

Tempo gasto em deslocamentos e viagens é reputado como hora extra?

Recentemente, foi abordada nesta coluna a temática envolvendo o trabalho externo e o pagamento de horas extras [1], assim como a limitação da jornada para os cargos de gestão [2]. Isto porque as questões envolvendo controle de horário, para além de serem muito debatidas no Poder Judiciário, sempre despertam muitas dúvidas nos trabalhadores e nas empresas.

Spacca

Neste contexto, a temática do tempo gasto em deslocamentos e nas viagens a trabalho, decorrentes da atividade laboral sobretudo após a lei da reforma trabalhista, é bastante controversa e sempre causa muita dúvida.

À vista disso, surgem algumas indagações: como são computadas essas horas gastas em deslocamentos e nas viagens corporativas? Qual seria o momento efetivo de imputo do início e término da jornada de trabalho? O tempo de deslocamento pode ser considerado como hora extraordinária?

Por certo, considerando os inúmeros questionamentos em torno do assunto, o tema foi indicado por você, leitor(a), para o artigo da semana na [coluna Prática Trabalhista](#), desta [ConJur](#) [3], razão pela qual agradecemos o contato.

Alterações legislativas x Súmulas do TST

Do ponto de vista normativo no Brasil, de um lado, com o advento da Lei 13.467/2017, a redação do § 2º do artigo 58 da CLT foi alterada [4], de sorte que após a reforma trabalhista não se considera mais tempo à disposição do empregador aquele em que o trabalhador gasta desde o deslocamento da sua residência até a efetiva ocupação ao posto de trabalho e vice-versa, inclusive se o transporte for fornecido pelo empregador.

Spacca



Ricardo Calcini

*professor, advogado, parecerista
e consultor trabalhista*

Entretanto, impende destacar que o referido dispositivo legal aborda a temática das *horas in itinere*, ou seja, as horas itinerantes. Assim, antes dessa alteração legislativa, o tempo que era gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por regra, não era computado na jornada de trabalho, exceto quando se tratava de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, para o qual o empregador fornecia a condução.

Além disso, diante das inúmeras controvérsias sobre o assunto, o TST editou na época os verbetes sumulares 90 [5] e 320 [6], que consideravam o tempo de deslocamento como jornada extraordinária. De igual modo, a Súmula 429 do TST [7] também interpretava que o período de deslocamento do trabalhador entre a portaria e o local de trabalho, caso superasse dez minutos diários, também seria considerado como tempo à disposição do empregador.

Lado outro, o atual §2º do artigo 4º da norma celetista [8] trouxe algumas inovações ao tratar da problemática envolvendo o tempo à disposição do empregador, trazendo algumas exceções que não são computadas

doravante como período extraordinário, ainda que ultrapasse o limite estabelecido no artigo 58, §1º da CLT [9], quais sejam: quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas; ou, ainda, se adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares e etc.

Lições de especialista

A respeito do assunto, oportunos são os ensinamentos do professor Carlos Henrique Bezerra Leite [10]:

“O sistema jurídico brasileiro não adotou como critério para estipulação da jornada de trabalho o tempo efetivamente trabalhado, pois, conforme expressamente adotado pelo art. 4º da CLT, computa-se como tempo trabalhado aquele em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador. Porém, ainda que não utilizado como regra no Brasil, é possível que o empregador estabeleça critérios de produtividade e, nesse



caso, o salário do trabalhador será fixado por cada hora produzida (art. 78 da CLT).

Com efeito, computa-se o tempo de deslocamento (horas in itinere ou horas itinerantes) quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, conforme artigo 58 da CLT. (...). Entretanto, a Lei 13.467/2017, inseriu o § 2º no art. 4º da CLT, dispondo que: (...). Além disso, a Lei 13.467/2017, que deu nova redação ao § 2º do art. 58 da CLT, extinguiu as horas in itinere, nos seguintes termos: (...).

TST

Recorde-se que, antes da reforma trabalhista (11/11/2017), o período em que o trabalhador realizava deslocamentos com viagens corporativas poderia ser considerado como tempo de efetivo serviço. Contudo, mesmo antes da Lei 13.467/2017, a Corte Superior Trabalhista já havia tomado decisões no sentido de que não seria possível levar em consideração o tempo em que o trabalhador permanecia aguardando, por exemplo, o embarque e/ou desembarque em aeroportos [11].

De igual modo, o deslocamento do trabalhador entre o aeroporto de destino e o hotel, para o TST, também não era configurado como tempo disponível, tendo em vista se tratar de evento comum que ocorre com todos os trabalhadores que dependem, v.g, de transporte público (ou privado) para o deslocamento da residência para o trabalho e vice-versa [12].

Logo, antes das alterações realizadas pela lei reformista, o § 2º do artigo 58 da CLT, em conjunto com a Súmula 90 do TST, ditavam as diretrizes acerca das horas *in itinere*, desde que presente os seguintes requisitos: a) local de difícil acesso; e b) transporte fornecido pelo empregador. Atualmente, porém, as mudanças foram expressivas, vale dizer, a jornada de trabalho será computada quando o trabalhador estiver em seu posto de trabalho, ainda que o transporte seja fornecido pelo empregador.

Por fim, em relação aos pernoites decorrentes das viagens corporativas, esses de igual sorte não são contabilizados para efeitos de cálculo da jornada de trabalho, ainda que o ato de pernoitar fora da residência traga relativa restrição à disponibilidade de tempo do trabalhador. Pensamento em sentido contrário, s.m.j, poderia cancelar o cálculo da jornada de trabalho em mais de 24 horas diárias, situação essa incompatível com o ordenamento jurídico e com a jurisprudência do TST que, como visto nos julgados citados, nem sequer admitem o tempo disponível em deslocamentos em viagens.

Conclusão



Em arremate, cabe ressaltar que, hodiernamente, as horas *in itinere*, pela sistemática do Tema 1.046 do STF, poderão ser objeto de negociação coletiva. Sendo assim, o instrumento coletivo de trabalho poderá estabelecer critérios para ajustar a remuneração envolvendo tempo de deslocamento, principalmente em casos de viagens corporativas, cuja remuneração pelo tempo de deslocamento não se define como direito trabalhista indisponível.

[1] Disponível em <https://www.conjur.com.br/2024-jun-06/trabalho-externo-e-o-pagamento-de-horas-extras/>. Acesso em 16.7.2024.

[2] Disponível em <https://www.conjur.com.br/2024-jun-13/cargos-de-gestao-e-limitacao-da-jornada-de-trabalho/>. Acesso em 16.7.2024.

[3] Se você deseja que algum tema em especial seja objeto de análise pela coluna Prática Trabalhista, entre em contato diretamente com os colunistas e traga sua sugestão para a próxima semana.

[4] CLT, Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (...). § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo disponível do empregador.

[5] SUM. 90 – 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 de 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.

[6] SUM. 320 – HORAS “IN ITINERE”. OBRIGATORIEDADE DE CÁLCULO NA JORNADA DE TRABALHO. O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas “in itinere”.

[7] SU. 429 – TEMPO DE DISPONIBILIDADE DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO. Considera-se



disposições do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

[8] 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. (...). § 2º – Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

[9] CLT, Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

[10] Curso de direito do trabalho. 14ª ed.- São Paulo: SaraivaJur, 2022. Página 626 e 627

[11] Disponível em

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons>
. Acesso em 16.7.2024.

[12] Disponível em

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons>
. Acesso em 16.7.2024.

Autores: Ricardo Calcini, Leandro Bocchi de Moraes