proibiu a solução dos conflitos coletivos mediante pressões diretas dos interessados, criando corporações para impedir o exercício do direito de greve, com o objetivo de resolver os problemas sociais, o que não se alcançou.

A Constituição de 1988 modificou aspectos do nosso sistema jurídico do trabalho. Discorre Nascimento (2001, p. 74):

Um dos aspectos positivos foi o redimensionamento das relações entre os sindicatos e o Estado através da adoção de dois princípios básicos, a *auto-organização sindical* e a *autonomia de administração* dos sindicatos, o primeiro permitindo a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado, o segundo assegurando aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo assegurando aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo as próprias decisões, os atos de interesse interno com liberdade de administração, o que vai transferir da lei para os estatutos a questões que, como os órgãos da sua direção, as deliberações de assembléia, as eleições, não podem mais sofrer a interferência do Estado.

Como vimos, a Carta Magna atual trouxe um novo período aos sindicatos, de total independência deste, possibilitando ainda, a criação de novos sindicatos sem autorização do Estado.

Surge a negociação coletiva como meio apto a solucionar conflitos (art. 7º, XXVI, CF). A Constituição trouxe ainda expressivas mudanças nos direitos até então existentes, tais como redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais (art. 7º, XIII, da CF), antes era de 48 horas semanais; elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50% (art. 7º, XVI, da CF); a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11, da CF); a inclusão de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a de empregadas gestantes (art. 7º, XVIII, da CF), entre outros direitos igualmente importantes.

O modelo de negociação coletiva brasileiro continua preso às características das antigas corporações. As idéias que surgem são no sentido de dar espaço à autonomia privada coletiva, fazendo com que as organizações sindicais atuem com maior intensidade, priorizando a autocomposição entre os interlocutores sociais, e

bem como arrazoa o doutrinador Nascimento (2001, p. 94): “Essa modificação permitirá o desenvolvimento de um sistema modelado pelos próprios interlocutores sociais em condições de se aproximar da realidade multiforme e cambiante sobre a qual atua, o que não foi possível alcançar através da rigidez e da artificialidade da lei.”

Muito interessante é o pensamento de Nascimento (2001, p. 76), quanto às tendências do direito brasileiro, a seguir transcrito:

As tendências do direito brasileiro voltam-se para a prática da negociação coletiva como amplo e efetivo processo de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores, visando fixar condições de trabalho bem como regular as relações entre as partes estipulantes, possibilitando, assim, o ajuste não só de cláusulas normativas destinadas a estabelecer direitos e deveres entre as partes e figuram no contrato individual de trabalho, como também, de cláusulas obrigacionais e vincularão as entidades e sujeitos estipulantes.

Como visto, as tendências brasileiras direcionam-se para as negociações coletivas, propondo cláusulas de caráter obrigatório que vincularão as partes. Para que haja uma obrigatoriedade, deve-se verificar a boa-fé dos contratantes, a responsabilidade social, apresentação das propostas com antecedência. É defendida a idéia da criação de mais um ente para conduzir as negociações. A lei atual limita a capacidade negocial das entidades integrantes da organização sindical e estas medidas visam liberar o potencial de negociação contido pela lei.

O sistema brasileiro não tem como costume utilizar-se do contrato coletivo de trabalho, ele deveria ser praticado como resultado de uma negociação de âmbito nacional, em um ou mais setor econômico profissional, legitimadas para agir as centrais, confederações e federações nacionais, de trabalhadores ou empregadores, de acordo com o que convencionarem as partes, com menos interferência da lei.

Não há possibilidade do Estado criar uma lei para cada profissão. Há categorias que dispõem de grande força, ainda que sem lei especial. Deve-se parar de pensar que uma categoria só é forte com regulamentação legal. A tendência atual é transferir essa regulamentação do âmbito legal para o das negociações coletivas.

Discute-se muito sobre a flexibilização do Direito do Trabalho, que podemos conceituar como a mera adaptação através de leis mais elásticas, ou até a desregulamentação, com substituição da norma estatal pela convenção coletiva ou individual.

Caro Figueroa (1988) *apud* Robortella (1991, p. 95), nos traz: “A flexibilização seria uma técnica de neoregulamentação, com a modificação do sentido e intensidade das normas tutelares estatais, mas sem a destruição do modelo”.

A flexibilização do Direito do Trabalho se faz necessária, pois as normas jurídicas devem adaptar-se à realidade social e econômica das pessoas, devendo evoluir junto à sociedade, utilizando-se de acordos e convenções coletivas para maior eficácia da lei.

Antonio Rodrigues de Freitas Jr. *apud* Robortella (1991, p. 76) traz a definição de flexibilização, a seguir transcrita: “a flexibilização por si mesma não sugere nem a ampliação nem a redução dos mecanismos reguladores que incidem numa dada relação social. Simplesmente confere aos seus partícipes imediatos o poder de conduzir atitudes reguladoras que lhes digam respeito, atendidos certos limites impostos, no mais das vezes por intermédio de lei.”

Não se deve confundir flexibilização com desregulamentação, pois esta defende a inexistência da maioria das normas de proteção ao trabalho, enquanto a flexibilização defende uma menor intervenção estatal nas relações de trabalho, mas não sua extinção. Seus adeptos esperam que os sistemas legais abram espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, mediante negociação coletiva, com a participação dos sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical.

Não podemos ignorar as exigências sociais da população, nosso sistema legal necessita de revisão, e enquanto não ocorre, deve-se aceitar uma flexibilização das leis trabalhistas, que se encontram tão distante da realidade dos trabalhadores.

2 DA JORNADA DE TRABALHO

2.1 Conceito

A palavra jornada indica uma relação de tempo. Jornada de trabalho é a medida do tempo de trabalho.

Segundo Sússekind (2002), jornada normal de trabalho é o tempo previsto no contrato de trabalho, nos limites da lei ou de outras frentes de direito, para a execução dos serviços contratados, sem o cômputo de trabalho extraordinário.

O conceito de jornada de trabalho deve ser analisado sob três aspectos: o tempo efetivamente trabalhado não considera as paralisações do empregado, como o fato de o empregado estar na empresa, em hora de serviço, mas não estar produzindo, só é considerado o tempo efetivamente trabalhado. A segunda teoria determina que a jornada de trabalho é o tempo à disposição do empregador. A terceira teoria explicita o tempo *in itinere*, considerado como jornada de trabalho desde que o empregado sai de sua residência até quando a ela regressa.

A Constituição Federal/88 limitou a jornada normal a oito horas e a duração semanal a quarenta e quatro horas, aplicável a trabalhadores urbanos e rurais. Do mesmo modo, limitou a seis horas a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, a não ser que instrumentos de negociação coletiva disponham em contrário (art. 7º, XIII, CF e art. 58, caput, da CLT). Esses limites podem ser reduzidos por lei, convenção ou acordo coletivo, regulamento de empresas ou contrato de trabalho.

A natureza jurídica da jornada de trabalho é de ordem pública, pois é interesse do Estado limitar a jornada de trabalho, a fim de que o trabalhador descanse e não preste serviço em jornadas extensas.

As horas extraordinárias - que são as prestadas além do horário normal de trabalho - devem ser remuneradas com o adicional respectivo (art. 7º, XVI, da CF e art. 59, § 1º, da CLT). Estas horas fazem parte da jornada de trabalho, e podem ser prestadas antes do início do expediente, após seu término normal ou durante os

intervalos destinados a repouso e alimentação. As horas extraordinárias são limitadas a duas horas diárias além do horário normal de trabalho, de acordo com o art. 59, caput, que diz:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (art. 59, caput, CLT, 2003, Editora Saraiva)

2.2 Diferença entre Jornada de Trabalho, Horário de Trabalho e Duração do Trabalho

A jornada de trabalho compreende o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato.

O período considerado corresponde ao lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude do contrato laboral.

Embora o conceito de jornada de trabalho seja restrito, o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de certos períodos curtos de intervalos intrajornadas, como forma de remunerar estes curtos períodos.

No mesmo sentido Sussekind (2002), que defende a jornada de trabalho normal como sendo o tempo previsto no contrato de trabalho, nos limites da lei ou de outras fontes de direito, para a execução dos serviços contratados, sem o cômputo de trabalho extraordinário.

O conceito de Martins (2001) é o mesmo, para ele, jornada de trabalho é o número de horas diárias de trabalho que o empregado presta à empresa.

Há grande confusão quanto a este instituto acima exposto e outros, tal como horário de trabalho e duração de trabalho.

A duração de trabalho abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato.

A expressão duração do trabalho abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício.

A duração do trabalho é regulamentado no capítulo II, da CLT, composto pelos artigos 57 a 75, que cuidam da jornada, da duração semanal de labor, intervalos intra e interjornadas e repouso trabalhistas.

Pelo exposto, nota-se que a duração do trabalho abrange tanto o horário de trabalho quanto seus descansos.

Um outro instituto importante é o horário de trabalho, que é o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa.

Tem-se entendido fazer parte do horário de trabalho, o horário semanal, que corresponderia à delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornadas.

Nesse sentido posiciona-se Sussekind (2002), que conceitua horário de trabalho como aquele que corresponde aos momentos em que devem ter início e fim a jornada normal e seu intervalo.

Martins (2001) traz em sua obra o conceito de horário de trabalho como sendo o espaço de tempo em que o empregado presta serviço ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando o tempo de intervalo. Restringe-se tal conceito apenas às horas trabalhadas, excluindo-se o intervalo para descanso.

