

AS HORAS IN ITINERE

Cinthia Sayuri OTA¹
Valmir da Silva PINTO²

RESUMO: As horas itinerárias são devidas e, portanto, deverão ser remuneradas como horas de efetivo trabalho, quando preenchidos os dispositivos estabelecidos em lei. Assim, o intuito é remunerar também o tempo despendido pelo empregado que trabalha em empresa situada em local de difícil acesso e não servido por transporte público regular, possibilitando, neste caso, até o pagamento de eventual hora extraordinária, caso a jornada de trabalho extrapole as oito horas diárias, legalmente permitidas, conforme dispõe as leis trabalhistas. Esta hora extraordinária deverá ser remunerada com no mínimo 50% a mais do que o equivalente à hora normal. Isto além de representar um incentivo ao trabalhador, também constitui um meio do empregador obter mão-de-obra para sua empresa, uma vez que esta está situada em local de difícil acesso.

Palavras-chave: horas *in itinere*; jornada de trabalho; horas extraordinárias.

INTRODUÇÃO

O presente tema foi escolhido, em função das inúmeras dificuldades que o trabalhador encontra com relação aos meios de transporte coletivos, como ônibus, trens, metrô, especialmente nos grandes centros, onde os mesmos são precários.

Dessa forma, os trabalhadores que dependem desses meios de transportes para se deslocarem da casa ao trabalho e vice-versa, sofrem os efeitos desta deficiência. Isto pode acarretar atrasos no horário de chegada ao trabalho, bem como comprometer a jornada de trabalho.

A situação fica ainda mais complexa quando a empresa situa-se em local de difícil acesso e não dispõe de transporte público regular, uma vez que diante dessas situações, a empresa deve possibilitar a chegada do

¹ Discente do 7º termo C do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente-SP cin_ota@hotmail.com

² Mestre em Direito. Orientador do trabalho. Docente do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente-SP valmirpinto@uol.com.br

trabalhador até o local de trabalho, através do fornecimento de meios de transporte.

Não sendo possível a utilização de transporte público coletivo para chegar ao local de trabalho, essas horas em que o trabalhador permanece dentro do transporte fornecido pela empresa, são consideradas como horas à disposição do empregador, de acordo com o que dispõe o artigo 4º da CLT, devendo ser remuneradas como horas de efetivo trabalho.

Como consequência, as horas de trabalho começarão a ser computadas, como jornada de trabalho, a partir do instante em que o trabalhador ingressa no transporte fornecido pelo empregador, até sejam completadas as horas normais daquele dia que, de acordo com a legislação, corresponde a oito horas diárias (artigo 59 da CLT e o artigo 7º, inciso XII da Constituição Federal).

Portanto, uma vez computadas as horas *in itinere*, se ficar constatado que as horas do percurso – tanto a ida quanto a volta - somadas às horas efetivamente trabalhadas, ultrapassarem as oito horas, que corresponde à jornada normal de trabalho, as horas excedentes deverão ser pagas como horas extraordinárias, com adicional de no mínimo 50% (artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal).

Por outro lado, se a soma das horas *in itinere*, bem como das efetivamente trabalhadas, não forem superior a oito, não há que se falar em horário extraordinário, não havendo necessidade de qualquer pagamento superior pela empresa.

Há, entretanto, posições contrárias ao pagamento das horas despendidas no transporte até o local de trabalho.

Há de se ressaltar ainda que, existem entendimentos de que a jornada *in itinere* pode ser negociada através de acordo ou convenção coletiva (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal) uma vez isso proporcionaria vantagens recíprocas.

DURAÇÃO DO TRABALHO - JORNADA DE TRABALHO

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO

Com o desenvolvimento industrial, principalmente depois da Primeira Revolução Industrial na Inglaterra, surgiu o problema do excessivo número de horas trabalhadas diariamente, em especial às relacionadas com a exploração da mão-de-obra de crianças e mulheres.

As primeiras leis que regulamentavam o assunto procuraram diminuir as jornadas até então existentes.

Em 1847, a Inglaterra fixou a jornada de trabalho em dez horas. A França, em 1848, também fixou em dez horas a jornada de trabalho. Em 1868, os Estados Unidos fixaram em oito horas a jornada no serviço público federal.

No Brasil, o decreto 21.186, de 22-03-1932, fixou em oito horas, a jornada de trabalho no comércio, e o decreto 21.364, de 4-5-1932, regulamentou o mesmo assunto na indústria.

