



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

JORGE JOSÉ ALBUQUERQUE VIEIRA DE LIMA

A (NÃO) SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE NO DIREITO BRASILEIRO

Recife

2023

JORGE JOSÉ ALBUQUERQUE VIEIRA DE LIMA

A (NÃO) SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE NO DIREITO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho

Recife

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Lima, Jorge José Albuquerque Vieira de.

A (não) supressão das horas in itinere no Direito brasileiro / Jorge José Albuquerque Vieira de Lima. - Recife, 2023.

57 p.

Orientador(a): Hugo Cavalcanti Melo Filho

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2023.

1. Direito do Trabalho. 2. Jornada de trabalho. 3. Hora in itinere. 4. Reforma trabalhista. I. Melo Filho, Hugo Cavalcanti . (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

JORGE JOSÉ ALBUQUERQUE VIEIRA DE LIMA

A (NÃO) SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE NO DIREITO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em: 29/03/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Examinador interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (Examinador interno)
Universidade Federal de Pernambuco

*Aos profs. Carlo Cosentino, Everaldo Gaspar e Hugo Melo,
os responsáveis não apenas pelo meu encontro com o
Direito do Trabalho, mas com o próprio Direito.*

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Edivanete e Jorge, e à minha irmã, Ana, por tudo.

Aos professores Carlo Cosentino, Everaldo Gaspar e Hugo Melo, por terem em mim despertado o amor pelo Direito do Trabalho, a sensibilidade para utilizar o Direito como ferramenta de luta por dignidade à classe trabalhadora e o interesse pela produção acadêmica.

A Eduarda Macêdo, pelo porto seguro em forma de amizade.

Aos colegas de trabalho de todos os meus estágios profissionais, em especial, aos colegas do Queiroz Cavalcanti Advocacia e aos companheiros do Costa Pinto & Corrêa Advogados, pelos múltiplos aprendizados.

Aos amigos e colegas de graduação, por terem feito da minha passagem pela Faculdade de Direito do Recife uma feliz caminhada.

A todos que contribuíram para a minha formação.

Um homem se humilha se castram seu sonho. Seu sonho é sua vida, e vida é trabalho. E sem o seu trabalho, o homem não tem honra. E sem a sua honra, se morre, se mata. Não dá pra ser feliz.

(Gonzaguinha)

RESUMO

Este trabalho tem como objeto de estudo o instituto das *horas in itinere* e os impactos de sua aparente supressão pela Lei n. 13.467, de 2017, a “reforma trabalhista”. É parte de seus objetivos apresentar as teorias que buscam definir critérios sobre qual tempo deve integrar a jornada de trabalho do empregado, analisando, desse modo, o surgimento das *horas in itinere* a partir do entendimento jurisprudencial, que foi posteriormente incorporado à legislação trabalhista. Em seguida, serão examinados os requisitos e as particularidades do instituto, além de elementos que permitam compreendê-lo como uma garantia de proteção ao trabalhador. Cumulativamente, realiza uma análise histórico-social do contexto global do qual resultou a reforma trabalhista, a compreendendo como um produto de uma ordem mundial. Com isso, propõe uma interpretação sistemática para examinar as condições da aparente supressão das *horas in itinere*, demonstrando, em divergência à doutrina e à jurisprudência majoritárias, que não houve uma completa extinção do instituto. Pretende, assim, contribuir para o debate acerca da duração do trabalho e para o combate à precarização das relações trabalhistas.

Palavras-chave: Horas "In Itinere"; Reforma Trabalhista; Jornada de Trabalho.

ABSTRACT

This research intends to investigate the institute of itinerant hours and the effects of its apparent eradication by Law No. 13,467 of 2017, the “labor reform”. Part of its purpose is to provide theories that strive to establish the conditions by which time should be included in the employee's workday, so studying the emergence of the hours in itinere from the jurisprudential understanding, which was then adopted into the labor law. Finally, we will study the institute's requirements and peculiarities and the components that allow us to recognize it as a worker protection guarantee. A historical and sociological examination of the global framework from which the labor reform emerged will be conducted, recognizing it as a product of the international order. With this, it suggests a systematic interpretation to study the conditions of the seeming suppression of the in itinere hours, indicating that contrary to the majority theory and case law, the institute did not completely disappear. It aims to contribute to the discussion on the length of employment and combat the precariousness of labor relations.