A jurisprudência adota a terminologia Jornada de Trabalho, como verificado em pesquisas na Internet e como demonstra a ementa a seguir transcrita:

EMENTA: HORA EXTRA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADO. PREPARAÇÃO FÍSICA. O tempo à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da CLT, integra o cômputo da jornada de trabalho. Assim, o tempo em questão, seja para a prática de preparação física, seja para transporte até o local de trabalho, integrando a jornada de trabalho, faz com que o tempo efetivo de trabalho, dentro da jornada normal, seja diminuído. Em outras palavras, a não integração, concretamente, de tal tempo à jornada implica na realização de trabalho extraordinário durante o tempo correspondente ao período à disposição, que não foi considerado, como seria devido, para o cômputo da jornada normal. Não se trata, portanto, de

pagar hora extra pelo tempo à disposição, ou mesmo de pagar hora extra antes do início da jornada de trabalho, como pensam alguns, trata-se, isto sim, de considerar hora extra o tempo trabalhado após o término da jornada normal, que devia ter sido computada com a integração do tempo à disposição, conforme prevê o art. 4º, da CLT. (TRT/15ª R., RO 002375-2001-RO-3, Ac. 01805201, Rel. Juiz JORGE LUIZ SOUTO MAIOR)

No presente trabalho adotaremos a terminologia jornada de trabalho, por ser esta adotada pela Constituição Federal, a maioria da doutrina e, ainda, a jurisprudência.

2.3 Teorias sobre a Jornada

São três os critérios principais de cálculo da extensão da jornada de trabalho. São tais critérios o do tempo efetivamente laborado, o do tempo à disposição no centro de trabalho e, o tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência.

CRITÉRIOS BASICOS DE FIXAÇÃO DA JORNADA

A legislação brasileira tende a se posicionar por um dos três critérios, o eleito foi o do tempo à disposição. Entretanto, pode ocorrer a incorporação, excepcionalmente, de outro critério básico.

- O tempo efetivamente trabalhado: só é considerado o tempo em que o empregado efetivamente presta serviços ao empregador; exclue-se do cômputo da jornada de trabalho todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador. O salário somente seria pago em direta proporção ao real trabalho prestado. No Brasil, o fato da CLT considerar como tempo de serviço também o período em que o empregado estiver simplesmente “à disposição do empregador, aguardando ordens” (art. 4º, CLT), demonstra a rejeição deste critério como padrão de cálculo da jornada no mercado de trabalho do país.

- O tempo à disposição do empregador no sentido restrito: o empregado é remunerado por estar sob dependência jurídica do empregador e não apenas por que e quando está trabalhando. Considera-se como componente da jornada o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços. Agrega-se ao tempo efetivamente trabalhado aquele considerado à disposição do empregador, mas sem efetivo trabalho. O centro de trabalho é o local em que os trabalhadores se apresentam diariamente.

A lei brasileira adota esse critério como regra-padrão do computo da jornada de trabalho (art. 4º, da CLT).

- O tempo à disposição do empregador no sentido amplo: leva-se em consideração o momento em que o empregado sai de casa até quando a ela regressa (inclui na jornada de trabalho o período *in itinere*). É considerado como componente da jornada de trabalho, o período em que não há efetiva prestação de serviços (horas deslocamento). Em situações especiais, como acidente de trabalho, a legislação brasileira tem-se utilizado deste critério: “Equiparam-se ao acidente do trabalho (...) o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho (...) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive de veículo de propriedade do segurado.” (art. 21, IV, d, da Lei 8.213/91).

Ainda que o tempo deslocamento seja uma ampliação do “tempo à disposição”, a doutrina e jurisprudência trabalhistas têm entendido que esse critério não se encontra acobertado pela regra do artigo 4º, da CLT. Há, no entanto, situações especiais em que se acolhe este critério, como no caso dos ferroviários (art. 238, § 3º, da CLT).

TEMPO DE DESLOCAMENTO – HORAS *IN ITINERE*

A jurisprudência trabalhista apreendeu também do art. 4º, da CLT, mediante interpretação ampliada, uma hipótese excetiva de utilização do critério de tempo de deslocamento. É o que se verifica nas chamadas “horas *in itinere*”. Considera-se

integrante da 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 regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador (Enunciado 90; artigo 58, §2º, da CLT).

Se atendidos os requisitos das horas itinerantes apenas em parte do trajeto, somente nesse trecho o tempo despendido na condução fornecida será considerado como à disposição do empregador, para todos os fins (Enunciado 325).

A lei brasileira adota a teoria restrita do tempo à disposição do empregador quando determina que se deva computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho. Entretanto, pode ocorrer a incorporação, excepcionalmente, de outro critério básico. Esta teoria tem seu fundamento no art. 4º, 'caput', da CLT, vejamos:

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. (art. 4º, caput, CLT, Editora Saraiva, 29ª edição, 2003, atualizada e aumentada).

Hoje, a jurisprudência acolhe esse critério no sentido amplo, incluindo o tempo *in itinere*, quando presentes seus requisitos, como regulamentado no Enunciado 90 TST.

3 HORAS IN ITINERE

3.1 Conceito

Horas *in itinere* ou horas de transporte são os períodos de tempo de ida e volta da residência do empregado ao local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, desde que no trajeto não exista transporte público regular e a empregadora esteja localizada em via de difícil acesso.

O conceito de Galdino e Lopes (2000, p. 280) é de que horas *in itinere*, numa imagem antiga significam horas no caminho, ou seja, compreendem o tempo gasto com a condução do local onde o empregado reside até o local da sede ou do trabalho, excluído o período de tempo no ponto, enquanto se aguarda a condução.

Para que sejam devidas estas horas é fundamental que haja condução fornecida pelo empregador, e não exista transporte para o local de trabalho ou o local seja de difícil acesso.

O exemplo de Pelegrino (1997, p. 131) elucida o conceito de horas *in itinere*:

Assim, digamos, por exemplo, que o empregado toma a condução para dirigir-se ao trabalho às seis horas (da manhã), levando em média, 30 minutos para chegar ao seu destino. De acordo com o Enunciado 90 (ex-Súmula 90), esses trinta minutos e mais o mesmo tanto despendido para o retorno (o que equivale a 60 minutos – 1 hora), são consideradas como horas de trabalho. Se o empregado tem uma jornada de 8 horas, ele permanecerá somente 7 (sete) horas trabalhando, pois 1 (uma) hora é o tempo utilizado para o transporte.

Caso o empregado cumpra as oito horas diárias, será o empregador obrigado a pagar-lhe a hora utilizada no transporte como extra, acrescida do adicional devido. No entanto, o enunciado 90 do TST não dispõe que são horas *in itinere* o tempo que o empregado permanece aguardando condução fornecida pelo empregador, sendo indevidas horas extras nesse sentido.

Atualmente, regulam esta matéria os Enunciados 90, 320, 324 e 325, do C. TST e o § 2º do art. 58, da CLT.

3.2 Construção Jurisprudencial – Enunciado 90 TST

Há tempos, o entendimento dominante era de que o tempo de serviço seria contado para efeito de remuneração a partir da apresentação do empregado à empresa, não importando se o transporte era fornecido ou não pelo empregador, de forma gratuita ou não.

Posteriormente, surgiram decisões no Tribunal Superior do Trabalho, originadas dos Tribunais Regionais, no sentido de que, em alguns casos, as horas gastas em condução fornecida pelo empregador deveriam ser remuneradas. Estas horas de percurso, ou seja, o trajeto de ida e volta ao serviço, foram denominadas horas *in itinere*.

A base jurídica das horas *in itinere* encontra-se na interpretação do artigo 4º da CLT:

“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.”

Entendeu o C. TST, que estando o empregado em condução fornecida pelo empregador para atender seus interesses, diante da ausência de transporte público, estaria à disposição do empregador, sendo que o tempo ali despendido deveria ser remunerado como extra, em caso de excesso da jornada legal de trabalho.

Russomano (1987) em sua obra salienta que os primeiros julgamentos versavam sobre a situação excepcional dos empregados em atividades extrativas de madeira, salientando que foi preciso disciplinar a situação dos trabalhadores que, sem possibilidade de material de acesso ao local de execução do trabalho permaneciam à disposição do empregador, esperando transporte e/ou sendo transportando da sede do estabelecimento para as distantes frentes de trabalho.

Predominava a circunstância de que o local era de difícil acesso e afetavam apenas situações excepcionais.

Eis que o C. TST edita a Resolução Administrativa n. 69/78, DJU 26.09.78, que criou o Enunciado 90, inicialmente com a seguinte redação: “O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho”.

Interpretando a Resolução supra, constatava-se que qualquer empresa que oferecesse transporte aos seus empregados estaria sujeita ao pagamento das horas extras de jornada *in itinere*, o que poderia levar a uma reação contrária das empresas, a de suprimir o benefício.

Com a nova redação, alterada pela Res. Adm. N. 80/78 – DJ 10.11.78, somente se tem direito ao pagamento do tempo despendido *in itinere* quando a empresa estiver instalada em local de difícil acesso e que não conte com transporte público.

Este tempo passou a ser efetivamente incluído na jornada de trabalho do empregado, com o Enunciado 90 do TST a seguir transcrito:

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

É fundamental que os três destes requisitos estejam presentes. A condução deve obrigatoriamente ser fornecida pelo empregador, caso contrário não haverá o cômputo dessas horas.

A inexistência de transporte público no local também se faz necessária, pois havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público (Enunciado 325 do TST).

O Enunciado 320 do TST diz que: “o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido pelo transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas *in itinere*”.

