

ANÁLISE DO INSTITUTO HORAS *IN ITINERE* À LUZ DA LEI N. 13.467/2017

Cleberton Luiz Chaves¹

Sumário: 1 Introdução. 2 Análise do conceito e origem do instituto horas *in itinere*. 3 Estudo do artigo 58, §2º antes da reforma. 4 A lei 13.467/2017 – lei da reforma trabalhista. 5 Horas *in itinere*. 6 Conclusão. Referências.

Resumo: a finalidade precípua da pesquisa é analisar o instituto das horas *in itinere* frente às alterações promovidas pela recente Reforma Trabalhista. Será feita uma verificação da nova lei e a concatenação das possíveis consequências e a apresentação das correntes de defesa e contraposição à Reforma Trabalhista. Para tanto, no que concerne à metodologia a pesquisa é de cunho dedutivo. Em relação aos procedimentos técnicos adotados, fez-se uso da pesquisa de cunho bibliográfico – elaborada a partir de material já publicado (livros, artigos, teses, etc.), revisando de forma intensa a literatura existente sobre o determinado assunto em questão.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Horas *in itinere*. Trabalhador.

ANALYSIS OF THE HOURS IN ITINERE INSTITUTE IN THE LIGHT OF THE LAW N. 13.467 / 2017

¹ Graduado em História pela Faculdade de Ciências e Letras do Centro Universitário de Patos de Minas–UNIPAM, Pós Graduado em Filosofia pelo Centro Universitário de Patos de Minas – UNIPAM, Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito do Centro Universitário de Patos de Minas- UNIPAM, Pós Graduado em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pelo Centro Universitário de Patos de Minas-UNIPAM, Mestrando em Educação pela Universidade Federal de Uberlândia- UFU. E-MAIL: clebertonchaves@hotmail.com.

Summary: 1 Introduction. 2 Analysis of the concept and origin of the institute hours in itinere. 3 Study of article 58, paragraph 2 before retirement. 4 The law 13.467 / 2017 - labor reform law. 5 hours in itinere. 6 Conclusion. References.

Abstract: The main objective of the research is to analyze the institute of hours in itinere in the face of the changes promoted by the recent Labor Reform. There will be a verification of the new law and the concatenation of possible consequences and the presentation of the currents of defense and opposition to the Labor Reform. To do so, as far as the methodology is concerned, research is deductive. In relation to the technical procedures adopted, a bibliographical research was carried out - elaborated from already published material (books, articles, theses, etc.), reviewing in an intense way the existing literature on the certain subject in question.

Keywords: Labor Reform. Hours in itinere. Worker.

1 INTRODUÇÃO



Direito do Trabalho é uma das matérias do direito cujo surgimento se deu por razões políticas da Revolução Francesa como preceitua Sergio Pinto Martins, “*A revolução Francesa e sua constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho.*” (2017, p.49) e por razões econômicas da Revolução Industrial na Inglaterra dos séculos XVIII e XIX que segundo o mesmo autor transformou o trabalho em emprego. A expropriação sanguínea da coroa britânica nessa época coloca às portas das fábricas um batalhão de trabalhadores que sem nenhum direito trabalhista se viam a laborar até 18 horas por dia. Além do que não era respeitado as idades etárias de desenvolvimento do homem e da mulher. Crianças,

mulheres grávidas e pessoas idosas eram forçadas a trabalharem por salários ínfimos às necessidades mínimas de subsistência. Com o desenvolvimento da sociedade, tendo em vista as relações de trabalho entre empregados e empregadores era preciso agora regulamentar as atividades laborativas. Sergio Pinto Martins aduz que, *“Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12,14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e de mulheres.”* (2017, p.49). Nesta época, as condições de trabalho eram degradantes, sem qualquer proteção legal que consubstanciasse limite às imposições dos empregadores. A indústria estava em franca expansão e o que importava era a arrecadação e o lucro, sendo que a dignidade do trabalhador era subjugada. E, para Gabriela Neves Delgado, *“Onde o Direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva”*. (2015, p.182).

No Brasil, somente com a Constituição de 1934, promulgada pelo presidente Getúlio Vargas é que se passou a ter normas específicas sobre direitos trabalhistas, quais sejam: salário mínimo, oito horas de trabalho diárias, repouso semanal, entre outros. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por sua vez, foi aprovada somente em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto Lei nº 5.452/1943, sendo que a CLT passou a regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho e, além disso, é de natureza mista, o que significa dizer que ela tem normas de natureza material e normas processuais. Depois de muita luta por parte dos trabalhadores, principalmente influenciados pelos trabalhadores de origem Europeia, diga-se principalmente Italianos, Poloneses e Alemães é que o Governo de Vargas instituiu a CLT, com base na legislação Italiana vigente no regime

fascista de Benito Mussolini, a carta del Lavoro segundo Sergio Pinto Martins (2017, p.57).