A Constituição de 1934, em seu artigo 121, alínea “c” do parágrafo primeiro estabelecia “trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”.

O artigo 137 alínea “i” da Constituição de 1937 também tratando do assunto especificou: “dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei”.

A Constituição de 1946 manteve a mesma idéia ao estabelecer, no artigo 157, inciso V “duração diária do trabalho não excedente de oito horas exceto nos casos e condições previstos em lei”.

A Constituição de 1967 manteve o entendimento “duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos expressamente previstos”.

A de 1969 manteve a mesma redação em seu artigo 165, inciso VI.

Em 1988, entretanto, a Constituição modificou a orientação que estava seguindo ao estabelecer no artigo 7º: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (XIII); “jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (XVI).

Essa preocupação com limitação da jornada de trabalho é observada desde 1891, quando o Papa Leão XIII, na Encíclica *Rerum Novarum* previu que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcional à quantidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários”.

E isto está presente até os dias de hoje, tanto na estipulação de adicionais cada vez mais altos para o pagamento das horas extraordinárias, quanto na padronização da jornada máxima de trabalho. A preocupação com essa limitação tem como objetivo não somente a proteção à saúde do trabalhador - por meio das normas de saúde pública e de medicina e segurança do trabalho - como também o direito que lhe deve ser assegurado ao descanso e ao lazer. Ainda, nesse raciocínio, não podemos deixar de observar que esta imposição feita pelo legislador – no artigo 7º, incisos XIII, XIV e XV – traz também, conseqüências de ordem econômica, pois, ao coibir a demanda adicional de mão-de-obra com o pagamento de horas extraordinárias, o intuito é que se amplie o mercado de trabalho, gerando mais empregos, e possibilitando a democratização do progresso científico e tecnológico.

CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO

Maurício Godinho Delgado, (2007, p. 832) conceitua jornada de trabalho como sendo:

“lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula”.

Jornada de trabalho, portanto, significa o número de horas diárias que o trabalhador presta àquele que o contratou. Este é contado desde o momento em que se inicia a prestação de serviços até o seu término, não sendo computado o tempo de intervalo.

COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho deve ser analisada sob três critérios: o do tempo efetivamente laborado, o do tempo à disposição do empregador e o do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência.

Pelo primeiro critério, o trabalho está diretamente ligada ao salário. Só seria remunerado o tempo que o trabalhador efetivamente prestasse serviço ao empregador. Portanto, o tempo que o empregado, mesmo estando no local de serviço, não estivesse produzindo, não seria computado para efeitos de jornada de trabalho.

Este critério não é aplicado no ordenamento brasileiro, uma vez que, conforme dispõe o artigo 294 da CLT, o mineiro tem o tempo computado o

tempo entre a boca da mina ao local de trabalho e vice-versa, para pagamento de salário.

O segundo critério leva em consideração a subordinação contratual, de modo que o empregado seria remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador. Não se leva em consideração, o fato do empregado estar ou não prestando serviços.

É o que ocorre com os mineiros.

O artigo 4º da CLT estabelece que, como regra geral, considera-se tempo à disposição aquele em que o empregado estiver aguardando ou executando ordens.

Por fim, o último critério inclui como jornada de trabalho, o período “*in itinere*”, ou seja, o tempo que o empregado está em percurso de sua casa até o local de trabalho, bem como a sua volta.

Entretanto, não é toda e qualquer situação que implicaria no pagamento de tais horas. Para que elas sejam devidas, devem estar presentes, os requisitos do artigo 58, parágrafo segundo da CLT: a jornada *in itinere* depende de que o empregador forneça o meio de transporte, bem como que o local seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regularmente, como é o caso, por exemplo, dos trabalhadores rurais que se dirigem à plantação no interior de uma fazenda.

É irrelevante a existência ou não de onerosidade na utilização do transporte, como se conclui da leitura da Súmula 320 da TST, já que se trata de jornada de trabalho e não de salário *in natura*.

Como se verifica, o Direito do Trabalho tem um caráter híbrido, admitindo tanto a teoria do tempo à disposição do empregador como a do tempo *in itinere* para cômputo da jornada de trabalho.