A par disto, até 19 de junho de 2001, estes Enunciados conduziam as horas à disposição do empregador, pois não havia disposição na Consolidação das Leis Trabalhistas que tratasse do assunto, no entanto, com o advento da Lei 10.243, que criou o § 2º no art. 58, da CLT, as horas *in itinere* passaram a ter previsão legal, com a seguinte redação:

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 de transporte público, o empregador fornecer a condução. (art. 58, §2º, da CLT, introduzido pela Lei 10.243, de 19 de junho de 2001)

Verifica-se, portanto, que o conceito de horas *in itinere* não diverge do antigo conceito jurisprudencial, reproduzindo-o quase que integralmente. Somente é considerada jornada laborativa o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho, quando este é considerado de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador.

O artigo 58, §2º, da CLT, teve como precedente o Enunciado 90 do C. TST, que deve ser analisado junto aos Enunciados 324 e 325, todos abordando as horas à disposição do empregador.

3.2.1 Outros Enunciados do C. TST que se referem às horas *in itinere*

Os Enunciados 320, 324 e 325 do C. TST devem ser analisado junto ao Enunciado 90 para tentar esclarecer quando são devidas realmente essas horas à disposição do empregador, embora o Enunciado 90 do C. TST tenha se tornado lei, os Enunciados em estudo ainda permanecem válidos.

Como acima exposto, o Enunciado 90 do C. TST procurou deixar claro as exigências para caracterizar o tempo à disposição do empregador, casos em que seria devido o pagamento das horas *in itinere*: a) local de trabalho de difícil acesso; b) local não servido por transporte regular público.

3.3 Art. 58, §2º, da CLT - Lei 10.243/01

As horas *in itinere* foram fixadas no ordenamento legal através da Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, mediante inserção do § 2º, no artigo 58, da CLT, após construção jurisprudencial longamente maturada (Enunciado 90 TST). Sobre o tema:

Ementa: HORAS IN ITINERE. LEI Nº 10.243/2001. Até a edição da Lei nº 10.243, de 19.06.2001 (que acrescentou o § 2º ao art. 58 da CLT), o direito às horas *in itinere* decorria apenas de construção jurisprudencial, de forma que deve prevalecer a norma coletiva que previa a exclusão do tempo de percurso do cômputo da jornada de trabalho. A partir de então, há prevalência da lei sobre a norma coletiva. (TRT - 12ª Região - Órgão Julgador: 2ªT - Ac: 00885/2004 2693/2003 - ROVA 01171200202012005).

As discussões eram muitas quando se tratava do cabimento das horas *in itinere*. Em regra não é devido o pagamento dessas horas gastas pelo empregado até seu local de trabalho, mas excepcionalmente são cabíveis, nas hipóteses estabelecidas no artigo 58, § 2º, da CLT, quais sejam: a) local de trabalho de difícil acesso; b) não servido por transporte público; e c) transporte fornecido pelo empregador.

O que antes era apenas uma orientação a ser seguida, agora é Lei, que deve ser obedecida quando presente uma das causas excepcionais, pois a regra é de que tanto as horas quanto o transporte deve ficar a cargo do empregado.

3.4 Requisitos

O empregador não está sempre obrigado ao pagamento das horas *in itinere*, somente quando estiverem presentes os requisitos do Enunciado 90, que são: 1º) Condução fornecida pelo empregador; 2º) Local de difícil acesso *ou* não servido por transporte público regular. Quando o local é servido por transporte público afasta ao pagamento das horas *in itinere*, ainda que o empregador ofereça transporte para os empregados.

Antenor Pelegrino (1997), entende existir três requisitos, condução fornecida pelo empregador, local de difícil acesso e local não servido por transporte regular público, no entanto, os mesmos argumentam que deve estar presente fundamentalmente o primeiro requisito, mas pode caracterizar as horas *in itinere* com a presença do segundo ou do terceiro requisito, não são necessários ambos. No presente trabalho optamos por considerar três os requisitos necessários para a caracterização das horas *in itinere*, caso não haja existência de um dos requisitos, não haverá direito ao pagamento das horas *in itinere*.

Nesse sentido TRT 15ª Região:

EMENTA HORAS “IN ITINERE”. CABIMENTO. CERCEAMENTO DE DEFESA. Três são os requisitos para configuração do direito à percepção de horas “in itinere”: local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte público e o fornecimento de condução pelo empregador, significando que a ausência de um desses requisitos implica na inexistência do direito à percepção de horas “in itinere”. E, é claro, comprovada a inexistência de qualquer desses requisitos, não há que se falar em cerceamento de defesa pelo indeferimento da produção de prova testemunhal com o objetivo de comprovar o tempo gasto no percurso (TRT 15ª R., Ac. 00299600, Rel. Juiz Samuel Corrêa Leite, N.º 25.798/1998-RO-3)

3.4.1 Condução Fornecida pelo Empregador

O principal requisito é que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador, se este faltar não há que se falar em Enunciado 90 do C. TST. E, nas palavras de Pelegrino (1997), o local pode ser de difícil acesso e não existir sequer uma linha de ônibus, o empregado indo por conta própria, não se fala em Enunciado 90 do TST. Não elide o requisito, a circunstância de o transporte ser efetivado por empresa privada especializada contratada pelo empregador, já que este, indiretamente é quem fornece. Não importa ainda, que o transporte seja ofertado pela tomadora de serviços, em casos de terceirização, já que há, evidentemente, ajuste expresso ou tácito nesta direção entre as duas entidades empresariais.(DELGADO, 2003, p. 122).

O Enunciado 320 TST soluciona outras questões referentes ao tempo *in itinere*, no sentido de considerar que o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou

não, importância pelo transporte fornecido, não afasta o direito à percepção do pagamento. Isto porque a figura em tela não diz respeito a salário *in natura*, mas à jornada de trabalho, vedado pelo artigo 458, § 2º, III, da CLT.

Por entendimento de Jurisprudência do C. TST, se o empregador fornece condução, se o local de trabalho é de difícil acesso e não servido por transporte público regular, a jornada de trabalho começa com o ingresso na condução fornecida pelo empregador e termina com a saída do empregado da referida condução ao regressar ao ponto de partida.

3.4.2 Local de difícil acesso e não servido por transporte público

Tanto a jurisprudência quanto a lei exigem que o local de trabalho seja de difícil acesso e que não esteja servido por transporte público, portanto, este segundo requisito se consuma com uma ou outra hipótese. Nesse sentido:

Ementa: HORAS "IN ITINERE". Com efeito, para o deferimento das horas "in itinere", necessária, nos termos dos Enunciados 90 e 324 do C. TST, é a conjunção dos seguintes fatores: que o local seja de difícil acesso e não seja servido por transporte público. Ademais, salienta o Enunciado 324, acima aludido, que "a mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas "in itinere". Oportuno ainda lembrarmos que na forma do § 2º, do art. 58, da CLT, acrescido pela Lei 10.243/01, somente será computada na jornada de trabalho as horas itinerantes quando o local for de difícil acesso e não servido por transporte público. Destaque-se que a Lei suprimiu o disposto no Enunciado 90, do C. TST, no que pertine ao transporte público REGULAR. Não restando satisfeitos os pressupostos acima, improcede o título e por via de consequência, a reforma da sentença. (TRT - 19ª Região - Data: Maceió, 18/11/2003 - JOSÉ ABÍLIO NEVES SOUSA Juiz Relator - Número do Processo 19ª REGIÃO 00356.2003.056.19.00.5 - RECURSO ORDINÁRIO).

A jurisprudência tem considerado que sítios estritamente urbanos não tendem a configurar local de difícil acesso (DELGADO, 2003, p. 123). É que a urbanização caracteriza-se pela socialização e democratização do acesso geográfico às pessoas integrantes do respectivo populacional. Desta forma, a primeira alternativa do segundo requisito tende a configurar-se, predominantemente, no meio rural, embora boas condições de acesso a locais de trabalho no campo também possam elidir esse requisito.

A expressão transporte “regular” só existe na Súmula, mas não na Lei. A Jurisprudência diverge sobre os efeitos da insuficiência e também da incompatibilidade do transporte público existente no tocante ao cumprimento ou não do presente requisito. O Enunciado 324, do TST¹ tentou solucionar a questão, assentando que a insuficiência do transporte público não autoriza o deferimento da regra das horas *in itinere*. Contudo, há Orientação Jurisprudencial da SDI 1- TST nº 50² informando que a incompatibilidade de horários no tocante ao referido transporte público atenderia sim, ao requisito mencionado no Enunciado 90 do C. TST.

Nesta linha interpretativa, portanto, deve-se compreender que a mera insuficiência do transporte público não forma o requisito das horas itinerantes. Contudo, caso se verifique real incompatibilidade de horários, configura-se o requisito aventado pela jurisprudência. A diferença é sutil, mas é possível fazer-se a distinção entre insuficiência de transporte público e incompatibilidade de horário. O primeiro caso diz respeito ao transporte em si, que é regular, porém dispõe de poucos horários. Cabendo ao obreiro se adaptar aos horários. No segundo, a dificuldade resulta dos horários cumpridos pelo empregado, cuja jornada começa ou termina em horas em que não circula nenhum transporte coletivo, citamos o exemplo do r. Acórdão do TRT da 15ª Região:

As partes convencionaram, em audiência (fls. 11), que o tempo de percurso despendido pelo reclamante era de duas horas por dia de trabalho, considerando os trajetos de ida e de volta, em estrada de terra, admitindo que havia transporte público regular até a sede da reclamada, mas com horários incompatíveis. Segundo entendimento esposado por esta Turma, em inúmeras oportunidades, a incompatibilidade de horários do transporte público com os horários de trabalho do empregado importa, na verdade, inexistência de transporte regular, tornando o local de trabalho de difícil acesso, para os efeitos do Enunciado nº 90, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, de forma a gerar o direito às horas “in itinere”. Em sendo assim, faz jus o reclamante a duas horas por dia de trabalho, a título de horas “in itinere”, que devem ser pagas com o mesmo adicional utilizado para o pagamento de horas extras, como tais consideradas as horas “in itinere”(...). (ROS-7, 23650/00, Ac. 015.568/01, TRT 15ª R., Rel. Juiz Luiz Carlos de Araújo)

¹ Enunciado 324 C.TST: Horas *in itinere*. Enunciado nº 90. Insuficiência de transporte público. A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas *in itinere*. DJ 21/12/1993.

