

DIREITO DO TRABALHO RURAL

JORNADA CAIPIRA E HORAS *IN ITINERE* NEGOCIADAS(*)

FLAVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER (**)

É necessário conjugar a relação entre o que se denomina direito comum do trabalho e direito do rurícola, este como subcategoria daquele, de natureza especial.

Assim como nossa CLT no Capítulo I, do Título II contemplou algumas categorias de profissionais com "Normas Especiais de Tutela do Trabalho", *v. g.* os bancários, ferroviários, professores, jornalistas etc., inegável que legislação extravagante aquinhoou outras categorias com normas especiais, dentre estas o trabalhador camponês. Aliás, o art. 1º, parágrafo único da Lei n. 5.889/73 estatuiu a aplicação da CLT apenas no que não colidir com a norma específica e outras leis serão aplicadas "observadas as peculiaridades do trabalho rural".

Nesse passo, a isonomia constitucional do *caput* do art. 7º: "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais..." e mesmo na área da prescrição pela EC n. 28/2000, se restringe tão-somente para efeito da tutela mínima do trabalhador, em geral.

A par das normas específicas aos rurais serem especiais, podemos afirmar que o laborista rurícola forma categoria profissional diferenciada, que consoante define o art. 511, § 3º da CLT, é aquela em que os empregados exercem funções diferenciadas em consequência de condições de vida singulares ou por força de estatuto profissional especial.

Assim é que um motorista de treminhão, empregado por empresa rural, sendo rurícola, integra categoria própria diferenciada, não se lhe aplicando as normas coletivas também diferenciadas dos motoristas urbanos.

Entretanto, ao aplicador da lei não se lhe deve escapar que a diversidade de fatos pode conduzir a determinadas exceções, quando em caso concreto.

(*) Palestra proferida no VIII Congresso Brasileiro de Trabalho Rural — Barra Bonita — SP, 28/29.9.2000.

(**) Juiz Togado do TRT da 15ª Região e Professor Universitário.

Certa feita, apareceu na Justiça, um administrador de grande empresa rural, com formação profissional específica, que por gestão sua, de *moto proprio*, como *alter ego* do empregador, se filiou a sindicato urbano e ao sistema do FGTS, bem antes da CF/88. Ficou mais de 20 anos assim, administrando a empresa. Na rescisão, ajuizou ação se dizendo rurícola por definição e rigor da lei, pleiteando crédito dos vinte anos "imprescritos".

Coube a mim, na Turma do TRT, desempatar a questão. Havia dois votos enquadrando o obreiro como rurícola, afastando a prescrição quinquenal e dois votos reputando-o urbano. Decidi que pelo lado contratual, o reclamante sempre recebeu tratamento de urbano com as vantagens decorrentes, inclusive normativas e FGTS anterior à Constituição, e isso por vontade e gestão própria e, pelo lado da lei, o administrador de empresa, possuindo estatuto legal que regulamenta a profissão, integra categoria diferenciada que se distingue dos trabalhadores da lavoura. Nessa hipótese, ele foi incurso no labor urbano.

Com isso em mente e como pavimentação passo a discutir o 1º tema, o da jornada caipira ou da dupla pegada, que existe no campo e na cidade, mas com conseqüências diversas.

A jurisprudência do TST, voltada para a cidade e cristalizada no Enunciado 118 assim preleciona: "Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada".

Assim a concessão do intervalo de 3 horas para refeição e repouso, *na cidade* pelo empregador (no trabalho de mais de 6 horas), gera 2 horas extras ou 1 hora extra se negociação coletiva estendeu o intervalo para 2 horas (art. 71, CLT).

Os intervalos não previstos em lei, no trabalho intermitente, em regra se computam na jornada. Como exemplo, o bilheteiro de cinema, que vende de 2 em 2 horas ou o medidor do nível e qualidade da água na Sabesp, que exerce seu mister de 1 em 1 hora, têm todo o tempo inserto na jornada.

No trabalho intermitente citatino, de dupla pegada, se o intervalo for de pequena duração, como de 3 ou 5 horas, entre uma e outra etapa, aplica-se o Enunciado TST 118, considerando o laborista à disposição do empregador. É o caso do motorista de diretoria, que no intervalo dos trajetos ou viagens, lava e mantém o carro, dele não se afastando, sempre aguardando ordens de partir.

Dúvida surge nos intervalos maiores, de duração de 5 a 8 horas em que, por exemplo, motorista de terceira empresa, do ramo de transporte, leva os empregados da empresa cliente no início da jornada, pela manhã, e no final da tarde vai buscá-los. Ou o apelidado "navio negreiro" que é ônibus de transporte coletivo em que seu motorista, depois de cumprir a jornada normal volta à meia-noite para levar seus colegas que trabalham até a madrugada para casa. Aqui depende da prova dos autos, se houver comprovação de que no intervalo o trabalhador foi para casa ou fazer com-

pras, dormir, namorar, estudar ou mesmo atender outro emprego, não se computa na jornada. Mas se o mesmo ficar na empresa, talvez com uniforme, aguardando a nova pegada, tais horas são somadas.