Outras fontes de consultas sobre direito do trabalho e processual do trabalho no Brasil são as orientações jurisprudenciais (OJs) e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e o objetivo delas é uniformizar o entendimento sobre diversos institutos do direito do trabalho, conferindo, assim, maior segurança jurídica ao ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

É cediço que o direito é dinâmico, o que significa dizer que sempre que se fizer necessário, nas normas deve se refletir o contexto da sociedade, suas necessidades, a contextualização política, econômica entre outras conjecturas.

Nessa linha de pensamento, foi sancionada pelo Presidente Michel Temer a Lei 13.467/2017 que alterou significativamente os direitos dos trabalhadores e as obrigações dos empregadores. Tais instrumentos jurídicos compõem a chamada “Reforma Trabalhista” e de acordo com os debates no Congresso Nacional, seu objetivo é fazer com que as normas acompanhem as modernas relações de trabalho. Em estudo recente, Gabriela Neves Delgado, professora do curso de Direito da Universidade de Brasília, UNB, nos retrata os motivos que as reformas trabalhista e previdenciária seriam necessárias sob o ponto de vista do mercado econômico. Segundo ela, as políticas neoliberais precisam de um estado mínimo que não interfira nas relações entre a sociedade. Com isso o mercado regulador de índices econômicos trabalha para auferir cada vez mais lucro, não importando com isso com as mazelas sociais e retirando cada vez mais direitos dos trabalhadores e da sociedade, desregulamentando e flexibilizando os direitos de um modo geral. Vejamos, pois, o que preconiza Gabriela Neves Delgado, (2015, p.172):

Diante da conjuntura econômica gerida no contexto neoliberal, propagou-se o discurso de que o Direito do trabalho constitui verdadeiro obstáculo à evolução da economia e ao rebaixamento do preço da força de trabalho, surgindo necessidade, pois, de sua reformulação. Assim, o Direito do trabalho passou

a inserir, em sua estrutura dinâmica, fenômenos típicos do neoliberalismo, com destaque para a desregulamentação e a flexibilização de Direitos. A desregulamentação e a flexibilização de direitos são propostas básicas de um mesmo contexto político- o estado Poietico direcionado pela diretriz neoliberal-, servindo, até mesmo, como sua justificativa. A desregulamentação é um fenômeno abarcado pelo neoliberalismo, fundado na subsistência de um estado mínimo, que exige que o Estado deixe de regular questões sociais, inclusive as de cunho trabalhista, em prol da regulação autônoma privada, individual ou coletiva.

Uma intensa discussão existe no mundo acadêmico e no mundo jurídico sobre as consequências da aplicação das novas normas. Muitos são contra a reforma com o argumento de que vários direitos dos trabalhadores foram aniquilados; já outros são favoráveis as mudanças com o discurso neoliberal, porquanto, até então, que a legislação trabalhista engessava a relação trabalhador-empregador, não tendo abertura para acordos etc.

Dessa forma, o objetivo precípua do trabalho é trazer à tona as modificações na legislação ocasionadas pela Lei 13.467/2017 dentro da temática jornada de trabalho, especificamente, no que concernem às horas *in itinere*, expondo os raciocínios jurídicos de doutrinadores e estudiosos do direito laboral.

Neste diapasão, no que tange à metodologia científica, o método de abordagem utilizado é o dedutivo, que se caracteriza por ser um processo de raciocínio que se desenvolve a partir de conclusão de ordem geral, até atingir fatos particulares. Em relação aos procedimentos técnicos adotados, fez-se uso da pesquisa de cunho bibliográfico – elaborada a partir de material já publicado (livros, artigos, sumulas, jurisprudências, teses, etc.), revisando de forma intensa a literatura existente sobre o determinado assunto em questão, apesar que doutrinariamente ainda é recente para que se tenha posições consolidadas a respeito do tema.