² OJ n.º 50- SDI 1-TST:Horas *in itinere*. Incompatibilidade de horários. Devidas. Aplicável o Enunciado 90. Inserido em 01.02.1995

Ementa: HORAS IN ITINERE - INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO - INCOMPATIBILIDADE DE HORÁRIO - INDEVIDAS. A insuficiência de transporte público ou a incompatibilidade de horários não são requisitos aptos a configurar a ocorrência de horas *in itinere*, conforme se verifica do § 2º, do art. 58, da CLT, o qual prevê o pagamento de referidas horas somente quando inexistente transporte público ou tratar-se de local de difícil acesso. Portanto, comprovada a existência de transporte público intermunicipal no trajeto que inclui a sede da reclamada, não há falar-se em horas *in itinere*. Recurso improvido, por unanimidade. (TRT 24ª Região - Processo Número 00632/2001-071-24-00-9-RO.1 - Publicado no DO nº 5959 de 18/03/2003 - Relator: JUIZ ABDALLA JALLAD).

Por outro lado, existem casos em que a condução regular vai até determinado ponto e daí em diante o acesso torna-se difícil. Surge o Enunciado 325 do C. TST para solucionar tal problema, com a seguinte redação: “Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público”, (ROS-3, 23.079/00, Ac. 031.840/01, TRT 15ª R.)

Quando o local é servido por transporte público afasta o pagamento das horas *in itinere*, ainda que o empregador ofereça transporte para os empregados. Nesse sentido:

Ementa: HORAS *IN ITINERE*. O mero fornecimento de transporte ao empregado não gera o direito à percepção de horas *in itinere*, sendo pressuposto para isto, nos termos § 2º do art. 58 da CLT, acrescido pela Lei nº 10243, de 19.6.01, que o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público. Basta que o local de trabalho seja atendido por transporte público regular, ainda que não coincida com o horário de trabalho do empregado, para que o local não seja de difícil acesso. É nesse sentido o entendimento contido no Enunciado 324 do Col. TST. (TRT - 4ª Região - Ac: 00283-2002-531-04-00-7 (RO) - Relator: TANIA MACIEL DE SOUZA - Data de Publicação 10/02/2004)

Quando devidas, as horas *in itinere* não são pagas como horas extras, pois estas fazem parte da jornada diária do trabalhador. No entanto, quando juntamente com as horas *in itinere*, o trabalhador extrapolar sua jornada diária de trabalho, estas horas serão devidas com o acréscimo legal de horas extraordinárias. Senão vejamos:

Ementa: HORAS "IN ITINERE" E EXTRAORDINÁRIAS - FORMA DE REMUNERAÇÃO. A lei considera como de serviço efetivo o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, logo, as horas *in itinere* constituem-se uma espécie do

gênero de horas extraordinárias, compreendidas as prestadas além da jornada máxima legal ou contratual. Inteligência do parágrafo 1º do art. 4º c/c art. 59 consolidados. (TRT - 9ª Região - TRT-PR-ROPS-00466-2001 - AC 18961-2001 - Data de Publicação 13/07/2001)

Diante disso, as horas *in itinere* são remuneradas como horas normais de trabalho, sendo devidas como extraordinárias, quando ultrapassar a jornada normal.

4 DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DAS HORAS *IN ITINERE*

4.1 Da Negociação Coletiva

Decorre do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal o valor dos pactos estabelecidos pelos profissionais através de seus sindicatos perante os empregadores, empresas ou sindicatos, tem este artigo a seguinte redação:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

O TST estabeleceu o conceito atual dos instrumentos coletivos em sua harmonia com os direitos individuais trabalhistas, conforme ementa adiante reproduzida: “As relações contratuais de trabalho, livremente ajustadas em instrumentos coletivos, ainda que possam estar em conflito com as disposições legais, devem ser respeitadas e, assim, prevalecer sobre o legislado para que se incentive a composição dos conflitos pelo próprio interesse”.

Quanto ao trabalhador rural, o TST mediante a sua jurisprudência majoritária tem admitido a juridicidade do pacto coletivo nessa situação. No entanto, é fundamental a intervenção do sindicato para a validade da cláusula de acordo coletivo, bem como rege o artigo 8º, VI, da CF:

“Art.8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

A Carta Magna quis privilegiar a negociação coletiva incentivando o entendimento direto das categorias, independentemente da intervenção do Estado. Como reforço à negociação coletiva, a CF passou a admitir a flexibilização das normas laborais, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, tornando viável a redução de salários, a diminuição da jornada de trabalho, etc. Ainda a própria Constituição Federal quis privilegiar as negociações coletivas de trabalho em seu artigo 114, § 2º, senão vejamos:

HORAS "IN ITINERE". NORMA COLETIVA PREVENDO A INAPLICABILIDADE DO ENUNCIADO Nº 90 DO TST. VALIDADE. A Constituição Federal, além de reconhecer, expressamente, em seu artigo

7º, inciso XIV, as convenções e acordos coletivos de trabalho, dispõe, no § 2º, do artigo 114, que as categorias dissidentes só podem buscar a prestação jurisdicional do Estado, após a tentativa de negociação coletiva. Verifica-se, deste modo, que a atual Carta Magna quis privilegiar a negociação coletiva, incentivando o entendimento direto das categorias, independente da intervenção do Estado, bem como admitindo a flexibilização das normas laborais mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal). Ao Poder Judiciário compete, como uma das formas de flexibilização, admitir que, na negociação coletiva, as partes possam dispor diferentemente da lei e da própria Constituição. Ademais, não é conveniente taxar de inválida cláusula de norma coletiva, sem que o instrumento normativo seja examinado em seu conjunto, ou seja, sem que se examinem as vantagens auferidas pela categoria mediante negociação. Válida, pois, a cláusula normativa convencionada no sentido da inaplicabilidade do Enunciado nº 90/TST. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR/504968/1998.3 - 5T - Rel. Ministro Rider Nogueira de Brito - DJU 08/03/2002 - P. 700, v.u., *BREVEM FACIAM, DIRETORA GERAL JURÍDICA, ano IV, n.º 33, 12/09/2003*)

A convenção ou acordo coletivo goza de respaldo constitucional, devendo o obreiro ser representado por seu sindicato. Nos instrumentos coletivos do trabalho, as partes praticam concessões em certas cláusulas e vantagens em outras, do resultado, nasce o equilíbrio da norma coletiva.

Estas normas devem ser acatadas, eis que decorrem de transações mútuas e recíprocas praticadas entre empregadores e obreiros, cuja composição de interesses objetiva a melhor solução entre capital e trabalho.

4.2 Princípios que regem o Pacto Coletivo

De acordo com o princípio protetor, na aplicação das normas, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Para isso, existem duas teorias que devem ser ponderadas: a teoria da incidibilidade ou conglobamento e teoria da acumulação ou atomista.

A teoria da incidibilidade ou conglobamento preconiza que as normas devem ser consideradas em seu conjunto, ou seja, deverá haver a consideração global das normas aplicáveis. Inexiste nulidade quando, em convenção ou acordo coletivo, se pactue cláusulas aparentemente desfavoráveis ao trabalhador, ao lado de outras que instituem benefícios, sem que o resultado global seja considerado prejudicial.

A teoria da acumulação ou atomista denomina-se assim, pelo fato de que não toma o todo como um conjunto, mas cada uma de suas partes como coisas separáveis.

Neste tema, há divergências entre doutrina e jurisprudência sobre a teoria a ser adotada.

Acolhendo a teoria do conglobamento o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, proferiu decisão prestigiando a regra em questão:

RECURSO DE REVISTA. ACORDO COLETIVO. ARTIGO 7º, XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: 1. De acordo com o princípio do conglobamento, as normas coletivas devem ser interpretadas observando-se o seu conjunto, pois as partes, ao firmarem acordo coletivo, transigem entre si para auferirem vantagens recíprocas. (TST, AIRR-09080/2002, Ac. 000056824, 1ª T., Rel. Juiz João Oreste Dalazen. Ainda no mesmo sentido, 504974/98-RR, Ac. 000039933)

No mesmo sentido, TRT 10ª Região; e ainda, o TRT 15ª Região decidiu:

HORAS *IN ITINERE*. PRÉ-FIXAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PRINCÍPIO DO CONGLOBAMENTO. CONCESSÕES MÚTUAS. INADMISSIBILIDADE DE INVOCÇÃO DE PREJUÍZO. O envolvimento de interesses recíprocos leva a concessões mútuas e à crença de que nenhum sindicato, em sã consciência, iria aceitar determinada cláusula supostamente desfavorável, se no contexto geral, a negociação não tivesse redundado em efetivo proveito para a categoria profissional representada. Esse modo de ver representa a observância do princípio do conglobamento, autêntica norma técnica que não admite invocação de prejuízo como objeção a uma cláusula sem a demonstração de que tal prejuízo também seja resultado da negociação globalmente considerada em seu resultado final, proposto e aceito. (ROS-5, 34.176/00, Ac. 01633701, TRT 15ª R., Rel. Juíza Olga Aída Joaquim Gomieri)

É evidente que a jurisprudência e a doutrina pende ao princípio da autodeterminação coletiva, pois a CF permite a redução de salários, inclusive, reconhece convenções e acordos coletivos de trabalho, sempre mediante a negociação coletiva com a participação da entidade sindical.