POSICIONAMENTO ADOTADO PELA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O ordenamento jurídico brasileiro adota como regra, o critério do “tempo à disposição do empregador”, como se verifica através da leitura do artigo 4º da CLT, agregando-se ao tempo trabalhado, também aquele em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ordens. Entretanto, como o próprio artigo 4º prevê, há possibilidades de disposições em contrário.

Assim, é válido o critério do “tempo efetivamente trabalhado”, quando se tratar do sistema de cálculo salarial estritamente por peça (respeitado o mínimo legal de cada mês: artigo 7º, inciso VII da Constituição Federal e artigo 78 da CLT) computando-se o valor do salário pela produção total efetivada pelo trabalhador.

Para Maurício Godinho Delgado (2007, p. 840):

“Esse sistema salarial provoca, indiretamente, uma relação proporcional muito estrita com o tempo de trabalho efetivo e montante salarial pago, alcançando efeitos próximos ao critério do tempo efetivamente trabalhado”.

Por outro lado, há também a aplicação do critério do “tempo de deslocamento”, quando se tratar das chamadas “turmas de conservação de ferrovias” que, como estabelece o artigo 238, inciso III da CLT, o tempo de efetivo trabalho é contado da seguinte forma:

“desde a hora da saída de casa da turma, até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma”.

NATUREZA JURÍDICA

A jornada de trabalho abrange dois aspectos, podendo ter características de natureza pública e privada.

No que tange à natureza pública, podemos destacar que é de interesse do Estado estabelecer a duração máxima da jornada de trabalho, possibilitando dessa forma, o descanso do trabalhador e evitando jornadas extensas.

Por outro lado, há de se falar em natureza privada, uma vez que as partes podem de comum acordo, estabelecer jornadas menores do que às previstas na legislação ou nas normas coletivas.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

CONCEITO DE HORAS EXTRAS

Sérgio Pinto Martins, (2006, p. 500) conceitua:

“horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação”.

De acordo com este entendimento, verifica-se que as horas extras são aquelas que extrapolam as oito horas legalmente permitidas, devendo deste modo, serem remuneradas com o respectivo adicional previsto, uma vez

que a própria Constituição Federal estabelece a quantidade de horas permitidas durante uma jornada de trabalho.

CARACTERIZAÇÃO

A jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar que lhe é devida, mas pela “ultrapassagem da fronteira normal da jornada” – Amauri Mascaro do Nascimento (1994, p. 251).

Esta remuneração adicional não é componente necessário, mas apenas um efeito comum da sobre jornada. Assim, é viável a existência de horas extraordinárias, sem o pagamento do adicional correspondente, como é o caso do regime compensatório, em que há a ultrapassagem do padrão máximo da jornada de trabalho em um dia, com a respectiva compensação em outro, de modo que não haverá a remuneração adicional.

POSSIBILIDADES LEGAIS DE HORAS EXTRAS

A lei brasileira dispõe sobre a possibilidade de horas extraordinárias em cinco situações: acordo de prorrogação, sistema de compensação, força maior, conclusão de serviços inadiáveis e recuperação das horas de paralisação.

1) O acordo de prorrogação é aquele feito entre as partes, respeitando o limite legal de duas horas diárias – de acordo com o artigo 59 da CLT - com o respectivo pagamento de adicional de horas extras de no mínimo 50% (artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal). Este acordo pode ser por tempo determinado ou indeterminado e deverá ser obrigatoriamente escrito.

O limite de duas horas diárias, não dispensa o empregador de pagar todas as horas efetivamente o empregado trabalhou, conforme dispõe a Súmula 376, I, do TST.

A Lei número 10.243/01 acrescentou o parágrafo primeiro ao artigo 58 da CLT determinando que não sejam computadas, para caracterizar a jornada extraordinária, as variações no registro de ponto de até 5 minutos desde que observado o limite máximo de 10 minutos diários.

Pelo artigo 1º da Lei 3.270/57, os cabineiros de elevadores não podem prorrogar sua jornada de trabalho.

De acordo com o que estabelece o artigo 60 da CLT, nas atividades insalubres, “quaisquer prorrogações” só poderão ocorrer mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de segurança e higiene do trabalho, sendo que, uma vez não atendido este requisito, a prorrogação será para todo efeito, nula.

Mas com a edição do artigo 7º, inciso XIII da CF, houve a revogação por incompatibilidade do artigo 60 da CLT, uma vez que a Constituição é posterior e hierarquicamente superior à norma infraconstitucional.