2 ANÁLISE DO CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO E A ORIGEM DO INSTITUTO HORAS *IN ITINERE*

Jornada de trabalho é a quantidade de força laborativa desprendida por parte do trabalhador diariamente. Para Sergio Pinto Martins “o conceito de jornada de trabalho tem que ser analisado sob três prismas: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo a disposição do empregador e do tempo *in itinere*”. (2017, p.750). Vejamos a conceituação dos três prismas elaborados por Sergio Pinto Martins: (2017, p.751-752):

‘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. Somente é considerado o tempo em que o empregado efetivamente presta serviços ao empregador. Essa teoria não é aplicada em nossa legislação(...). A segunda teoria é que determina que a jornada de trabalho é considerada o tempo à disposição do empregador. A partir do momento em que o empregado chega à empresa até o momento em que dela se retira, há o computo da jornada de trabalho(...). A terceira teoria explica o tempo *in itinere*, considerado como jornada de trabalho desde o momento em que o empregado sai de sua residência até quando a ela regressa(...). A jornada *in itinere* depende de que o empregador forneça a condução e o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte regular público (§2º do art. 58 da CLT), como ocorre com os trabalhadores rurais que se dirigem à plantação no interior da fazenda.’

Como podemos notar as horas *in itinere*, antes da reforma trabalhista, faziam parte da chamada jornada de trabalho. No mesmo sentido caminha Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 464):

Jornada de trabalho possui um sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (*in itinere*).

Assim, de acordo com os doutrinadores acima, jornada de trabalho tem um conceito mais amplo e englobando as horas *in itinere*.

No entanto, é cediço que horas *in itinere* é um dos institutos que sofreu modificações com a Lei da Reforma Trabalhista. Mas para se compreender o instituto antes de explorar as mudanças decorrentes da reforma, afirma-se que o significado de horas *in itinere* consubstancia o tempo correspondente ao deslocamento do trabalhador ao local de trabalho e vice-versa, em transporte fornecido pelo empregador, noutras palavras, ressalta-se que *Itinere*, do latim, itinerário, significa caminho, o percurso em que o trabalhador realiza da sua casa para seu local de trabalho e vice-versa. Esse tempo, normalmente, não era computado como serviço.

Em relação à origem das horas *in itinere*, infere-se que o *caput* do artigo 4º da CLT considera que na jornada de trabalho devem ser considerada não só o tempo que o empregado esteja realmente trabalhando, mas também o período que ele esteja à disposição do empregador, a saber: “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”.

A jurisprudência do TST, nas suas Súmulas 90 e 320, passou a compreender (vide *caput* do art. 4º da CLT) que o tempo à disposição é considerado, na jornada de trabalho, o tempo que o empregado está dentro da condução fornecida pelo empregador, afinal, ele já está no seu ambiente de trabalho (no ônibus do seu empregador).

Neste cenário, o TST passou a entender que, quando o empregador transporta seu empregado de sua casa para o local de trabalho e vice-versa, se este trajeto não tem uma linha de transporte público regular e o empregador fornece a condução, este tempo deve ser considerado à disposição, devendo ser computado na jornada de trabalho e, se for o caso, deve ser pago

como horas extras:

Súmula nº 90 do TST

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

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". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

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. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

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. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

E ainda:

Súmula nº 320 do TST

HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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*.

Nessa linha de inteligência, concatena-se que a origem das horas *in itinere* é jurisprudencial, ou seja, o pagamento das horas *in itinere* não surge primeiramente na lei, mas sim na jurisprudência do TST.

3 ESTUDO DO ARTIGO 58, §2º ANTES DA REFORMA

O tempo de deslocamento despendido pelo trabalhador em direção a empresa ou ao local de trabalho e vice-versa foi denominado pela doutrina e jurisprudência de horas “*in itinere*” e foi motivo de discussões e batalhas judiciais durante um bom tempo devido o alargamento do entendimento do art. 4º da CLT que fala sobre o tempo a disposição. Mauricio Coutinho Delgado fala da repercussão do sistema das horas “*in itinere*” no país: (2007, p.842):

Tempo de Deslocamento – horas *in itinere*- Esse terceiro critério informador da composição da jornada de trabalho (tempo de deslocamento), embora não seja adotado como regra geral na ordem jus trabalhista do país, tem produzido certa repercussão particularizada no cotidiano do Direito do Trabalho pátrio. É que a jurisprudência trabalhista apreendeu também do art.4º da CLT, mediante leitura alargadora desse preceito, uma hipótese excetiva de utilização do critério de tempo deslocamento. É o que se verifica nas chamadas horas “*in itinere*” (originalmente referidas pela sumulas 90, 320, 324 e 325, TST). Após a construção jurisprudencial longamente maturada, o legislador, em 19/06/2001, incorporou, em diploma normativo (Lei n. 10.243/2001), as horas “*in itinere*”, mediante inserção de um § 2º no art. 58 da CLT.