A negociação coletiva deve ser instrumento de melhorias das condições de trabalho e, também, das condições de vida dos trabalhadores, razão pela qual deve ser atribuída prevalência das normas coletivas sobre as individuais. Nesse sentido:

HORAS *IN ITINERE*. FIXAÇÃO DO TEMPO DE PERCURSO ATRAVÉS DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. VALIDADE - É irrecusável a validade da fixação do tempo de percurso através de cláusula inserta em acordo ou convenção coletiva de trabalho, para o pagamento respectivo, quando o local de trabalho for de difícil acesso, desprovido de transporte público regular e a condução fornecida pelo empregador, ante o comando dos artigos 7º, XXVI e 8º, III e V, da Constituição Federal e de acordo com a teoria do conglobamento. (TRT 15ª R., 01201-2002-044-15-00-7 ROPS, Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos)

EMENTA: HORAS "IN ITINERE". PRÉ-FIXAÇÃO POR INTERMÉDIO DE NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. HORAS SUPLEMENTARES INDEVIDAS. A pré-fixação de horas *in itinere* mediante negociação coletiva se torna perfeitamente possível, em virtude da aplicação do princípio do conglobamento, segundo o qual podem ser pactuadas em convenções e acordos coletivos de trabalho cláusulas aparentemente desfavoráveis aos trabalhadores, ao lado de outras que estipulem benefícios protegidos pelas normas positivas, sem que o resultado global da avença coletiva seja considerado necessariamente prejudicial, afastando-se, assim, a ocorrência de qualquer nulidade. Ademais, o inciso XXVI do art. 7º da C.F. impõe o endereçamento de maior prestígio às convenções coletivas de trabalho. (TRT 15ª R., Ac. 5222/2004-PATR, Proc. n.º 316/2003, publicado em 27/02/2004).

Os adeptos da teoria da acumulação (ou atomização), sustentam que podem ser extraídas de cada norma as disposições mais favoráveis. Somam-se as vantagens extraídas de cada norma, ainda que de origem diversa, tem como adeptos: Rafael Caldeira, Giuliano Mazzone; dentre os brasileiros, José Cláudio Monteiro de Brito Filho³, encontrando ainda, adeptos na jurisprudência:

Norma coletiva – (Em geral) Efeitos – “O artigo 620, da CLT, ao determinar a prevalência da cláusula mais benéfica no confronto de duas normas coletivas, trata do exame de cada direito concedido isoladamente considerado. A teoria do conglobamento é obstada pelo art. 620 da CLT, pelo fato de ser ilegal a complexividade no direito trabalhista brasileiro, e pela impossibilidade de se ter um critério objetivo de avaliação global das cláusulas”. (TRT 2ª R., Ac. 02930040232, 5ª T., Rel. Juiz Rubens Tavares Aidas, DOESP 15.03.1993 *apud* José Roberto Dantas Oliva)⁴

³ Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região – 4º trimestre – out/dez 2001 – Editora LTr – “Convenções e acordos coletivos: conteúdo, alterações *in melius* e *in pejus* e teorias do conglobamento, p. 106/107

⁴ Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região – 4º trimestre – out/dez 2001 – Editora LTr – “Convenções e acordos coletivos: conteúdo, alterações *in melius* e *in pejus* e teorias do conglobamento e da acumulação. A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado”, OLIVA, José Roberto, p. 107

Uma nova solução para o conflito seria a posição intermediária adotada por Plá Rodriguez, dentre outros, que fundamenta: “com base no artigo 6º da Lei Argentina n. 14.250, entende que se deve considerar o conjunto das cláusulas referentes a cada instituição de Direito do Trabalho. É possível tomar disposições de normas distintas, sempre que se refiram a temas diferentes, entendendo-se por temas um dos institutos do Direito do Trabalho. Afirma ainda “parecer mais racional e lógico estabelecer a comparação entre os institutos, que pressupõem necessariamente uma unidade conceitual e orgânica. Parece ser esta a posição mais razoável: o conjunto que se leva em conta para estabelecer a comparação é o integrado pelas normas referentes à mesma matéria, que não se pode dissociar sem perda de sua harmonia interior. Mas não se pode levar a preocupação de harmonia além desse âmbito”.⁵

No direito trabalhista brasileiro as três teorias são válidas, para o nosso trabalho acreditamos que a melhor teoria é aquela que analisa a universalidade, o conjunto das cláusulas que resulta mais benéfica. Contudo deve-se sempre analisar o caso concreto.

4.3 A importância do Sindicato da Categoria dos Empregados

A associação é gênero, o sindicato é uma espécie (GALDINO e LOPES, 1995, p. 414). Seus interesses são concentrados e convergentes. Concentram-se na defesa dos seus direitos sociais e na pretensão de ampliá-los. E, convergem para atuações formais (convenções coletivas, acordo) perante o patronato para tutelar direitos e interesses dos trabalhadores.

Como já estudado no tópico 1.2.2 deste trabalho, houve expressivas mudanças no modelo sindical brasileiro desde a Constituição Federal de 1988, embora ainda não se reconheça a força dos sindicatos, no que se refere à flexibilização do Direito do Trabalho.

Com a Constituição Federal de 1988, o sindicato adquiriu maior liberdade. Esta liberdade sindical significa a posição do Estado perante o sindicalismo,

⁵ Plá Rodriguez *apud* José Roberto Dantas Oliva - Ob. cit. anteriormente

respeitando-o como uma manifestação dos grupos sociais, sem interferências maiores na sua atividade quando em conformidade com o interesse comum. Esta autonomia perante o estado está prevista no artigo 8º, I, da CF/88:

“I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;”

Embora amplia o poder dos sindicatos a própria CF limita sua atuação, pois veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, ou seja, mantém o princípio da unicidade sindical, é o que nos traz o inciso II do mesmo artigo acima:

“II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregados interessados, não podendo ser inferior à área de um município”

A Carta Magna mantém a contribuição sindical devida por todo membro da categoria, que será o desconto de um dia de serviço sendo que o dia corresponderá a uma jornada normal de trabalho, excluindo-se as horas extras e adicionais. Cria ainda, uma segunda contribuição a ser fixada pela assembléia (NASCIMENTO, 1991, p. 823/824). Estas são as únicas formas de remuneração dos sindicatos, senão vejamos:

“IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;”

Assegura, ainda, que, para que o acordo ou convenção coletiva seja válido é obrigatória a presença do sindicato da categoria dos empregados, sob pena de nulidade, artigo 8º, VI, da Constituição Federal/1988:

“VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

4.4 Da Negociação Coletiva das horas *in itinere*

Nada dispôs a lei sobre a negociação coletiva das horas *in itinere* pelo sindicato, levando-nos a crer serem estas negociáveis.

O direito às horas *in itinere* nasceu de construção pretoriana, o que permite a sua flexibilização em termos de fixação de tempo e valores.

O princípio constitucional do artigo 7º relativo ao respeito à validade do contido no pacto coletivo, permanece sob abrigo do judiciário, como a seguir se demonstra com o entendimento da 4ª turma (TST):

... É válida cláusula de convenção coletiva do trabalho que limita o pagamento das horas *in itinere* a uma hora diária. Princípio da autonomia privada coletiva, consagrado amplamente no texto constitucional (artigo 7º, VI, XIII, XIV, XXVI e 8º, VI, da CF/88. (RR – 451.424/1998.2, 4ª turma, pub. DJU 19/12/2002).

Acórdão Inteiro Teor: Ainda que a reclamante tenha provado que a duração do percurso era superior a estabelecida pela norma coletiva, é imprescindível valorizar-se a negociação coletiva como forma de incentivo à autocomposição dos conflitos pelos próprios interessados. Renegar sua validade implica afrontar a inteligência que emana do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, que veio prestigiar o acordo e/ou convenção coletiva como instrumento apto a dirimir dúvidas e conflitos sobre condições de trabalho e de salário pelos próprios interessados, por intermédio de suas legítimas representações sindicais. Portanto, o acordo firmado em norma coletiva não deve ser invalidado, devendo subsistir o que ali foi acordado... (RR – 556.990/99.4, 4ª Turma TST, DJU 04/06/2004, Rel. Juiz Convocado José Antônio Pancotti).

A 1ª Turma do TST avalia no mesmo sentido:

Acórdão Inteiro teor: A discussão, no caso, prende-se à validade de cláusula de acordo coletivo de trabalho que limita o pagamento de horas *in itinere*. Para melhor exame da controvérsia, faz-se necessário breve retrospecto dos fatos. Na hipótese vertente, as partes celebraram acordo coletivo de trabalho, que, por intermédio de uma de suas cláusulas, estipulava a remuneração para o horário *in itinere*. Entendendo que o tempo despendido pelo reclamante no trajeto de ida e volta do trabalho era superior ao avençado, o Tribunal Regional manteve a sentença que condenara a reclamada ao pagamento de uma hora e meia diária a título de horas *in itinere*, com adicional de 50%. Ressalte-se, todavia, que a jurisprudência predominante nesta Turma é a da prevalência do acordo coletivo de trabalho, tendo como base a livre estipulação entre as partes, desde que sejam respeitados os princípios de proteção ao trabalho. Destarte, se há cláusula normativa sobre remuneração para horário *in itinere*, é impossível desconsiderar o pacto, tendo em vista o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho

decorrentes da determinação constitucional, conforme exegese do art. 7º, inciso XXVI, da atual Carta Política. Se as partes assim ajustaram, consoante entendimento deste órgão julgador, foi porque houve por parte do sindicato profissional abdicação de alguns direitos de seus representados em prol de conquistas mais relevantes, demonstrando a essência do processo de negociação nas relações de trabalho. Assim, a referida transação de modo algum afeta o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, visto que a norma coletiva deve ser analisada sistematicamente e não particularmente, sob pena de ser descaracterizada (RR 411022/97 – 1ª Turma do TST, DJU 19/04/2002, Rel. Juiz Ronaldo Leal).