Keywords: Hours "In Itinere"; Labor Reform; Working Day.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIRR Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

ARE Agravo em Recurso Extraordinário

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

OJ Orientação Jurisprudencial

ROT Recurso Ordinário Trabalhista

RR Recurso de Revista

SDI Seção de Dissídios Individuais

TRT Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DURAÇÃO DO TRABALHO E TEORIAS DA JORNADA	14
2.1	DISTINÇÕES TERMINOLÓGICAS: DURAÇÃO, JORNADA E HORÁRIO	15
2.2	CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO DA JORNADA	16
2.2.1	Tempo efetivamente trabalhado	16
2.2.2	Tempo à disposição do empregador	17
2.2.3	Tempo de deslocamento – horas in itinere	19
3	HORAS IN ITINERE: REQUISITOS E PARTICULARIDADES	23
3.1	REQUISITOS LEGAIS	23
3.1.1	Local de difícil acesso ou não servido por transporte público	24
3.1.2	Fornecimento de condução pelo empregador	27
3.2	JORNADA EXTRAORDINÁRIA E INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO	29
3.3	TEMPO DE DESLOCAMENTO INTERNO	29
3.4	POSSIBILIDADE DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA	30
3.5	INCIDÊNCIA DE ADICIONAL NOTURNO	32
3.6	MOTORISTA DESLOCANDO OUTROS EMPREGADOS	32
4	A LEI N. 13.467/2017 E A REFORMA TRABALHISTA	34
4.1	O NEOLIBERALISMO COMO NOVA ORDEM MUNDIAL	34
4.2	A LEI N. 13.467/2017 E OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO	37
4.3	A APARENTE SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE	39
5	UMA INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA ACERCA DA SUPRESSÃO	42
5.1	PERMANÊNCIA DE NORMAS ESPECIAIS	42
5.2	INTERPRETAÇÃO DO ART. 4º, § 2º, DA CLT	42
5.3	INAPLICABILIDADE DO NOVO ART. 58, § 2º, DA CLT	44
5.3.1	Inaplicabilidade da alteração aos trabalhadores rurais	44
5.3.2	Inaplicabilidade da alteração aos contratos em curso no momento da reforma	46
5.4	VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DE VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL	50
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
	REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

Ambientes insalubres, intensas jornadas, baixos salários, castigos físicos, trabalho infantil, frequentes acidentes, mutilações e mortes. Na modernidade, essas precárias condições de trabalho marcaram o período de surgimento do trabalho livre/subordinado e evidenciaram a necessidade de uma regulamentação das relações trabalhistas que nasceram com a Revolução Industrial no fim do século XVIII e início do século XIX.

À época, o Direito Civil até tentou adequá-las a aluguel da força de trabalho, compra e venda da força de trabalho ou estipulação em favor de terceiros. No entanto, as normas vigentes eram incompatíveis com essa nova realidade. Enquanto o Direito Civil presume o equilíbrio entre as partes em decorrência da autonomia da vontade, as relações de trabalho são essencialmente desiguais, uma vez que há uma hipossuficiência econômica do trabalhador em detrimento da superioridade econômica do capital. Assim, torna-se necessário equilibrar essas relações através de uma regulamentação que garanta proteção jurídica aos trabalhadores.

Essa proteção não poderia ser realizada pelo Direito Civil, uma vez que este, na sua lógica, pretende proteger a figura do devedor, sendo um direito burguês que visa a proteção à propriedade privada, enquanto a relação trabalhista exige uma proteção ao trabalhador, isto é, ao credor, aquele que possui o crédito pela alienação de sua própria força de trabalho. O Direito do Trabalho, então, surge para restabelecer o equilíbrio nas relações trabalhistas, coibindo abusos por parte do empregador e garantindo proteção e dignidade aos empregados.

Em resposta a isso, evidentemente, o capital iniciou uma constante busca pela flexibilização das garantias trabalhistas em prol do fortalecimento do seu poder econômico. No Brasil, por exemplo, foi aprovada, em 2017, a Lei n. 13.467, conhecida como “reforma trabalhista”, responsável por um processo de espoliação de direitos, uma vez que alterou e suprimiu diversas conquistas da classe trabalhadora. Dentre os direitos alterados, está o direito às *horas in itinere*.

Do latim, “*in itinere*” significa “em itinerário”, isto é, em percurso, movimento ou deslocamento. No contexto juslaboralista, a expressão refere-se ao tempo despendido pelo empregado para deslocar-se de sua residência até o local de trabalho e vice-versa, sendo também conhecida como tempo de deslocamento ou tempo de percurso. Esse tempo passou a ser computado na jornada do trabalhador a partir da evolução do entendimento jurisprudencial, o qual resultou na edição da Súmula n. 90, do Tribunal Superior do Trabalho, incorporada

posteriormente à Consolidação das Leis do Trabalho, a partir da redação do artigo 58, § 2º, inserido através da Lei n. 10.243, de 2001.