Chega-se à conclusão que, a existência de acordo ou convenção coletiva de trabalho, é a única exigência que torna possível a prorrogação da jornada de trabalho em atividade insalubre. A Súmula 349 do TST também ratifica esta idéia.

2) Caracteriza a compensação da jornada de trabalho aquela em que, o trabalhador prolonga sua jornada de trabalho em um dia e para prestar serviços em horas inferiores em outro.

O artigo 7º, inciso XIII da CF admite esta hipótese e o artigo 59, parágrafo segundo da CLT impõe como requisitos, a existência de acordo ou convenção coletiva de trabalho com período máximo de um ano e que não ultrapassando o limite de dez horas diárias – o excedente a este limite, será pago como horas extraordinárias, com o respectivo adicional, além de a empresa incorrer em multa administrativa.

A Orientação Jurisprudencial nº. 323 da SBDI-1 do TST, diz que é válido o sistema de compensação de horário quando a jornada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os artigos 59, Parágrafo segundo da CLT e 7º, inciso XIII da Constituição Federal, o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Embora alguns doutrinadores entendam que o ajuste para a compensação de jornadas possa ser tácito, o Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula 85, I entende que ele deva ser escrito.

DAS HORAS IN ITINERE

Denominam-se horas *in itinere*, o tempo gasto pelo trabalhador no trajeto que vai de sua casa ao local de trabalho, bem como a sua volta, em transporte fornecido pelo empregador.

O conceito e a caracterização das horas *in itinere*, encontram previsão na Súmula 90 do TST.

Horas *in itinere* – Tempo de serviço.

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

II) A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*;

III) A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas *in itinere*;

IV) 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;

V) Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é

considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

A presente Súmula tinha como redação original, a seguinte:

“O tempo despendido pelo empregado, com condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho”.

De acordo com o estabelecido, todas as empresas que fornecessem transporte aos seus empregados, estariam sujeitas ao pagamento de das horas extras pelo excesso da jornada *in itinere*, e acarretaria uma situação de injustiça, impondo às empresas um sacrifício que não estava previsto em lei.

Na prática, é possível constatar certo receio por parte da empresa em conceder benefícios aos seus trabalhadores, diante das tendências trabalhistas em transformar em direito adquirido tudo aquilo que é fornecido durante algum tempo. E o *animus* neste sentido, deve ser analisado e ponderado não sacrificando quem quer beneficiar os trabalhadores.

Com a nova redação somente terá direito ao pagamento, quando a empresa estiver localizada em local de difícil acesso e não servido por transporte público.

Essas horas são devidas e, portanto, computadas para efeitos de jornada de trabalho bem como pagamento de eventual jornada extraordinária – caso esta se caracterize – quando se tratar de lugar de difícil acesso ou não servido por transporte público regular – neste caso, o empregador deve fornecer a condução.

A presente Súmula também não dispõe sobre as horas em que o trabalhador fica aguardando a chegada do transporte. Assim, não há de ser computadas essas horas, para efeito de pagamento de eventuais horas extraordinárias.

Nada obsta o fato do transporte ser realizado por empresa privada contratada pelo empregador uma vez que é este quem, indiretamente, está provendo e fornecendo tal transporte.

Também não é relevante que exista onerosidade pela utilização do transporte, já que não se trata de salário *in natura*, mas de jornada de trabalho.

No que tange o segundo requisito, que pode se consumir de modo alternativo – ou não servido por transporte público regular – é relevante destacar que a jurisprudência tem entendido que, *sítios estritamente urbanos* (espaços situados na cidade), não tendem a configurar “local de difícil acesso” uma vez que, a urbanização caracteriza a socialização e democratização do espaço urbano.

Essa presunção – embora *juris tantum* – afeta, em grandes proporções, o ônus da prova, uma vez que se presume que a cidade é local de fácil acesso e que regiões rurais seriam de difícil acesso.

Conforme dispõe o inciso II da Súmula 90 do TST, é devido o pagamento das horas itinerantes, quando houver a incompatibilidade entre os horários de começo e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

Vale destacar o que entende o doutrinador Francisco Antonio de Oliveira (2007, p. 191):

“embora elogiável a preocupação deste item sumular, o benefício poderá transformar-se em fator prejudicial ao empregado, com a perda de emprego, com a transferência da empresa para outra localidade. Não se pode perder de vista que toda despesa se reverte em custo operacional do produto. Um produto caro não tem possibilidade competitiva no mercado. Em verdade, a incompatibilidade de horários poderá ser contornada pelo empregado que realmente necessite do emprego. A proteção ao hipossuficiente deve ser mantida em sede de razoabilidade. O pagamento das horas *in itinere* não encontra amparo em raciocínio lógico”.