O Ministro do TST, 4ª Turma, Milton de Moura França, atualmente tem se posicionado de maneira diversa da qual se posicionava há anos atrás, senão vejamos:

HORAS "IN ITINERE" - PREVALÊNCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO: A existência de convenção coletiva de trabalho, prevendo a quantidade e a forma de pagamento das horas *in itinere*, importa a reforma do julgado que desconsiderou essa previsão convencional e que condenou a reclamada ao pagamento de horas *in itinere* além dos limites ali estabelecidos. Isso porque é imprescindível valorizar a negociação coletiva, como forma de incentivo à autocomposição dos conflitos pelos próprios interessados. Renegar sua validade implica afrontar a inteligência que emana do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que veio de prestigiar o acordo e/ou convenção coletiva como instrumento apto a dirimir dúvidas e conflitos sobre condições de trabalho e de salário pelos próprios interessados, por intermédio de suas legítimas representações sindicais. Portanto, o acordo firmado em norma coletiva não deve ser invalidado, devendo subsistir o que ali foi acordado. Com estes fundamentos, DOU PROVIMENTO ao recurso de revista para, reformando o acórdão do Regional, excluir da condenação o pagamento das horas *in itinere*, fixadas pelo Juízo em uma hora e cinco minutos, e determinar que seja cumprido o acordado em convenção coletiva. (TST, RR 375023-1997, Ac. 000230996, DJ. 01/06/2001, 4ª T. Rel. Juiz Milton de Moura França)

Verifica-se, portanto, que o C. TST é favorável à limitação das horas *in itinere*, por meio de acordo ou convenção coletiva, pois se trata de situação coletiva que prevalece sobre a individual: a norma coletiva traz concessão de um conjunto de vantagens que têm regras mais benéficas e decorrentes da negociação de várias condições: o sindicato não aceitaria assinar um acordo desfavorável aos empregados em sua generalidade. Na norma coletiva são feitas concessões recíprocas entre as partes, de modo que aquela deveria prevalecer, pois, em seu conjunto, seria mais favorável, ainda que no aspecto das horas *itinerantes* fosse mais

prejudicial ao empregado. O negociado prevaleceria sobre o legislado, como se tem dito. Exemplos: RR-339.039/97, 1ª Turma/TST, relator João Oreste Dalazen, decisão unânime, DJ de 9/5/2000, RR-512.977/98, 5ª Turma/TST, relator Juiz Convocado Guedes de Amorim, DJ 19/10/2001, decisão unânime e RR-371.521/97, 3ª Turma/TST relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 30/3/2001, decisão unânime.

O tema ainda é divergente. Há quem entenda que a cláusula que limita o pagamento de horas *in itinere* viola o artigo 4º e o artigo 58, §2º, ambos da CLT, senão vejamos:

...cláusula de acordo ou convenção coletiva que limite o pagamento de horas *in itinere*, que nada mais são do que o tempo à disposição do empregador, viola o artigo 4º e o artigo 58, §2º, ambos da CLT, não podendo prevalecer, em face do disposto no artigo 444 do mesmo diploma consolidado, que assegura a livre estipulação de relações de trabalho em tudo que contravenha a ordem pública. Aliás, a primazia da lei sobre os instrumentos coletivos encontra-se inserida no artigo 9º da CLT e artigo 114, §2º, da Carta Magna, decorrendo não só do caráter intervencionista do Direito do Trabalho, mas também preocupação de se diminuir as desigualdades.⁶

Nesse sentido, posicionava-se o TRT 15ª Região:

O fato de a reclamada pagar horas "in itinere", com base em norma coletiva de trabalho, não a desobriga de pagar horas excedentes, se restar provado que o empregado despendia, em percurso, tempo superior àquele previsto na norma coletiva, tendo em vista que as condições estabelecidas em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho só podem prevalecer sobre as condições estabelecidas em lei, quando mais favoráveis ao empregado, uma vez que as normas coletivas de trabalho só podem estabelecer garantias mínimas. (TRT 15ª R., RO 8.372/96-7, Ac. 03289497, Rel. Juiz Luiz Carlos de Araújo)

Inúmeros outros julgados emanados do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, orientavam-se no mesmo sentido acerca da matéria em questão:

EMENTA: HORAS *IN ITINERE* – Prefixação de seu montante em convenção Coletiva – garantia mínima – Sua não prevalência, quando demonstrado que o empregado despendeu tempo superior em seu deslocamento para ir e retornar dos serviços – Recursos provido. (Processo T.R.T nº 17087/1991 – RO – 0, Acórdão: 06101/1993, Primeira Turma,

⁶ Sentença prolatada no Proc. n.º1.118/2003 pelo Juiz Titular da 1ª vara do Trabalho de Pres. Prudente/SP, Dr. José Roberto Dantas Oliva

Relator: MILTON DE MOURA FRANÇA, v.u., *in* JURISPRUDÊNCIA INFORMATIZADA SARAIVA – JUIS Trabalhista, 1ª edição, fevereiro/98, Editora Saraiva, em CD-ROM *apud* Dr. José Roberto Dantas Oliva, Proc. Nº 1.118/2003).

Acordo coletivo de trabalho. Instrumento de melhoria de condições de trabalho e de salário e não de extinção de direitos do empregado. Renúncia de direitos às horas *in itinere* previstas em cláusula de Acordo Coletivo. Ineficácia, por sua incompatibilidade com princípios e normas garantidoras de proteção mínima aos empregados (art. 9º e 444, ambos da CLT). Recurso provido (TRT/15ª R., RO 19.358/91.9, Ac. 11.297/93, Rel. Juiz MILTON DE MOURA FRANÇA, DOE 14.09.93, Revista Gênese nº 13, janeiro de 94, pág. 71, *apud* Alice Monteiro de Barros, artigo e obra citados *apud* Dr. José Roberto Dantas Oliva, Proc. Nº 1.118/2003)

Hoje, o TRT da 15ª Região, em sua maioria, posiciona-se da seguinte maneira:

HORAS *IN ITINERE*. PREFIXAÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. A prefixação de horas *in itinere* através de negociação coletiva encontra o seu permissivo legal no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, estando autorizada a flexibilização. No meio rural existem propriedades em locais mais distantes e outras próximas ao ponto de embarque, tendo a negociação coletiva fixado a média das horas de percurso. Considerando que a negociação coletiva leva em conta a compensação, é lícito presumir que se a categoria profissional abriu mão do direito de postular em juízo horas *in itinere* efetivas para aceitar aquelas negociadas, é porque certamente a norma coletiva negociada resultou mais benéfica em seu conjunto. Assim, há de se reconhecer como válida a negociação visando a prefixação de horas *in itinere* no meio rural. Recurso ordinário não provido. (TRT, 15ª R., Ac. 00510/2003-072-15-00-0-RO, Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos).

Ainda, o TRT da 15ª R., após Recurso das partes de sentença prolatada pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Pres. Prudente, decidiu:

Ac. Inteiro Teor: O Juízo de origem reconheceu que o reclamante recebia o pagamento de 1 hora de percurso por dia, conforme previsto em normas coletivas aplicáveis à sua categoria, mas deferiu-lhe diferenças porque demonstrado tempo de percurso superior e por entender que depois da introdução do § 2º do artigo 58 da CLT não mais é permitido às entidades sindicais transacionar esse direito (fls. 174/175). Ora, é sabido que os trabalhadores que se ativam na lavoura o fazem em várias propriedades durante o período de safra, percorrendo distâncias variadas com relação aos locais de origem. Por isso, nada mais racional e lógico que os empregadores e as entidades representativas da respectiva categoria profissional, mediante negociação coletiva, estipulem tempos médios de

percurso. A Constituição Federal de 1988 objetivou fortalecer sobremaneira as negociações coletivas, a fim de que as partes, conhecendo cada qual suas dificuldades, possam livremente e em conjunto encontrar as respectivas soluções. O artigo 7º da Carta Magna, que cuida dos direitos dos trabalhadores é muito ilustrativo a respeito, na medida em que possibilita até mesmo a redução do salário dos empregados mediante convenção ou acordo coletivo, conforme inciso VI. Excepciona igualmente a garantia da jornada máxima de 6 horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento à negociação coletiva (inciso XIV). E quem pode o mais, pode o menos, ou seja, possuindo as entidades sindicais poder concedido pela Carta Magna até para negociar redução salarial, por óbvio possuem autorização para estabelecer de comum acordo, mediante cláusula de convenção coletiva, uma média referente ao percurso do ponto determinado para que os trabalhadores tomem a condução e o respectivo local de trabalho, cabendo ao Poder Judiciário reconhecer a validade jurídica dessa cláusula, na medida em que inexistente qualquer alegação de irregularidade na negociação coletiva que a originou. Ademais, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade, com relação às quais a lei não poderia disciplinar cada uma delas de forma específica, as normas coletivas derivadas das negociações coletivas existem com a finalidade de estabelecer soluções negociadas e de forma global, proporcionando uma evolução no relacionamento Capital e Trabalho, com a conseqüente redução de litígios judiciais, desgastantes para ambas as partes, além de possibilitar uma maior produtividade decorrente da melhoria das condições de trabalho. Na hipótese presente, estando reconhecido que o pagamento das horas de percurso foi efetuado em respeito à norma coletiva, nada mais é devido a esse título, que fica excluído da condenação, assim como os reflexos pertinentes. (TRT 15ª R., 01099-2003-115-15-00-3, Ac. N.º 002740-006, Rel. Juiz Fernando da Silva Borges)

Verifica-se, portanto, que a polêmica é grande em torno do assunto, e que todas as opiniões são válidas, por serem de rica fundamentação.