Na esteira da jurisprudência do TST, o legislador passou a prever expressamente a obrigação de pagar as horas de trajeto. Neste sentido, é a antiga redação do §2º do art. 58 da CLT:

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 de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Em consonância com o artigo de lei supramencionado, dois requisitos eram levados em consideração para que o tempo de deslocamento casa/trabalho/casa integrasse a jornada diária do trabalhador, quais eram: o local tem de ser de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e o empregador

deve fornecer a condução conforme o que preceitua Mauricio Coutinho Delgado (2007, p.842):

São dois os requisitos, portanto, das chamadas horas itinerantes: em primeiro lugar, que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador. É obvio que não elide o requisito em exame a circunstância de o transporte ser efetuado por empresa privada especializada contratada pelo empregador, já que este, indiretamente, é que o está provendo e fornecendo (...). O segundo requisito pode consumir-se de modo alternativo (ou - e não e - enfatizam tanto a Sumula 90, I, TST, como o novo art. 58§2º, CLT). Ou se exige que o local de trabalho seja de difícil acesso, ou se exige que, pelo menos, o local de trabalho não esteja servido por transporte público regular.

Dessa forma, de acordo com a legislação até então vigente, as horas *in itinere*, desde que presentes os requisitos mencionados, eram devidas pelo empregador. No entanto, existiam várias as críticas sobre a obrigação de pagar tais horas por parte dos empregadores e parte da doutrina, da política e até crítica de cunho filosófica, sendo que várias delas foram consideradas para fins da edição da Lei da Reforma Trabalhista.

A título de exemplo, em relação à crítica doutrinária, afirma-se que o Professor Arnaldo Lopes Sússekind, em seu livro, já apresentava posição manifestamente contrária à do TST, tendo em vista que para ele as horas *in itinere* não poderiam ser consideradas tempo à disposição do empregador, isso porque na visão do Professor se o empregador fornece a condução, poder-se-ia considerar o transporte fornecido como salário-utilidade, mas não computá-lo como jornada de trabalho.

4 A LEI 13.467/2017 – LEI DA REFORMA TRABALHISTA

É sabido que os direitos trabalhistas são direitos de envergadura constitucional, posto que estão expressamente previstos nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal de 1988. Além disso, estão previstos no artigo 1º da Declaração Universal dos

Direitos Humanos de 1948 e por isso, possuem, ao mesmo tempo, “status” de direito fundamental e de direito humano.

A excessiva proteção da classe trabalhadora, sustentada por parte da doutrina e da jurisprudência, mostra-se necessária na medida em que os empregados encontram-se em uma situação de notória vulnerabilidade perante seus empregadores, fundadas no maior poder econômico que estes detém e na importância do trabalho para a subsistência do empregado e de sua família.

Constantemente os direitos decorrentes dos vínculos laborais são alterados e, na maioria das vezes, essas alterações ocorrem através de embates entre a classe trabalhadora e a classe patronal.

Recentemente, a mudança mais significativa foi trazida pela Lei 13.467 de 2017, que foi promulgada no dia 14 de julho de 2017 resultante da reforma trabalhista, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/74, 8.036/90 e 8.212/91, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho e a competitividade das empresas internacionais. Isso, segundo o governo e que é negado pela estudiosa e professora Gabriela Neves Delgado que de forma brilhante faz um estudo sobre o custo do trabalho formalizado na virada do século XX e chega à seguinte conclusão: (2015, p.171):

A principal justificativa utilizada pelas empresas como fundamento para a necessidade de precarização das relações de trabalho é aquela que sustenta ser a força de trabalho formal extremamente onerosa, verdadeiro obstáculo para a inserção e competitividade do País na economia mundial. No entanto, referido argumento é desprovido de respaldo técnico, segundo dados objetivos de comparação internacional. Conforme afirma Santos, (*SANTOS, Anselmo Luís dos. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi(org.). Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado? 2.ª ed. São Paulo: Scritta, 1996. p. 234. sublinhado nosso*) com base em pesquisa desenvolvida pelo instituto de economia da UNICAMP, o custo médio de uma hora de labor no segmento

industrial dos países do eixo central da economia variou, no ano de 1993, entre U\$24,87 e U\$4,64. Apresentado escala de valores o Japão é o país com melhor remuneração da força de trabalho, perfazendo um total de U\$ 24,87 por hora laborada. Nos Estados Unidos da América, o custo médio corresponde a U\$ 16,40; na França, a U\$16,26; na Espanha, a U\$11,73; em Portugal, a U\$ 4,64 e em Hong Kong, a U\$ 4,21. Já o custo horário total da mão de obra brasileira, em, 1993 foi calculado em cerca de R\$ 3,08.