Apesar disso, não eram todos os trabalhadores que possuíam direito à percepção das *horas in itinere*, mas tão somente aqueles que trabalhavam em local de difícil acesso ou não servido por transporte público e que dependiam de condução fornecida pelo empregador. Excepcionalmente nesse caso, entendia-se que o tempo de deslocamento se configurava tempo à disposição do empregador, razão pela qual deveria ser integrado à jornada do empregado e, conseqüentemente, remunerado.

Ocorre que a Lei n. 13.467 alterou a redação do dispositivo legal que permitia o cômputo do tempo de deslocamento, passando a dispor que o lapso temporal despendido pelo empregado no percurso residência-trabalho-residência, independente do meio de transporte, não integra a jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição. Desse modo, a reforma trabalhista possibilitou o entendimento de que o direito às *horas in itinere* foi extinto do ordenamento jurídico.

Sendo assim, o presente trabalho se propõe a examinar essa aparente supressão, apresentando elementos que permitirão, ao final, concluir que o instituto das *horas in itinere* não deixou de existir no Direito brasileiro.

No primeiro tópico, a partir de uma pesquisa bibliográfica, inicia-se a discussão acerca da duração do trabalho, buscando estabelecer a compreensão de conceitos introdutórios, como a distinção entre duração, jornada e horário de trabalho. Após isso, serão apresentadas as três correntes que buscam definir critérios de fixação da jornada, isto é, definir qual tempo deve integrar a jornada do trabalhador, o tempo de serviço efetivo, o tempo à disposição do empregador ou o tempo de deslocamento. Cumulativamente, será exposto qual o critério adotado como regra no Direito brasileiro.

Em seguida, no segundo tópico, adotando como metodologia a análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, serão apresentados os requisitos e as particularidades do instituto das *horas in itinere*, como a questão da jornada extraordinária e a impossibilidade de sua incorporação ao salário do empregado, a questão do tempo de deslocamento interno, a possibilidade de acordo ou convenção coletiva para suprimir a percepção do instituto, a incidência de adicional noturno nas *horas in itinere* e até mesmo a específica condição do motorista que conduz os demais empregados.

No terceiro tópico, a partir de uma análise histórico-social, será apresentado o cenário global após a Segunda Grande Guerra até a ascensão do neoliberalismo como uma nova ordem mundial, compreendendo a Lei n. 13.467 como um produto de todo esse contexto histórico, e não como um simples ato isolado do contexto político-social-econômico brasileiro. Com isso, serão apresentados os impactos da reforma no Direito do Trabalho, expondo, por fim, a aparente supressão das *horas in itinere*.

No quarto e último tópico, a partir de uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, será realizada uma interpretação sistemática acerca dessa aparente supressão, permitindo a conclusão de que o instituto não foi extinto no Direito brasileiro.

Dentre os autores utilizados na presente monografia estão Alice Monteiro de Barros, Amauri Mascaro Nascimento, Cármen Lúcia Antunes Rocha, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Luciano Martinez, Luís Roberto Barroso, Maurício Godinho Delgado, Ricardo Antunes e Tércio Sampaio Ferraz Júnior.

Este, então, é o estudo da (não) supressão das *horas in itinere* no Direito brasileiro.

2 DURAÇÃO DO TRABALHO E TEORIAS DA JORNADA

As discussões acerca da duração do trabalho permeiam a gênese do Direito do Trabalho, uma vez que retratam os mais antigos anseios da classe trabalhadora. Isso porque, a partir da modernidade, na Europa ocidental, a força de trabalho assumiu um caráter abstrato, sendo vista como mercadoria em virtude dos ideais iluministas de defesa das liberdades individuais. Desse modo, o trabalho passou a ser vendido pelo indivíduo por conta alheia, com a prestação de serviços a quem detinha não apenas a propriedade dos meios de produção, mas também os resultados e lucros da força de trabalho ora alienada.

Cumulativamente, a prática de cercamento de terras, na Inglaterra, foi responsável pelo surgimento de um grande contingente de mão de obra, formado por camponeses que foram obrigados a abandonar seus pequenos lotes de terras e a migrar para as cidades, que já começavam a ser ocupadas por fábricas, tendo apenas a própria força de trabalho a oferecer como mercadoria.

No entanto, ainda que o advento da máquina a vapor na indústria têxtil e locomotiva tenha propiciado um aumento nas vagas de trabalho, o contingente da população do campo que migrou para as cidades era exponencialmente superior ao número de vagas ofertadas. Com isso, diante da lei da oferta e da procura, compreende-se que a força de trabalho era uma força essencialmente desvalorizada, uma vez que o trabalhador poderia ser facilmente substituído.