Na sentença prolatada pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de P. Prudente/SP, prevalece o entendimento de que é válida a cláusula de negociação coletiva das horas *in itinere*, senão vejamos:

02. HORAS DE PERCURSO. As testemunhas da reclamante admitiu que o trajeto até o local de trabalho era percorrido em 1 hora em cada sentido (fls. 222). Além disso, o instrumento normativo juntado com a defesa comprova que houve pactuação para pré-fixação de horas de percurso (cláusula 6ª - fls. 106 e 137), exatamente nesse sentido, valendo lembrar que a jurisprudência tem se firmado no sentido da validade dessas cláusulas, resultantes do exercício da autonomia privada coletiva. (Proc. 1621/2003 - 2ª vara do Trabalho de Pres. Prudente- Juiz Substituto Cláudio Issao Yonemoto)

Na doutrina, também, há divergência. Quanto à matéria pondera Martins (2003, p. 96/97):

Entendo, contudo, que a questão não é coletiva, mas individual, pois se o empregado despender horas de condução do empregador, sem que na localidade exista transporte público, deveria ser remunerado pelo mesmo fim. A questão não envolve situação idêntica para todos os trabalhadores. Cada um pode ter um direito diferente, que inclusive de prova. Não se pode regular genericamente a questão.

Saad (2002), no estudo do artigo 58, §2º expõe-nos:

A doutrina e a jurisprudência não aceitam acordos coletivos de trabalho em que se limitam as horas 'in itinere' nas hipóteses previstas no §2º do artigo em estudo, sobretudo se prejudiquem o trabalhador.

A posição de que não prevalece a convenção ou acordo coletivo sobre o legislado, ainda, é mais comum nas Varas do Trabalho.⁷

4.5 Da Prevalência da Negociação Coletiva nas horas *in itinere*

Nos Tribunais Regionais e no Tribunal Superior do Trabalho prevalece a opinião de que se existe convenção coletiva que fixa as horas *in itinere* esta deve prevalecer. Nesse sentido:

HORAS "IN ITINERE". INDEVIDAS. A pré-fixação de horas "in itinere", através de negociação coletiva, encontra o seu permissivo legal no inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, que garante o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Na negociação coletiva, lícito é presumir que se a categoria profissional abriu mão do direito de postular em juízo horas *in itinere*, além das pactuadas, é porque, certamente, a norma coletiva negociada restou mais benéfica em seu conjunto (TRT 15ª R., ROS 10846/00, Ac. 2ª T, 01311701, Rel. Juiz Carlos Alberto Moreira Xavier)

É unânime a justificativa para a possibilidade desta negociação, utilizando-se como argumento o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, que estabelece o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas. Nesse sentido:

NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PREVALÊNCIA DA NORMA INSERIDA EM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. Sendo um instrumento do qual

⁷ Processo nº 1.118/2003 – 1ª Vara do Trabalho de Pres. Prudente

as partes podem se valer para regulamentar as relações de trabalho, a norma inserida em convenção ou acordo coletivos de trabalho há de prevalecer, com respaldo no princípio da autonomia da vontade coletiva e na *mens legis* introduzida pelo art. 7º, inc. XXVI, da CF (TRT.12ª Região – 3ª T., RO 874-2002-008-12-00-2, Ac. 11005-03, Rel Juíza Lília Leonor Abreu).

HORAS IN ITINERE. NORMA CONVENCIONAL. TRANSPORTE COLETIVO. Provada a existência de transporte público regular e o fornecimento de locomoção pela empresa previsto em norma coletiva, afasta-se a condenação ao pagamento de horas *in itinere*. O Julgador de origem condenou o réu ao pagamento de uma hora diária *in itinere*, por constatar que o autor utilizava veículo da empresa para chegar à obra em que laborava em Ipuacu, gastando referido tempo. O réu se contrapõe à tal condenação, aduzindo que existe norma convencional excluindo o direito à percepção de horas de deslocamento e que o local era servido por transporte público regular e não era de difícil acesso. Pois bem, a par da previsão coletiva, a ré consegue fazer ver a existência de transporte coletivo no trecho percorrido pelo autor, através do documento de fl. 66 emitido por empresa de ônibus. O referido atestado informa a existência de linhas entre Xanxerê e Ipuacu, passando em frente ao canteiro de obras do réu. O fato de não haver sempre coincidências de horários não tem o condão de apenar o réu com o pagamento em voga em face do já exposto. Ademais, a mera insuficiência de horários no transporte público não enseja o pagamento das horas reclamadas (Enunciado nº 324 da Súmula do TST). Além disso, o procedimento da empresa em fornecer transporte é benéfico ao empregado e encontra, como já foi dito, respaldo no instrumento coletivo invocado (TRT, 12ª R., RO-V- 00541-2002-025-12-00-9, Ac. 1ª T, 04032-03, Rel. Juiz Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira)

Ainda, a 3ª Turma do C. TST posiciona-se:

HORAS IN ITINERE - NEGOCIAÇÃO COLETIVA LIMITAÇÃO: Em processo de negociação coletiva, as partes envolvidas fazem concessões mútuas, objetivando chegar a situação de consenso. Dessa forma, ocorrendo negociação coletiva em torno do não- pagamento das horas *in itinere*, entre outras cláusulas, com redução da duração semanal do trabalho, deve ser observado o instrumento normativo, sob pena de desrespeito ao preceito do art. 7º, XXVI, da Carta Magna, que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (TST, 3ª T., RR 460/1999-121-17-00, Ac. 000075976, Rel. Ministra MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI – public. no DJ de 18/06/2004)

Segundo o ministro do TST, Barros Levenhagen, o artigo 7º, XXVI, acolhe a possibilidade de negociação ou acordo coletivo se prestar à redução de direitos ou vantagens trabalhistas, ao permitir a diminuição dos salários mediante negociação coletiva.

Estas horas tiveram origem na própria Justiça do Trabalho, ou seja, o conceito foi criado a partir da jurisprudência reiterada dos Tribunais, com base no art. 4º da CLT – onde se considera como tempo de serviço efetivo o período de tempo em que

o empregado fica à disposição da empresa. A partir desse reconhecimento, “não se vislumbra no instrumento normativo (acordo coletivo), em que fora acertado o pagamento de um determinado tempo, nenhuma violação àquela norma ou a qualquer outra da Constituição da República” – explicou Barros Levenhagen, quando foi relator do RR 542308/99. O Ministro disse ainda: “é forçoso priorizar o princípio da autonomia da vontade coletiva, por conta da qual as partes do acordo coletivo são soberanas na definição das concessões mútuas”.

Podemos citar um caso prático, no qual a Quinta Turma do TST (Tribunal Superior do Trabalho) decidiu por unanimidade a validade da cláusula de acordo coletivo de trabalho que estabelece normas para a remuneração do tempo de deslocamento do empregado à sede da empresa. A empresa Klabin Fabricadora de Papel e Celulose Ltda interpôs Recurso de Revista, depois de ter sofrido condenação pela Justiça do Trabalho paranaense, para que fossem reformados alguns pontos da decisão, dentre eles a que dizia ser inválida a cláusula que limitou o pagamento das horas *in itinere*.

Em sua defesa, a empresa argumentou que a Justiça teria ofendido o artigo 7º, XXVI, da CF que prevê como direito trabalhista o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. A empresa teve êxito nesta questão, e de acordo com o relator convocado Waldir Oliveira da Costa: “o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido a validade de acordos e convenções coletivas que flexibilizam o tempo de trabalho por meio de negociação coletiva, com participação obrigatória do sindicato da categoria profissional”. Disse ainda que as partes fazem, nesses acordos, concessões mútuas que pacificam as relações trabalhistas, como é o caso da regulamentação das horas de transporte, e, como se trata de um direito trabalhista disponível (horas de transporte) é suscetível de regular transação. (RR 457391/98).

O TRT do Estado do Paraná tem admitido a flexibilização das horas *in itinere*, como se demonstra com o trecho apresentado, quando negou provimento ao recurso a um agricultor: “A estipulação coletiva garantindo o pagamento de até uma hora diária em razão do tempo despendido no transporte fornecido pelo empregador até o

local de trabalho é plenamente válida, por se tratar de fruto de negociação, por intermédio das partes, em que o tempo a maior ou menor gasto efetivamente é acordado em um período médio para todos os trabalhadores”.