Com essa pesquisa podemos notar que o custo do trabalho no Brasil (R\$ 3,08) não será empecilho para que o país possa competir internacionalmente e atrair grandes investidores ao país. Mas, para viabilizar e justificar a reforma trabalhista, os congressistas argumentaram que a medida objetiva valorizar a negociação coletiva nos vínculos trabalhistas, conferindo maior credibilidade ao que foi pactuado entre os empregados e seus empregadores e também atrair o capital financeiro internacional.

Outro aspecto discutido relaciona-se ao valor da multa administrativa aplicada ao empregador que mantiver em seu quadro de funcionários empregado não registrado, de acordo com o artigo 47 da CLT. Questionou-se que o valor estabelecido no referido artigo está defasado, devendo a legislação prever um valor de multa mais elevado aos empregadores que não registram seus empregados, considerando que o não registro do trabalhador impossibilita o recolhimento das verbas previdenciárias e do percentual para o Fundo de Garantia.

Conforme divulgado pelas mídias, principalmente os jornais televisivos, alguns deputados federais como Chico Alencar(PSOL/RJ) e Roberto de Lucena(PV/SP) acreditam que a reforma trabalhista acarreta a retirada de direitos e, assim, diminui a proteção legislativa conferida aos trabalhadores.

Essa lei em relação às horas *in itinere* já está em vigor, mas ainda há muita discussão acerca do tema. A nova legislação é criticada por muitos aplicadores do Direito, que aduzem que a norma importou em um retrocesso a importantes direitos dos trabalhadores, acarretando uma menor proteção da classe e

tornando os empregados ainda mais vulneráveis na relação de trabalho.

Por outro lado, aqueles que apoiam as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 afirmam que a reforma foi imprescindível, tendo em vista que veio adequar a legislação frente à atual conjuntura dos vínculos entre empregados e empregadores. Discurso esse produzido principalmente pela atual classe política e meios de comunicação ligados ao governo Federal.

5 HORAS *IN ITINERE*

Uma das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 se refere às horas itinerantes ou horas *in itinere*, que consubstancia o tempo correspondente ao deslocamento do trabalhador ao local de trabalho e vice-versa, em transporte fornecido pelo empregador. Também chamada de serviço efetivo ficto por Luciano Martinez, senão vejamos: (2015, p.346).

Entende-se por serviço efetivo ficto o período em que o empregado esteja a disposição do empregador, fora do horário de trabalho, por conta do deslocamento residência/trabalho/residência para lugares de difícil acesso ou não servidos por transporte público. Essas horas de itinerário ou horas *in itinere*, que normalmente não seriam entendidas como integrantes da jornada, passam excepcionalmente a ser.

Conforme já mencionado na pesquisa, as horas *in itinere* surgiram devido à interpretação jurisprudencial do TST, isto é, analisando-se o art. 4, *caput* da CLT, os Ministros entenderam que o período que o trabalhador gasta para se deslocar para o trabalho e do trabalho para casa em veículo fornecido pelo empregador é tempo à disposição do empregador.

Se analisarmos pelo aspecto de que quando o legislador inseriu as horas *in itinere* no § 2º do art. 58 da CLT, ele quis resguardar o trabalhador que laborava em locais de difícil acesso, sendo muitas das vezes esses locais de trabalho em áreas rurais. Alice Monteiro de Barros de forma brilhante definiu o que seria as horas *in itinere* da seguinte forma: (2017, p.441).

“As horas *in itinere* correspondem ao tempo à disposição do empregador, quando a empresa encontra-se fora do perímetro urbano, via de regra, em local de difícil acesso, ou seja, impossível de ser atingido pelo obreiro sem o uso de transporte. Por essa razão, as empresas optam pela alternativa de propiciar condução a seus empregados, visando a obter mão de obra pontual e assídua. Assim, o tempo gasto pelo empregado no percurso, até o local de trabalho, em veículo fornecido pelo empregador, identifica-se com a hipótese prevista no art. 4º consolidado e autoriza o pagamento pelo tempo gasto no transporte, nos termos da sumula n. 90, I, do TST”.

Não obstante, a CLT foi alterada para se fazer incluir a regra prevista no § 2º do art. 58 da CLT, em que resta claro que as horas de trajeto só serão consideradas se o obreiro fizer o trajeto casa-trabalho e seu retorno em transporte fornecido pelo empregador e que o local de trabalho seja de difícil acesso, não servido por transporte público regular.

O § 2º do art. 58 da CLT ainda fazia insurgir dúvidas acerca da aplicação do instituto das horas itinerantes, oportunidade em que de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 456), o Tribunal Superior do Trabalho deu interpretação extensiva ao dispositivo e editou as Súmulas 90 e 320, nas quais há hipóteses em que são devidas as horas itinerantes.