Nesse cenário de desvalorização, houve a potencialização da exploração e da precarização da força de trabalho, tornando comum, por exemplo, a prática de jornadas de trabalho de até dezesseis horas, inclusive por menores, com a existência de curtos intervalos. Desse modo, o descontentamento da classe operária fez eclodir um movimento em busca de melhores condições de trabalho, tendo como um dos primeiros pleitos a redução da jornada. A primeira lei trabalhista, inclusive, que surgiu na Inglaterra, intitulada “Moral and Health Act” (Ato da Moral e da Saúde), em resposta aos anseios da classe operária, determinou, em 1802, a redução da jornada do menor para doze horas, além de proibir o seu trabalho noturno.

Hoje, apesar de diversos avanços nessa matéria, como a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, e a realização, no mesmo ano, da primeira Conferência Internacional do Trabalho, que limitou a duração do labor a oito horas diárias e a quarenta e oito horas semanais, o tema da jornada continua ocupando relevante posição no Direito do Trabalho.

Assim, o objeto de estudo deste primeiro capítulo será a temática da duração do trabalho, a partir da definição de conceitos relevantes e da análise dos critérios fixadores da jornada.

2.1 DISTINÇÕES TERMINOLÓGICAS: DURAÇÃO, JORNADA E HORÁRIO

Clássicas expressões do Direito do Trabalho têm, de certo modo, seus conceitos esvaziados quando utilizadas pela sociedade no cotidiano laboral: “duração do trabalho”, “jornada de trabalho” e “horário de trabalho”. Apesar de tratadas como sinônimas, essas expressões possuem conceitos distintos.

Duração do trabalho corresponde ao tempo de labor pactuado entre empregador e empregado em que este estará à disposição daquele em razão da alienação de sua força de trabalho. Entre as três expressões, essa é a que possui alcance mais amplo, podendo ter como parâmetros de mensuração um dia, uma semana, um mês e até um ano.

Jornada de trabalho, por sua vez, tem como único parâmetro de mensuração o período de um dia. Sendo assim, com sentido mais restrito que a expressão anterior, corresponde ao tempo diário de labor pactuado entre empregador e empregado, com a inclusão, é claro, dos intervalos intrajornadas. Logo, apesar do uso cotidiano de expressões como “jornada semanal”, “jornada mensal” e “jornada anual”, o termo é apropriado unicamente para o período de um dia. Nesse sentido, entende Luciano Martinez:

“É uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês.”¹

Ademais, Maurício Godinho Delgado explica:

“O período considerado no conceito de jornada corresponde ao lapso temporal diário, em face de o verbete, em sua origem, referir-se à noção de dia (por exemplo, no italiano: giorno – giornata; e no francês: jour – jour-née). Jornada, portanto, traduz, no sentido original (e rigoroso, tecnicamente), o lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude do contrato laboral.”²

No entanto, ao que parece, o legislador brasileiro não se preocupou com essas distinções terminológicas, consagrando, a título de exemplo, a expressão “jornadas semanais” no artigo 59, § 2º, da CLT, bem como a expressão “jornada diária” no artigo 235-C do mesmo diploma

¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 678.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1029.

legal.³ Apesar disso, com o escopo de garantir a unidade do Direito do Trabalho, defende-se, aqui, o uso da expressão “jornada” apenas para o período de um dia.

Horário de trabalho, por fim, refere-se ao lapso temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada, com a fixação dos intervalos e dos dias semanais de atividade do empregado perante seu empregador. A título de exemplo, pode-se dizer que o horário de trabalho de uma recepcionista é das 08h às 18h, com duas horas de intervalo, fruídos entre 12h e 14h, de segunda a sexta-feira.

2.2 CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO DA JORNADA

Agora, sabendo que a jornada de trabalho corresponde ao lapso diário de labor, torna-se necessário o estudo acerca dos seus critérios de fixação, compreendendo as teorias que buscam definir qual tempo deve integrar a jornada do empregado: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador ou o tempo de deslocamento.

2.2.1 Tempo efetivamente trabalhado

A primeira teoria considera como tempo integrante da jornada de trabalho do empregado apenas o tempo efetivamente trabalhado, excluindo, assim, qualquer atividade que não seja de efetivo labor, isto é, qualquer atividade que não seja executando ordens, como os intervalos intrajornadas e o tempo à disposição do empregador aguardando ordens no centro de trabalho. Desse modo, o salário do trabalhador seria proporcional ao efetivo trabalho prestado.

No entanto, o ordenamento brasileiro rejeita essa corrente, uma vez que o artigo 4º, caput, da CLT, dispõe que se considera como de serviço efetivo “o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Assim, não apenas o tempo efetivamente trabalhado compõe a jornada de trabalho no Brasil, mas também o tempo em que o empregado aguarda ordens, pois, ainda que não esteja efetivamente trabalhando, este é considerado como

³ O Art. 59, § 2º, da CLT, dispõe que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. O art. 235-C, por sua vez, dispõe que a jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

de serviço efetivo.