Uma hipótese que não se computa, é se o sistema da dupla pegada estiver como tal, disposto em acordo ou convenção coletiva, pois há previsão constitucional para flexibilização de jornada via negociação sindical (art. 7º, XIII e XIV, CF).

Em conclusão, na cidade o intervalo entre as duas pegadas se computa na jornada, via de regra.

E no campo? No campo é diferente.

Ao regime de dupla pegada, que na área rural tem a alcunha de "jornada caipira", incide o art. 5º, da Lei n. 5.889/73 que diz que o intervalo intrajornada para refeição decorrente dos usos e costumes da região não se computa na jornada. Também o art. 6º do mesmo diploma legal: "nos serviços caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na CTPS". De outra banda, o art. 10, parágrafo único, do Decreto regulamentador da lei do rural, n. 73.626/74, fixa o intervalo entre uma e outra etapa do trabalho diário em no mínimo 5 horas.

Isto significa que se o intervalo para refeição for de 3 ou 4 horas, devido aos usos e costumes da região, não haverá horas extras, ou seja, quando o horário da sesta for alentado e institucionalizado, tal período não se computa na jornada; o mesmo acontecerá com o "horário da chuva" no início ou final da tarde de certas regiões do norte do país, em que não há trabalho nesse lapso.

Nos serviços intermitentes do campo, o retireiro, que ordenha o gado pela manhã bem cedo e depois só o faz no final da tarde, que no interregno não realiza qualquer outro serviço, não tem as horas somadas. Em algumas culturas, como a do amendoim, que depende da umidade do solo, o plantio e cultivo é feito de madrugada e depois do final da tarde. O lapso não integra a jornada.

Portanto, no campo, ao contrário da cidade, a regra é de que os intervalos não previstos em leis, não se computam na jornada.

Mas há duas condições formais para isso. Primeira, os intervalos entre uma e outra pegada não devem exceder mais que 5 horas, como explicitou o regulamento, firmando a *mens legis* de que os pequenos intervalos no trabalho intermitente são computados.

E segunda, a condição da dupla pegada deve ser anotada na CTPS, diz o art. 5º da Lei n. 5.889. Indaga-se: é uma formalidade *ad probationem* (que pode ser demonstrada por outro meio de prova) ou *ad solenitatem* (a anotação é da essência do ato, indispensável para sua validade)?

Sustento a indispensabilidade da anotação, não só pela expressividade da lei: os intervalos não serão computados "desde que" tal hipótese

seja expressamente ressalvada na CTPS, mas também, isso está de acordo com a tendência legislativa na tutela rural de impor certas formalidades para que se produzam efeitos jurídicos. Vejam o caso da concessão de moradia e outros bens para subsistência da família, que não integrarão o salário do trabalhador rural, desde que (novamente o “desde que”) tal circunstância seja acordada pelas partes por escrito, com testemunhas e notificação obrigatória do sindicato profissional, como exige a Lei n. 9.300/96.

Agora, em parte final, trato das horas *in itinere* prefixadas por vontade coletiva. Em Direito, uma idéia pode levar a outra, um instituto aqui pode ser transplantado acolá; é a analogia. O TST com a idéia da extensão da sentença normativa aos demais empregados da empresa da mesma profissão (art. 868, CLT) ou a todos os empregados da mesma categoria compreendida na jurisdição do Tribunal (art. 869), fez certas extensões no direito individual.

Assim, a indenização pela supressão de horas extras habituais, do Enunciado TST n. 291, não é nada mais do que a extensão aos demais empregados, da indenização por supressão de vantagens, criada pelo art. 8º da Lei n. 5.811/72, para os petroleiros.

E as horas *in itinere* ou de percurso não passam de mera extensão aos empregados com local de trabalho de acesso difícil, do art. 294 da CLT, que regula o trabalho do mineiro no subsolo: “o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário”.

A grande indagação que se faz é em relação à validade das normas coletivas que prefixam as horas de percurso em no mínimo 1 hora independentemente de comprovação.

Há quem entenda que se provado em Juízo que o percurso foi maior do que o prefixado, a diferença da remuneração é devida, em homenagem ao princípio da primazia da realidade.

Não nego a importância dos princípios. Nos clarões da lei, eles resolvem todos os problemas judiciais e constituem recurso essencial para definir o alcance e inteligência da lei.

Contudo, no exercício interpretativo, o juiz deve sopesar os princípios. Assim, a validade da cláusula da prefixação máxima do tempo de percurso se estriba nos seguintes princípios:

a) prevalência do interesse coletivo sobre o individual, que está por detrás dos arts. 8º, 444 e 611 da CLT; b) autonomia privada coletiva, garantida e prestigiada pela Constituição até para flexibilizar jornada e salário (art. 7º, VI, XIII, XIV e XVI); c) a tutela da lei à vontade do empregado, considerado incapaz de renunciar, aplica-se no âmbito do direito individual, mas não do coletivo, em que o sindicato profissional não está em estado de sujeição ou subordinação à empresa ou ao sindicato econômico; d) o princípio de que só se anula a parte do ato, quando este for intrinsecamente separável, o que não é o caso, já que o instrumento coletivo resultou de um todo negociado, onde se fez concessões mútuas para se chegar ao consenso das partes acordantes ou convenientes.