Na esteira de raciocínio das sumulas referidas, o período de deslocamento é computado na jornada de trabalho e, assim, o empregado tem direito de receber as horas extras ou sobreaviso em caso de horas de trajeto.

Vale ressaltar que a mera insuficiência não caracteriza as horas itinerantes, como ratifica a Súmula 90 do TST. Isto significa que as horas *in itinere* serão pagas caso reste constatado que há incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada de trabalho e os de transporte público regular.

Veja-se um julgado que o Tribunal Superior do Trabalho utilizou-se do enunciado sumulado e não reconheceu as horas itinerantes:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. HORAS IN ITINERE. SÚMULA Nº 90, I, DO TST. No caso concreto, o

Tribunal Regional registrou que ficou comprovada a existência de transporte público regular em todo o trajeto de ida e volta, e que havia compatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular. Afastou a dificuldade de acesso, sob o fundamento de que a jornada de trabalho do autor se iniciava por volta de 6h e o primeiro horário da linha de ônibus era às 5h10min, bem como o término da jornada, se dava por volta das 14h20min, havendo diversos horários compatíveis com o aludido término. Nesse contexto, a decisão do Tribunal de origem está em consonância com a Súmula 90, I, do TST. Arestos colacionados inservíveis, porquanto oriundos do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida ou de Turmas desta Corte Superior. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 123225720135180103, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 29/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/07/2015)

Caso parte do trajeto não seja abrangido pelo transporte público, também eram devidas as horas itinerantes, conforme consigna o TST:

RECURSO DE REVISTA. DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS IN ITINERE. CONFIGURAÇÃO. Conforme consignado pelo TRT: a) parte do trajeto da volta não era abrangido por transporte público; e b) o transporte público circulava de 6 até 23 horas, e o reclamante trabalhava a partir das 3h50. Assim, entendeu aquela Corte que eram devidas as horas in itinere relativas ao trecho de ida para o trabalho, decorrentes da incompatibilidade entre os horários de início da jornada e o do transporte público; bem como as decorrentes do trecho não servido por transporte público, após o final da jornada. Constatase, pois, que a decisão do TRT está em consonância com a Súmula nº 90, II e IV, do TST. Além disso, decisão diversa demandaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. O TRT contrariou as Súmulas nos 219 e 329 do TST, ao deferir os honorários advocatícios, sem que a reclamante estivesse assistida por seu sindicato de classe. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - RR: 20602520125030063, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 07/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014)

Deste modo, mais uma vez, as hipóteses que ensejavam

as horas *in itinere* exigem que o empregado se utilize do transporte fornecido pelo empregador e o local seja de difícil acesso ou não servido pelo transporte público ou, mesmo que exista transporte público regular, haja a incompatibilidade de horários com a jornada de trabalho estabelecida.

Além disso, é importante trazer à baila que considerando a inteligência da Súmula 320 do TST, mesmo que o empregador desconte, parcialmente ou não, valor relativo ao transporte fornecido para deslocamento ao local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, o empregado subsiste no direito de receber as horas *in itinere*.

Com a edição da Lei 13.467/17, foi excluída a possibilidade de computar as horas itinerantes na jornada de trabalho e, deste modo, em qualquer situação o tempo gasto pelo empregado com o deslocamento da residência até o local de trabalho e vice-versa, não será considerado como tempo de serviço.

Os juristas contrários a esta mudança argumentam que tal medida acarretará em um retrocesso aos direitos já conquistados, já que os empregados que não possuem a jornada de trabalho compatível com o horário do transporte público ficarão desamparados e serão obrigados a buscar outro meio para o deslocamento até o local de serviço e com certeza este outro meio será oneroso.

Ademais, entendem que com o fim da obrigatoriedade de pagamento das horas itinerantes, os patrões não terão a preocupação em ajustar a jornada de trabalho de seus empregados para que esta coincida com o transporte público disponível.

Seguindo a corrente de críticos à Reforma, Vólia Bonfim manifesta que a alteração do art. 58, §2º representa retrocesso social, a saber:

A atual redação do § 2º do art. 58 da CLT foi inspirada pela maciça jurisprudência que interpretava extensivamente o art. 4º da CLT e que estava retratada nas Súmulas nºs 90 e 320 do TST. O texto proposto suprime as horas *in itinere* porque desconsidera o tempo gasto pelo empregado no transporte casa-

trabalho e vice-versa, independente do fornecimento, pelo patrão, da condução e do local que se situa e empresa. A medida importa em retrocesso social e supressão de direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores. Deve ser, pois, suprimido o parágrafo 2º.