Por outro lado, se o transporte público é meramente insuficiente, o trabalhador não faz jus ao recebimento de tais horas (Súmula 90, inciso III do TST).

Este inciso tem relação com o anterior, uma vez que a insuficiência prevista neste inciso pode ser fruto da incompatibilidade prevista no inciso anterior.

Diante do que ele estabelece, o trabalhador precisa ter cautela ao escolher seu emprego, sopesando os pontos favoráveis e desfavoráveis que irão condicionar ou não a sua aceitação. Assim, não deve ele aceitar o emprego e depois fazer exigências em razão das dificuldades pelas quais está passando. Deste modo, uma vez constatado que o local é distante ou apresenta dificuldades com relação ao transporte, deve ele se precaver para que, no horário estabelecido, esteja no local.

Pelo inciso IV da Súmula 90 do TST chega-se à conclusão, que o pagamento só será devido em relação ao trecho não servido pelo transporte público, pois se há transporte particular em parte do percurso em que a empresa fornece condução, não seria correto exigir do empregador dois ônus: o de fornecer a condução e o de pagar pelas horas-extras.

A lei 10.243 de 20 de junho de 2001 acrescentou o parágrafo segundo ao artigo 58 da CLT, tornando expresso o reconhecimento da caracterização das horas *in itinere*, desde que respeitados os requisitos da Súmula 90 do TST, não mais cabendo a argumentação de que o pagamento das horas *in itinere* baseiam-se só nos entendimentos jurisprudenciais.

Assim, permanecem válidas, tanto a Súmula 90 quanto a Súmula 320, ambas do TST, uma vez que não contrariam o que foi estabelecido pela lei.

Como esclarece o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (1998, p. 28):

“O Tribunal Superior do Trabalho, na súmula 90 de forma louvável, interpretava e interpreta o artigo 4º, *caput* da CLT, de forma sistemática e teleológica, superando a singela interpretação gramatical da norma jurídica”.

Há entendimentos diversos a cerca do presente tema: por um lado há doutrinadores que dizem ser devido o pagamento de tais horas, e outros dizendo ser possível uma negociação a respeito delas.

O seguinte acórdão é a favor desse posicionamento, como podemos constatar a seguir:

“Horas in itinere. Acordo coletivo. Fixação de jornada máxima. Sendo a norma coletiva firmada mediante transação entre as partes, há que se ter em mente o princípio do conglobamento onde a classe trabalhadora, para obter certas vantagens, negocia em relação a outras. Isso não afeta o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, na medida em que a norma coletiva deve ser analisada sistemicamente e não particularmente, sob pena de sua descaracterização. Desse modo, é plenamente válida a fixação de limite máximo para a concessão de horas in itinere em acordo coletivo. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.” (TST - Ac. unânime da 5a T. - RR 375.777/97.7-1 5a R. - Rei. Juiz Guedes de Amonm, Convocado-) 06.12.00- DJU-e 1 02.02.01, pág. 696.

Entretanto, há posicionamentos no sentido de que não pode haver supressão, em função de norma coletiva.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2007, p. 557) explica que:

“em razão dessas adversidades para a própria prestação dos serviços, o empregador fornece-lhe transporte para que possa chegar ao trabalho. Caso assim não agisse, estaria inviabilizando seu próprio empreendimento empresarial, situado em local distante, mas que necessita de empregados. Trata-se, portanto, de utilidade fornecida *para* a prestação de serviços, ou seja, a qual é imprescindível para tanto”. Em razão disso, não constitui salário-utilidade ou salário *in natura*, segundo entendimento já pacificado na doutrina e jurisprudência (Súmula 367, inciso I da TST e artigo 458, parágrafo segundo, inciso III da CLT).

Como ele mesmo complementa p. 558:

“interessa particularmente ao empregador o transporte, não se vislumbrado qualquer benesse em favor destes. Como se nota, é equivocado dizer que a remuneração das horas *in itinere* seria um desestímulo a uma conduta empresarial favorável aos trabalhadores, qual seja, o fornecimento do transporte. Para estes, benefício seria não ter que gastar horas no longo trajeto de casa para o local de trabalho, eis que de difícil acesso ou não servido por transporte público, e retorno”.