A CLT, inclusive, dispõe sobre certos intervalos, destinados a específicas categorias, que são considerados como tempo de serviço efetivo. A título de exemplo, o art. 72 garante dez minutos de intervalo a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo àqueles que desempenham serviços permanentes de mecanografia, ressaltando que esses minutos de intervalo não são deduzidos da duração normal de trabalho, ou seja, também integram a jornada. O art. 253, por sua vez, garante vinte minutos de repouso a cada uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo àqueles que trabalham no interior de câmaras frigoríficas e que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, garantindo que esse intervalo também seja computado como de efetivo trabalho.

Sendo assim, ressalta Amauri Mascaro Nascimento:

“O critério do tempo efetivamente trabalhado está sendo afastado. Nele o trabalho é contraprestativo com o salário. Só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou a sua atividade. Levado às últimas consequências, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho.”⁴

Apesar disso, Godinho Delgado ilustra uma situação em que é adotado o critério do tempo efetivamente trabalhado no Direito brasileiro:

“Não é absoluta, contudo, essa rejeição. É que a lei brasileira admite o sistema de cálculo salarial estritamente por peça (respeitado o mínimo legal a cada mês: art. 7º, VII, CF/88; art. 78, CLT), em que se computa o valor do salário segundo o total da produção efetivada pelo trabalhador. Ora, esse sistema salarial provoca, indiretamente, uma relação proporcional muito estreita entre o tempo de trabalho efetivo e o montante salarial pago, alcançando efeitos próximos ao critério do tempo efetivamente laborado.”⁵

De todo modo, o fato é que o nosso ordenamento não adotou essa corrente como regra para definir a duração de trabalho, razão pela qual não se considera o tempo efetivamente trabalhado como o único a integrar a jornada do empregado.

2.2.2 Tempo à disposição do empregador

Para uma segunda teoria, adotada como regra no Direito brasileiro e consagrada no caput do art. 4º da CLT, não apenas o tempo efetivamente trabalhado integra a jornada de trabalho, mas também o tempo em que o empregado encontra-se aguardando ordens do

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 769.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1032.

empregador no centro de trabalho, sendo esse período considerado como tempo à disposição. Sobre isso, esclarece Mascaro Nascimento:

“O critério do tempo à disposição do empregador no sentido restrito fundamenta-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando está trabalhando.

(...)

Como o art. 4º da CLT considera de serviço efetivo “o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”, não há dúvida de que a lei brasileira afasta o critério do tempo efetivamente trabalhado, para adotar o critério do tempo posto à disposição do empregador.”⁶

Cumulativamente, acrescenta Godinho Delgado:

“O segundo critério considera como componente da jornada o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços. Amplia-se, portanto, a composição da jornada, em contraponto com o critério anterior — agrega-se ao tempo efetivamente trabalhado também aquele tido como à disposição do empregador. A ordem jurídica brasileira adota este critério como regra padrão de cômputo da jornada de trabalho no País (art. 4º, caput, CLT).”⁷

Convém ressaltar que a Lei n. 13.467, de 2017, conforme será visto no terceiro capítulo deste presente trabalho, buscou reduzir momentos que até antes da sua vigência eram considerados tempo à disposição do empregador, de modo a retirá-los da jornada do empregado, enfraquecendo o alcance dessa segunda corrente. Para tanto, inseriu o § 2º ao art. 4º da CLT:

Art. 4º (...)

§ 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.

Diante disso, explica Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

“O caput do art. 4º da CLT estabelece uma regra geral importante, a do tempo à disposição do empregador pelo empregado. Diz a lei que se considera “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 novo § 2º inserido no art. 4º vem, contudo, apresentar várias situações

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 769-770.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1032.

excetivas, em princípio, a esse tempo à disposição, conforme indica no texto do próprio § 2º e nos oito incisos explicitados. Essa exclusão prevalece, segundo o novo preceito, ainda que o empregado despenda mais de cinco minutos antes e/ou cinco minutos depois da jornada, na linha exposta pelo § 1º do art. 58 da CLT (que trata dos minutos residuais lançados nos cartões de ponto).⁸

Apesar disso, ainda que a reforma trabalhista busque enfraquecê-la, a teoria do tempo à disposição do empregador continua sendo a teoria adotada como regra no Direito brasileiro.

2.2.3 Tempo de deslocamento – horas in itinere

Uma terceira corrente defende que o tempo de deslocamento (*horas in itinere* ou tempo em itinerário) despendido pelo trabalhador no trajeto residência-trabalho-residência também deve integrar a jornada de trabalho. Essa teoria foi acolhida pela legislação acidentária do trabalho, uma vez que a Lei n. 8.213, de 1991, considera que se equipara a acidente de trabalho o acidente sofrido no percurso entre residência e trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...)