Nota-se ao analisar o artigo 58 da lei 13.467/2017, em seu § 2º que o legislador excluiu qualquer tipo de contagem de tempo disposto pelo empregado em relação a sua movimentação para chegar ao local de trabalho, desde a saída de sua casa até a chegada nas dependências da empresa ou do trabalho e também o retorno a sua casa. Não é de se estranhar a aprovação da reforma trabalhista pelo congresso nacional, pois só no senado federal, segundo o site de notícias UOL, em uma publicação do dia 13 de julho de 2017, “dos 50 senadores que votaram a favor da reforma trabalhista, aprovada na noite de terça-feira (11) em plenário, 37 têm participação societária em corporações, ações ou possuem alguma empresa ou fazenda em seu nome.” A desembargadora do Trabalho do estado do Rio De Janeiro e professora da rede LFG, Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges, explicam que com a reforma trabalhista foram retirados muitos direitos dos trabalhadores, dentre eles a supressão das horas “in itinere.”. Vejamos o que Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges concluíram a respeito do § 2º do artigo 58 da lei 13.467/2017: (2017, p.28)

“O tempo gasto pelo empregado com o percurso casa-trabalho e trabalho-casa foi desconsiderado como tempo à disposição e, assim, como tempo de serviço. Portanto, foi alterada a redação do § 2º do art. 58 da CLT para adotar a posição oposta da anterior e, com isso, devem ser canceladas as sumulas 90 e 320 do TST. Além disso, o §2º do art. 58 da CLT excluiu da jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a “efetiva ocupação do posto de trabalho”. Logo, o tempo gasto pelo trabalhador do portão da empresa até o local de trabalho não será também contado, “revogando” o entendimento da sumula 429 do TST.”

Em trecho extraído do “site” Gazeta do Povo, o advogado da Central Única dos Trabalhadores – CUT Nasser Ahmad

Allan criticou a reforma:

Você retirar esse tempo da jornada de trabalho é transferir o risco da atividade econômica do empregado ao empregado. Isso faz com que o trabalhador suporte o ônus do risco de desenvolver a atividade econômica em local de difícil acesso.

Por outro lado, na opinião do juiz do trabalho Rodrigo Dias Fonseca (2017), em texto publicado no Blog IPOG, “a exclusão do pagamento das horas *in itinere* pode ser uma forma de estimular os empregadores a fornecer condução a seus empregados, já que nesta hipótese não serão mais obrigados a remunerar as horas despendidas com o percurso”.

De acordo ainda com a corrente a favor da Reforma Trabalhista, o pagamento das horas *in itinere* era uma medida injusta com os trabalhadores de grandes centros que utilizam diariamente o transporte coletivo público, na maioria das vezes lotado, pois neste caso não haveria o direito às horas gastas com o percurso, enquanto os empregados que se deslocam para o serviço com o transporte oferecido pelo empregador seriam beneficiados com as horas de trajeto.

Não obstante estes argumentos, o fato é que o art. 58, §2º da CLT tem uma nova redação, a saber:

§ 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 à disposição do empregador*. (g.n) (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017)

Analisando o novo §2º do art. 58 da CLT, percebe-se que o legislador fez questão de frisar que o tempo gasto pelo empregado para se deslocar de casa para o trabalho e seu retorno, independentemente do meio de transporte não é tempo à disposição do empregador.

Assim sendo, o legislador quis evitar que o TST possa aplicar qualquer outro tipo de interpretação que não seja a literal. Ressaltando-se mais claramente, o legislador da Reforma não quer que o TST interprete, em qualquer hipótese, que o tempo

despendido pelo empregado desde a sua residência até seu posto de trabalho e vice-versa denote-se tempo à disposição.

Com isso, está totalmente revogado o direito relativo às horas *in itinere*, o pagamento deste tempo de trajeto do local de trabalho para casa e vice-versa. Direito este que envolve milhares de ações no Brasil inteiro e que deixará de existir quando a Reforma Trabalhista entrar em vigor.