Ainda:

“seria nítida violação ao princípio da razoabilidade se o empregador levasse todas as vantagens, conseguindo mão de obra para o labor em local de difícil acesso, e nem sequer tivesse que remunerar o período gasto pelo obreiro neste trajeto de ida e volta”.

Sendo um contrato de trabalho sinalagmático e oneroso, Maurício Godinho Delgado (1999, p. 20-22) diz que “uma vantagem unilateral justamente em favor do pólo mais “forte”, romperia sua bilateralidade”.

Entretanto, há entendimentos contrários ao exposto acima, como preceitua Sérgio Pinto Martins (2005, p. 512):

“há entendimento de que a jornada *in itinere* também pode ser negociada com o sindicato, mediante acordo ou convenção coletiva (artigo 7º, inciso XIII da CF), pois há concessões mútuas visando vantagens recíprocas, inclusive para obtenção de novas condições de trabalho, como se a empresa fornecesse transporte gratuito em troca de não se exigir a hora *in itinere*. O acordo será um ato jurídico perfeito que poderá ser oposto à pretensão do empregado”.

Por fim, cabe ressaltar que existe uma ressalva inserida através de lei complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, que ao instituir o Estatuto da Microempresa, acrescentou o parágrafo terceiro ao artigo 58 da CLT:

“Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e natureza da remuneração”.

Em relação a este dispositivo, defende Gustavo Filipe Barbosa Garcia, ser inconstitucional, uma vez que, para ele, seria inadmissível aceitar mero acordo individual em prejuízo do obreiro. Além disso, ele expõe que este dispositivo está em desacordo com princípios *magno*s previstos na Constituição Federal, prejudicando as condições sociais dos trabalhadores. Por fim, ressalta que o mesmo dispositivo legal altera a “forma e a natureza da remuneração” retirando a natureza salarial do seu pagamento, tornando-o mera indenização.

CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, podemos concluir que uma vez respeitados os requisitos presentes na Súmula 90 do TST, o trabalhador tem direito ao recebimento das horas despendidas no itinerário entre a sua casa e o local de trabalho, bem como o seu retorno.

Diante disso, é necessário que exista condução fornecida pela empresa e que não exista transporte público para o local de difícil acesso. É, portanto, essencial que o transporte seja fornecido pelo empregador, já que, uma vez não preenchido este requisito, o empregado não terá direito ao pagamento das horas itinerantes.

Caso este transporte público exista, mas seja insuficiente, não haverá a computação dessas horas para fim de jornada de trabalho.

Havendo transporte particular em parte do trajeto, não seria justo cobrá-lo do empregador, uma vez teria dois ônus: o de fornecer o transporte e pagar as horas extraordinárias. Assim, o pagamento se limita ao trecho não servido pelo transporte público.

Nada obsta que o empregador possa cobrar dos seus empregados, alguma importância pelo transporte fornecido.

Ainda cabe ressaltar que, o TST tem entendido pelo cabimento da limitação das horas *in itinere*, através de acordo ou convenção coletiva, tendo como fundamento o fato de que o sindicato não aceitaria assinar alguma coisa que fosse prejudicial aos trabalhadores em sua generalidade e que haveria nesse caso, concessões recíprocas tanto para o empregador como para a empresa.

Caso a soma das horas efetivamente trabalhadas e das horas *in itinere* ultrapassem as oito horas legalmente permitidas na jornada de trabalho de acordo com o estabelecido no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal estas serão remuneradas como horas extraordinárias, e deverão ser pagas

com no mínimo 50% a mais do que a hora normal, conforme dispõe o artigo 59 da CLT.

Este pagamento tem como intuito favorecer tanto o trabalhador - uma vez que este irá despende muito tempo até chegar ao local de difícil acesso - e, nada mais justo que receber por isso, quanto a empresa, pois por estar situada em local de difícil acesso, dificilmente encontraria mão-de-obra - essencial para a realização do trabalho - se os trabalhadores não recebessem um estímulo para isto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

FACULDADES INTEGRADAS “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007.

OLIVEIRA, F. A. de. **Comentários às súmulas do TST**. 7. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed., atual. São Paulo: Atlas, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de trabalho; caracterização, distinções, efeitos**. São Paulo: LTr, 1999.