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu no mesmo sentido acerca do caso em tela, tendo como Relator o Ministro Emmanoel Pereira: “A Carta Magna, em seu artigo 7º, XXVI, dispõe sobre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, devendo, assim, ser considerado o pactuado entre os empregados e empregadores no tocante às horas *in itinere*, sob pena de ferir o texto constitucional, tornando letra morta a previsão da negociação coletiva”

Como vimos, a posição do TST, bem como da maioria dos Tribunais Regionais, é no sentido de considerar válidas as cláusulas de flexibilização das horas *in itinere*, necessitando fundamentalmente, sob pena de invalidá-la, a presença do sindicato da categoria profissional, no entanto, a divergência tanto na doutrina como jurisprudência é grande, bem como demonstra este julgado a seguir:

1) HORAS IN ITINERE NORMA COLETIVA VALIDADE DA NEGOCIAÇÃO DO PAGAMENTO DE PERCURSO MENOR QUE O EFETIVAMENTE PERCORRIDO PELO EMPREGADO NA CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR: A jurisprudência iterativa desta Corte segue no sentido de que é válida a negociação coletiva estabelecendo o pagamento de horas in itinere em determinado número de horas por dia, sem importar o tempo gasto pelo empregado na condução fornecida pelo empregador. São precedentes nesse sentido: TST-RR-575.361/99, Rel. Min. Rider Nogueira de Brito, 5ª Turma, in DJ de 23/05/03; TST-RR-451.673/98, Rel. Min. José Simpliciano Fernandes, 2ª Turma, in DJ de 07/03/03; TST-RR-1.616/02, Rel. Juíza Convocada Terezinha Célia Kineipp Oliveira, 3ª Turma, in DJ de 14/02/03; TST-RR-477.351/98, Rel. Juíza Convocada Maria do Perpétuo Socorro W. de Castro, 4ª Turma, in DJ de 18/10/02; TST-E-RR-404.579/97, Rel. Min. Rider Nogueira de Brito, SBDI-1, in DJ de 04/10/02; TST-RR-414.174/98, Rel. Juiz Convocado Aloysio Corrêa da Veiga, 1ª Turma, in DJ de 28/06/02; TST-E-RR-462.913/98, Rel. Min. Rider Nogueira de Brito, SBDI-1, in DJ de 27/10/00. Nesse passo, merecem ser reformadas as decisões ordinárias, devendo ser indeferido o pedido de horas in itinere pelo tempo gasto pelo Reclamante na condução fornecida pelos Reclamados. Diante do exposto, DOU PROVIMENTO à revista, no particular, para julgar improcedentes as horas in itinere e seus reflexos.(TST, 4ª T., 52523/2001-025-09-00, Ac. 000078803, Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho, public. no DJ do dia 25/06/2004)

Não são poucos os Tribunais que tendem para a flexibilização, para finalizar sustenta o Ministro da 5ª Turma do TST, Waldir Oliveira da Costa: “Afinal, trata-se de um direito trabalhista disponível (horas de transporte) e, portanto, suscetível de regular transação”. (RR 457391/98).⁸

⁸ Revista Consultor Jurídico, 27 de setembro de 2002

5 CONCLUSÃO

O trabalho apresentado teve o propósito de demonstrar algumas questões relevantes do Direito do Trabalho.

A primeira grande discussão foi quanto às horas itinerantes. Até a criação do parágrafo 2º do artigo 58, da CLT, se as horas *in itinere* tivessem previsão em norma coletiva, estas seriam devidas, caso contrário, não eram cogentes, pois não havia lei que as regulava, apenas Enunciados, que podiam ou não ser utilizados como orientação. A partir da criação da figura das horas *in itinere* na Consolidação das Leis Trabalhistas, aquelas passaram a ser obrigatórias.

Os requisitos das horas *in itinere* são: condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho, que deverá ser de difícil acesso ou não servido por transporte regular público. É fundamental que o empregador forneça o transporte, e que os outros dois requisitos estejam presentes para que haja o direito ao pagamento das horas *in itinere*.

No presente trabalho, buscamos demonstrar a possibilidade de negociação das horas *in itinere*. Hoje, é permitida a flexibilização do Direito do Trabalho, em que se pode ter como válida uma cláusula deliberada pelos sindicatos ou pela empresa e sindicato da categoria do empregado, sem que a lei possa invalidá-la (dentro da autorização legal ou constitucional). Os sindicatos que antes não tinham seu papel reconhecido, hoje estão em ascensão, pois sua presença é fundamental quando de acordos ou convenções de trabalho.

Procuramos mostrar as divergências quanto à prevalência ou não da cláusula ou acordo coletivo sobre a lei, entendemos que deve haver uma flexibilização no Direito do Trabalho, que possibilite a negociação dessas horas à disposição do empregador por acordo ou convenção coletiva.

Como vimos, a posição do TST, bem como da maioria dos Tribunais Regionais, é no sentido de considerar válidas as cláusulas de flexibilização das horas à disposição do empregador, necessitando fundamentalmente, sob pena de invalidá-

las, a presença do sindicato da categoria profissional. Esta posição é adotada, hoje, pelos Tribunais.

No entanto, há pensamentos destoantes que podem vir a prevalecer posteriormente, como traz Sergio Pinto Martins, Eduardo Gabriel Saad, de que as cláusulas não são válidas quando prejudicarem os trabalhadores, e que os instrumentos de negociação coletiva não seriam utilizados para limitar as horas *in itinere*, mas apenas como garantia mínima.

Hoje não é muito comum encontrar posições nesse sentido, de que a negociação das horas *in itinere* seria um instrumento de garantia mínima, e se as horas gastas com transporte fossem maiores ao convencionado, estas poderiam ser solicitadas. Contudo, todas as Turmas no C. TST têm se posicionado no sentido de que a negociação coletiva seria uma limitação às horas *in itinere*, e uma vez convencionado não poderiam mais ser pleiteadas, seria a prevalência do negociado sobre o legislado, viabilizando uma flexibilização do Direito do Trabalho.

Verificamos, através de um longo estudo que a tendência dos Tribunais é de flexibilizar o Direito do Trabalho no que toca às horas *in itinere*, mas ainda existem diversas opiniões no sentido contrário, de que a Lei deve sempre prevalecer, e que essas negociações seriam uma afronta à CLT e à própria Constituição Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região 15. **Horas in *Itinere***. ROS-5, 34176/00. Acórdão 5ª T. 01633701. Recorrente: IVONE CORREIA BONFIM.. Recorrido: SEMPRE-SERVIÇOS E EMPREITADAS RURAIS S/C LTDA E OUTROS. Juíza Relatora: Olga Aída Joaquim Gomieri. Disponível em: <<http://www.trt15.gov.br>>. Acesso em 04 mai. 2004.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ***Itinere***. Recurso Revista: 460/1999-121-17-00. Acórdão 3ª T. 000075976. Recorrente: ARACRUZ CELULOSE S.A.. Recorrido: LAURINDO MANTOVANI. Ministra-Relatora: MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI. Brasília, 12 de maio de 2004. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 15 jun. 2004.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região 12. ***Itinere***. Recurso ordinário 00874-2002-008-12-00-2. Acórdão 3ª T. 11005-03. Recorrente: CONSTRUÇÕES E COMÉRCIO CAMARGO CORREA S.A. e JOÃO ALVES DOS SANTOS. Recorrido: os mesmos. Relator: Lilia Leonor Abreu. Florianópolis, 3 de novembro de 2003. Disponível em: <<http://www.trt12.gov.br>>. Acesso em 09 jul. 2004.

BRASIL. 1ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente. Processo 1.118/2003-7. Distrib. 02237/2003-3. Natureza RTS. Reclamante: Elizabete Camilo de Souza; Reclamada: Usina Alto Alegre S/A Açúcar e Álcool.

BREVE FACIAM – DIRETORIA GERAL JUDICIÁRIA – Diretoria da Secretaria de Documentação, Legislação e Jurisprudência Subsecretaria de Divulgação – ano IV, nº 33, 12/09/2003.

CAMARGO, L. L. F. **Horas “in itinere”**. 2000. 52 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo”, Presidente Prudente, 2000.

DELGADO, M. G. **Introdução ao direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, M. G. **Jornada de Trabalho e descansos trabalhistas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

GALDINO, Dirceu; e, LOPES, A. D. E. **Manual do Direito do Trabalho Rural** . 3. ed. São Paulo: LTr.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

MANUS, P.P.T. História do Direito do Trabalho. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Atlas S.A.2002, cap. 1.

- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2001.
- MARTINS, S. P. **FUNDAMENTOS DE DIREITO DO TRABALHO**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MARTINS, S. P. **CLT Comentada**. São Paulo: Atlas, 2003.
- NASCIMENTO, A. M. **Direito Sindical**. Saraiva, 1991
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Saraiva, 2001.
- OLIVEIRA, F. A. de. **Comentários aos Enunciados do TST**. 5. ed. 2001.
- PASTORE J., Revista Consultor Jurídico. **Net**, São Paulo, set. 2002, RR 457391/98. Disponível em: www. Acesso em 15 mar. 2004.
- PELEGRINO, A. **Trabalho Rural – Orientações Práticas ao Empregador**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1997
- ROBORTELLA, L. C. A. **O MODERNO DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo, LTr , 1991.
- RUSSOMANO, M. V. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997.
- SIGWALT, D. BOLETIM INFORMATIVO FAEP. Negociação coletiva das horas “in itinere”, Paraná, n. 783, ago. 2002.
- SIGWALT, D. BOLETIM INFORMATIVO FAEP. Adicional De horas “in itinere” e o pacto coletivo, Paraná, n. 744, out./nov. 2002.
- SÜSSEKIND, A. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro - São Paulo: Renovar, 2002.
- PINTO, R. A. C. **Enunciados do TST – Comentados**. São Paulo, 2004.
- SAAD, E. G. **CLT Comentada**. 35. ed. LTR, 2002