6 CONCLUSÃO

No advento da constituição de 1988, o legislador constituinte no afã de não ver mais um regime autoritário que suprime direitos e garantias fundamentais no país, como foi o caso da ditadura cívico militar(1964-1985), elaborou um texto constitucional em que privilegiava os direitos e garantias fundamentais, A carta magna trouxe em seu arcabouço logo no art. 1º os fundamentos da república democrática de direitos a saber: (1988, CF/Brasil)

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Como podemos notar são valores fundamentais a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político. O questionamento que surge é no sentido de que uma pessoa(trabalhador) que tem seus direitos tolhidos, reduzidos ao mínimo necessário, terá condições de uma vida digna? Como valorar

daqui para frente a dignidade da pessoa humana e principalmente os valores sociais do trabalho? Será que um trabalhador que tem sua dignidade ferida ao ver seus direitos sendo suprimidos em nome de um capitalismo selvagem que só visa a lucratividade e metas econômicas estará mesmo vivendo uma vida digna? Essas perguntas são necessárias, e um dos objetivos de qualquer trabalho científico é despertar no leitor a razão crítica e profunda do que ocorre a sua volta como cidadão de uma pátria livre e democrática. É dever de todos verificar se os princípios fundamentais de nossa constituição estão sendo violados. É nessa esteira que a pesquisa discorreu sobre as nuances definidoras das horas *in itinere*, não deixando de mencionar sua digressão no ordenamento jurídico, isto é, primeiro a formulação jurisprudencial com base na interpretação extensiva do art. 4, caput da CLT, depois a inserção do art. 58, §2º da CLT e, por fim, mais uma vez, com a atuação proativa do TST na formulação das Súmulas 90 e 320 para conferir maior segurança jurídica na aplicação do instituto.

No entanto, a pesquisa é salutar no sentido de iniciar a discussão sobre se a supressão do pagamento das horas *in itinere* pelo empregador foi uma medida acertada do legislador. Para tanto, foram postas opiniões jurídicas em contraposição para que os aplicadores do direito e os pesquisadores que irão se beneficiar desta pesquisa possam articular sua própria linha de raciocínio sobre a questão. De um lado doutrinadores que defendem o não pagamento das horas *in itinere* por acharem que ao conceder o transporte o empregador já fez a sua parte. Por outro lado outros afirmam que as horas *in itinere* configura tempo à disposição do empregador e portanto devem ser pagas. A Consolidação das Leis Trabalhistas são muito claras ao aduzir que quem assume o negócio jurídico, logicamente assume o risco do próprio negócio. Nesse sentido podemos perguntar se as horas *in itinere* seriam devidas ao trabalhador que sai mais cedo de sua casa e perde grande tempo de deslocamento até o local de

trabalho? Por outro lado devemos observar que o transporte é concedido pelo empregador ao empregado que sai de casa mais cedo, passa um tempo em viagem até o local de serviço. Também nesse sentido, seria injusto o empregador fornecer o transporte e ainda pagar pelas horas *in itinere*? Várias são as vertentes que poderíamos discutir, mas, o ponto fundamental de um trabalho científico é trazer os questionamentos, pontuar os problemas para que possa ter continuidade. Um trabalho de pesquisa que traz respostas prontas e acabadas não pode ser considerado científico, mas tão somente um dogma.

Não se pode deixar de mencionar que a pesquisa ressaltou a importância do instituto das horas de trajeto, sendo que os resultados da supressão do pagamento delas pelo empregador levará tempo, oportunidade em que se conferirá qual das correntes foi mais acertada no que concerne ao prognóstico das consequências da Reforma, especificamente, neste ponto das horas *in itinere*.



REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.
Acesso em: 18 de novembro de 2017.
- _____. *Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.
- _____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis

n^{os} 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

_____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista.123225720135180103, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte.Terceira Turma. DJE 29/06/2015. Disponível em:<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/204404407/recurso-de-revista-rr-123225720135180103/>>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

_____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista: 20602520125030063, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 07/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121574795/recurso-de-revista-rr-20602520125030063>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. Atual. por ALENCAR, Jessé Claudio Franco de. 11.ed. São Paulo: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à REFORMA TRABALHISTA LEI 13.467, 13 DE JULHO DE 2017*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Reforma Trabalhista*. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE PATOS DE MINAS. *Manual para Normalização de Trabalhos Acadêmicos/ Centro*

- Universitário de Patos de Minas. Pró-Reitoria de Ensino, Pesquisa e Extensão. 4. Ed. Ver. Ampl. Patos de Minas: UNIPAM, 2011.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2007.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MARTINS, Kamila Mendes; NEITSCH, Joana. *Flexibilizar pagamento de horas in itinere é retirar direito do trabalhador, dizem juristas*. Gazeta do Povo. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/flexibilizar-pagamento-de-horas-in-itinere-e-retirar-direito-do-trabalhador-dizem-juristas-5vx4gzqlwvj8sc7b4fc98g6rf>>. Acesso em 14 de outubro de 2017.
- SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.
- <http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/senadores-empresarios-foram-maioria-absoluta-dos-votos-a-favor-da-reforma-trabalhista-veja-a-lista/> Acesso em 30 de novembro de 2017.