

A HORA "IN ITINERE" E O ARTIGO 4º, DA CLT

ANTONIO RODRIGUES DOS SANTOS^(*)

Estatui o artigo 4º, da CLT, que "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" (o destaque não se encontra no dispositivo).

Pois bem. Nas linhas seguintes objetiva-se demonstrar que o empregado, ao dirigir-se para a condução fornecida pelo empregador para se transportar, nada mais faz que EXECUTAR ORDENS emanadas do empregador.

Com efeito, o empregador ao colocar à disposição do empregado, condução para o seu transporte, informando-lhe que esta passará em tal local, a tal horário e em tais dias, nada mais faz que emitir, de forma eloqüente, uma ordem para ser executada pelo empregado, a qual se pode traduzir por algo como "ordeno que compareça ao ponto tal, em tal horário, em tal dia e tome tal condução porque o quero no local de trabalho que determino ou no local onde o apanho".

Ou seja, o simples fato de o empregador fornecer a condução para o transporte do empregado, já coloca o obreiro (ou o mantém) sob suas ordens pelo que, com tal comportamento, deliberadamente faz ampliar a duração do lapso temporal diário em que exerce concretamente o seu poder de mando decorrente da natureza subordinativa própria do contrato de emprego.

Tal normalmente ocorre (isto é, quando não se fornece condução para o transporte), só dentro do lapso temporal diário demarcado a partir do momento em que o empregado se apresenta por sua conta própria ao local de trabalho, até aquele momento em que o deixa, retomando por seus próprios meios, para sua residência.

Neste ponto, importa perquirir-se sobre a natureza desta ordem acima esboçada.

Pois bem. Se o empregado desobedece as ordens às quais deliberadamente se submete por força do contrato de emprego, sujeita-se às cominações previstas em normas jurídicas em cujo ápice encontra-se a ruptura contratual por justa causa. Então, pergunta-se, se o empregado se recusa a cumprir a "ordem para tomar con-

(*) Juiz do Trabalho Substituto — 15ª Região.

dução", como acima caracterizado, a que sanções se submete? A resposta a tal indagação pressupõe algumas considerações.

A lógica de um empreendimento econômico-empresarial, na persecução de seu objeto social (com a inevitável possibilidade de sua avaliação a partir dos frios números e cifras configuradas em balanços periódicos) requer, no que tange à necessidade de suprimento de recursos humanos, regularidade e constância quanto à presença dos trabalhadores no local de trabalho, com a decorrência de vê-los em retorno ao final do expediente, para o local de suas residências, tudo com vistas à manutenção da força de trabalho com a promoção do equilíbrio diário entre o dispêndio de energia e a sua recomposição, com o fito de otimização e continuidade da mão-de-obra.

Por outro lado, a referida lógica dos números e cifras, em sua tendência inevitável de sempre buscar resultado positivo, não admite por parte do empregador, a oferta de liberalidades de qualquer natureza a quem quer que seja, pelo que não cabe admitir-se o corriqueiro argumento de que se fornece condução ao trabalhador como um benefício gracioso. O que na realidade ocorre é que, quando o empregador delibera fornecer condução para o transporte de seu empregado, o local de trabalho se situa, em verdade, em múltiplos locais (sítios, fazendas, canteiros de obras, etc.), localizados, não raro, em vários municípios e, nestes, em vários pontos. Ainda que se trate de local de trabalho único, para lá normalmente não circula condução pública ou, quando esta existe, não há em número e horários necessários para que o trabalhador se faça presente nos horários contratuais bem como para que possa retornar ao local de sua residência. Em uma palavra, o empregador não pode contar com a regular presença de seu empregado se não oferece condução a ele.

Tal contexto não permite o exercício de alternativa por parte do empregador que fornece condução ao empregado, senão ORDENAR que o obreiro se utilize daquele transporte que coloca à sua disposição e, em havendo eventualmente recusa ao cumprimento da ordem, antes de se chegar à constatação de indisciplina, que poderia ocasionar o extremo da ruptura contratual, é o próprio contrato de trabalho que não lograria aperfeiçoar-se com o ato do efetivo começo da prestação de serviços, ou desenvolver-se com a presença regular do trabalhador.

Assim, a resposta à pergunta acima formulada (a que tipo de sanção se submete o empregado que se recusa a cumprir ordem patronal para tomar a condução pelo empregador oferecida), requer se leve em conta a especificidade da natureza da referida ordem. Ou seja, há de se distinguir aquele tipo de ordem (cujo desencadear representa a expressão do poder de direção do empregador voltado para a execução das tarefas afetas às funções do trabalhador), daquele tipo de ordem, emanada igualmente do empregador, porém voltada para o comportamento do obreiro nos momentos precedentes ao início da prestação de serviços propriamente dita e livremente assumida pelo empregador.

Pois bem. A desobediência às ordens do primeiro tipo (aquelas relativas ao modo da prestação de serviços), implica as cominações facilmente lembradas, como advertência, suspensão, dispensa, etc. Já a desobediência pelo empregado às ordens do citado segundo tipo (embarque na condução fornecida), implica a impossibilidade do asseguramento do emprego assim procurado e oferecido entre as partes. Esta é a sanção específica para o empregado que não dá cumprimento àquele tipo de ordem.

É importante registrar o argumento segundo o qual, embora tendo à sua disposição a condução oferecida pelo empregador, o obreiro sempre pode dirigir-se ao local de trabalho, e dele retornar, por seus próprios meios. Porém o argumento im-procede pois tal faculdade tem sua possibilidade de exercício só em teoria (explica tal entendimento a dependência econômica do obreiro ou o comportamento facilmente admissível de que o trabalhador assalariado sempre se encontra insatisfeito com o nível de seu ganho, procurando aumentar as possibilidades de poupança ao lado de sempre buscar o maior retorno monetário como contraprestação de seus serviços prestados).

Legítimo concluir-se, então, que em havendo fornecimento de condução pelo empregador, não há falar-se em possibilidade de o obreiro utilizá-la ou não, pois o certo é que o comando do empregador se estende pelo tempo em que sua condução perambula no arrebanhamento de trabalhadores para a ida até o local de trabalho e deste para o retorno, sendo que a ordem se concretiza no momento em que o obreiro adentra a condução até o momento em que dela se desembarca. Se não utiliza a condução fornecida, não há falar-se em submissão à ordem acima qualificada. Porém, é de se reiterar que tal fato não decorre da existência de uma faculdade. Se não utiliza a referida condução é porque tem acesso direto ao local de trabalho. Mas o ato de na condução adentrar implica a admissão de sua obrigatoriedade, necessidade e submissão às ordens do empregador.

O exposto, assim, permite concluir que é na própria literalidade do retrotranscrito artigo, em sua interpretação direta, que se encontra o supedâneo da pretensão do empregado quanto ao reconhecimento da extensão de jornada a partir da inclusão do tempo gasto no transporte, não havendo falar-se em necessidade de atendimento aos pressupostos consistentes na dificuldade de acesso ou inexistência de transporte regular público para o local de trabalho (dois dos três requisitos inscritos no texto do Enunciado n. 90, do C. TST), senão apenas no requisito do fornecimento de condução pelo empregador pois, é com este ato que se desencadeia sua deliberação de estender, no lapso diário, o seu poder de mando, como acima descrito.

Assim, sendo fato incontroverso o fornecimento de condução pelo empregador para o transporte do empregado, forçoso concluir que o tempo gasto no trajeto íntegra a jornada laboral por força do estatuído no artigo 4º, da CLT, já que naquele lapso ocorre prestação efetiva de serviço, pois nele o obreiro executa ordem do empregador, como demonstrado.