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

(...)

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

A legislação trabalhista, por sua vez, acolhia o critério do tempo de deslocamento apenas para certas categorias, como ferroviários (art. 238, § 3º, da CLT) e mineiros (art. 294 da CLT). Desse modo, não se tratava de uma garantia comum a todos os trabalhadores.

Art. 238. Será computado, como de trabalho efetivo, todo o tempo em que o empregado estiver à disposição da estrada.

(...)

§ 3º No caso das turmas de conservação de via permanente, o tempo efetivo de trabalho será contado desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma. Quando o empregado trabalhar fora dos limites da sua turma, ser-lhe-á, também, computado, como de trabalho efetivo, o tempo gasto no percurso da volta a esses limites.

Art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

A partir da década de 1960, porém, o Tribunal Superior do Trabalho, através de uma interpretação extensiva do conceito de tempo à disposição, começou a entender que o tempo de deslocamento deveria integrar a jornada dos trabalhadores cujo transporte fosse realizado pela própria empresa em razão desta estar situada em local de difícil acesso. Nesse sentido, entendeu

⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 104.

a 3ª Turma do TST, no julgamento do RR n. 4.378/77, de relatoria do ministro Coqueijo Costa, realizado em 26.02.1978:

“Quando o transporte dos empregados é feito pela empresa, no seu próprio interesse, por longínquo e de difícil acesso o local de prestação, o tempo nele despendido é de serviço efetivo, pois os trabalhadores ficam à disposição do empregador.”

A maturação da jurisprudência do TST, então, motivou a edição, em 1978, da Súmula n. 90, transformando uma teoria da jornada em um instituto do ordenamento juslaboralista brasileiro.

Súmula 90/TST - 26.09.1978 - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

Percebe-se que a redação inicial do verbete não incluiu os requisitos, formulados pela própria jurisprudência, para inclusão do tempo de deslocamento à jornada de trabalho, o que levou, poucos meses depois, à sua alteração.

Súmula 90/TST - 10.11.1978 - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

Naturalmente, a complexidade das relações trabalhistas provocou diversos questionamentos acerca da aplicação da Súmula n. 90. A título de exemplo, discutia-se se o fato de o empregador cobrar pelo transporte fornecido aos empregados afastaria a inclusão do tempo de deslocamento na jornada de trabalho. Esse e outros questionamentos foram enfrentados pela jurisprudência, levando o Tribunal Superior do Trabalho a editar novas súmulas e orientações jurisprudenciais:

Súmula 320/TST - HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO 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".

Súmula 324/TST - HORAS "IN ITINERE". ENUNCIADO Nº 90. INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO. A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

Súmula 325/TST - HORAS "IN ITINERE". ENUNCIADO Nº 90. REMUNERAÇÃO EM RELAÇÃO A TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO. 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.

OJ 50/TST-SDI-I - HORAS "IN ITINERE". INCOMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS. DEVIDAS. APLICÁVEL A SÚMULA Nº 90

OJ 236/TST-SDI-I - JORNADA DE TRABALHO. HORAS IN ITINERE. ADICIONAL DEVIDO. CLT, ART. 58, § 2º.

Com a redação de tantas súmulas e orientações jurisprudenciais, a fim de unificar as regras acerca das *horas in itinere*, o TST alterou, mais uma vez, a redação da Súmula n. 90:

Súmula 90/TST – 20.04.2005 - TEMPO DE SERVIÇO. JORNADA DE TRABALHO. TRANSPORTE AO TRABALHO. HORAS IN ITINERE. CLT, ART. 58, § 2º.

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.

Assim, a teoria do tempo de deslocamento passou a ser acolhida no ordenamento brasileiro por força do entendimento jurisprudencial. No entanto, até então, a legislação trabalhista permanecia inalterada, permitindo o cômputo das *horas in itinere* apenas em situações específicas, como no caso de ferroviários e mineiros. Em 2001, finalmente, através da Lei n. 10.243, houve, a incorporação do instituto à Consolidação das Leis do Trabalho, com a inserção do § 2º ao artigo 58:

Art. 58 (...)

§ 2º 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-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Percebe-se, então, que o referido dispositivo reiterou os termos da Súmula n. 90, acolhendo a teoria do tempo de deslocamento. Com isso, a possibilidade de cômputo das *horas in itinere* passou a ser direito de todos os trabalhadores que atendessem aos requisitos para sua concessão, e não mais apenas de categorias específicas.

Posteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho passou a entender que até o tempo de deslocamento despendido para percorrer o trajeto entre o portão da empresa e o efetivo local de trabalho também deveria ser computado e remunerado como *horas in itinere*, levando à edição da Súmula n. 429.

Súmula 429/TST - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO. Considera-se à disposição 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.

Em 2017, porém, a Lei n. 13.467 promoveu um violento desmonte de direitos trabalhistas, alterando e suprimindo diversas garantias. A nova legislação, dentre outras atrocidades, buscou reduzir o que compreendia o tempo à disposição, a fim de promover redução das despesas dos empregadores e até possibilitar um aumento na duração do trabalho. Com isso, o instituto das *horas in itinere* foi aparentemente suprimido a partir da alteração na redação do § 2º do artigo 58 da CLT:

Art. 58 (...)

§ 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.

Apesar disso, a legislação trabalhista segue admitindo a aplicação do critério de tempo de deslocamento àquelas categorias especiais, como ferroviários e mineiros, pois não houve revogação de seus dispositivos disciplinadores.

Percebe-se, portanto, a complexidade de informações acerca das *horas in itinere*. Por isso, tal instituto será o objeto de estudo do próximo capítulo, possibilitando a compreensão de todos os seus requisitos e suas particularidades.

3 HORAS IN ITINERE: REQUISITOS E PARTICULARIDADES

No capítulo anterior, após análise acerca das teorias que buscam estabelecer critérios para definir qual tempo deve compor a jornada de trabalho, ficou esclarecido que o ordenamento brasileiro adotou como regra a teoria do tempo à disposição, possibilitando o cômputo do tempo de deslocamento apenas em caráter excepcional. Isso se deu, inicialmente, através de normas especiais de determinadas categorias, como ferroviários e mineiros, sendo ampliado posteriormente a todos os trabalhadores que cumprissem certos requisitos. Tal possibilidade surgiu do entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho e foi incorporada à legislação trabalhista a partir da antiga redação do art. 58, § 2º, da CLT.

Embora a Lei n. 13.467, de 2017, tenha alterado o texto do referido dispositivo de modo a estabelecer que o tempo de deslocamento despendido pelo empregado no trajeto residência-trabalho-residência não deve integrar a jornada de trabalho, as *horas in itinere* continuam sendo objeto de discussões no Direito do Trabalho.

Sendo assim, para o enfrentamento de tais discussões, deve-se realizar uma análise acerca dos requisitos para cômputo do tempo de percurso, previstos na antiga redação do art. 58, § 2º, bem como uma análise acerca das particularidades do instituto à luz da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

3.1 REQUISITOS LEGAIS

Incorporado à legislação trabalhista através da Lei n. 10.243, de 2001, o texto do antigo art. 58, § 2º, da CLT, determina que as *horas in itinere* não devem ser computadas na jornada, salvo quando o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução do empregado.

Art. 58 (...)

§ 2º 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-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Ausentes os requisitos, não há cabimento do cômputo do tempo de percurso, conforme entendeu a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no julgamento do ROT n. 0001773-59.2017.5.06.0142, de relatoria da desembargadora Virgínia Malta Canavarro, realizado em 11.08.2020:

“Nos termos do artigo 58, §2º, da CLT, vigente à época da relação empregatícia discutida, o direito obreiro ao recebimento de horas *in itinere* exigia a presença concomitante de dois requisitos: que o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e que houvesse fornecimento de meio de transporte, pelo empregador. Ausentes tais condições, não de ser indeferidas as horas de percurso perseguidas.”

Diante disso, cabe ao empregado se desincumbir do ônus de demonstrar que utilizava transporte fornecido pela empresa, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, à luz do art. 118, I, da CLT, enquanto cabe ao empregador se desincumbir do ônus de demonstrar que o local de trabalho era um local de fácil acesso ou servido por transporte público regular, uma vez que são fatos obstativos do direito do autor, conforme o art. 118, II, da CLT.

3.1.1 Local de difícil acesso ou não servido por transporte público

Naturalmente, cabe ao empregador a escolha de onde será o seu estabelecimento comercial. Essa escolha, muitas vezes, leva em consideração fatores como o custo para compra/aluguel de imóvel, mão de obra e matéria-prima. Afinal, na lógica da economia capitalista, deve-se buscar o máximo de lucro a partir do mínimo de investimento. Em decorrência disso, entendia-se que não deveria recair sobre o empregado o ônus da escolha do empregador pela instalação de suas atividades em local de difícil acesso ou não servido por transporte público. Assim, estando o local de trabalho situado em local com essas características, tem-se presente um dos requisitos para o cômputo das *horas in itinere*. Quanto a isso, Luciano Martinez esclarece:

“A conjunção “ou”, tal qual se via no revogado § 2º do art. 58 da CLT, não indicava, num “sentido exclusivo”, alternativa ou opcionalidade, mas, sim, num sentido “não exclusivo”, duas situações a considerar, como se houvesse na frase uma elipse do advérbio “ainda”. Veja-se: “salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou [ainda] não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”⁹

Ocorre que a fixação desse primeiro requisito promoveu o surgimento de alguns questionamentos, como a respeito do conceito da expressão “local de difícil acesso”. Sobre isso, ressalta-se que há no ordenamento juslaboralista a presunção de que o local de difícil acesso é aquele situado em regiões fora do perímetro urbano, fazendo com que o cômputo das *horas in itinere* seja mais comum para trabalhadores cujo local de labor seja situado em área rural. Diante disso, Maurício Godinho Delgado explica:

“De um lado, cabe notar-se que a jurisprudência tem considerado, de maneira geral, que sítios estritamente urbanos (espaços situados em cidades, portanto) não tendem a

⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 688.

configurar local de trabalho de difícil acesso. É que a urbanização se caracteriza pela socialização e democratização do acesso geográfico às pessoas integrantes do respectivo grupo populacional.”¹⁰

Nesse sentido, inclusive, entendeu a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no julgamento do ROT n. 0001203-02.2016.5.06.0371, de relatoria do desembargador José Luciano Alexo da Silva, realizado em 19.10.2017:

“No caso, são devidas como extraordinárias as horas de trajeto, uma vez que a prova oral confirma a inexistência de transporte público regular no trecho percorrido no veículo da empresa, e que a própria alegação recursal, no sentido de que a obra em que laborou o autor se localiza fora do perímetro urbano, induz à presunção relativa de que o local de trabalho era de difícil acesso, sendo irrelevante, neste particular, a proximidade da sede da empresa a rodovia federal asfaltada.”

Assim, presume-se de fácil acesso o local de trabalho situado em região urbana e de difícil acesso o local de trabalho situado em região rural. Evidentemente, trata-se de uma presunção relativa, admitindo-se prova em contrário, sendo ônus do empregado demonstrar que o local de trabalho situado em perímetro urbano é local de difícil acesso, enquanto ao empregador recai o ônus de demonstrar que o local de trabalho situado em região rural é local de fácil acesso.

Ademais, constata-se que a antiga redação do art. 58, § 2º, da CLT, faz menção à expressão “transporte público”, enquanto a Súmula 90, I, do TST, traz a expressão “transporte público regular”. Sobre isso, Luciano Martinez esclarece:

“O legislador ao suprimir a palavra “regular” da expressão que identifica o “transporte público” pretendeu tornar presumida a ideia de regularidade para inadmitir as formas clandestinas de condução de pessoas, mesmo porque estas, de algum modo e em algum momento, seriam insuficientes e intermitentes a ponto de não dar a necessária confiança aos seus usuários. O legislador do dispositivo ora revogado, mas em vigência residual para situações pretéritas, parece ter desejado dizer que, no conceito de “transporte público”, estaria sempre e evidentemente contido o de “regular” permissão ou concessão pela competente autoridade estatal.”¹¹

De todo modo, ressalta-se que ambas as expressões acabando possuindo o mesmo significado prático. Quanto ao seu conceito, observa-se o entendimento da 1ª Turma do Sexto Regional, no julgamento do ROT n. 0000958-53.2017.5.06.0242, de relatoria da desembargadora Valéria Gondim Sampaio, realizado em 12.12.2017:

“De outra parte, o que pode ser entendido como transporte público regular, não é aquele que possui frequência imprevisível; que passa com intervalos largos ou incertos e nem sempre em todos os horários; que está sujeito a tarifas estranhas à fixação originada do poder público concedente; que não se subordina a penalidades

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1035.

¹¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 689.

pela falta de prestação de serviço adequado ao usuário, nos termos legais; que não possui concessão para a exploração do trajeto, etc.’’

A partir disso, questiona-se a respeito da possibilidade de transporte alternativo ou complementar ser considerado como transporte público regular. Quanto a isso, uma atenção à expressão “regular” já seria suficiente para responder a esse questionamento, uma vez que o transporte alternativo ou complementar, em regra, não é exercido mediante formalização de contratos administrativos. Assim, essa espécie de transporte, muitas vezes, não se submete aos mesmos princípios, requisitos e obrigações impostas a um transporte público regular, razão pela qual injurídica a sua equiparação.

Desse modo, se o trabalhador contar apenas com transporte alternativo ou complementar, tem-se caracterizada a ausência de transporte público regular. Esse entendimento, inclusive, foi consolidado pelo Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por ocasião do julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência n. 0000392-25.2015.5.06.0000, de relatoria da desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, realizado em 29.03.2016:

“A existência de transporte alternativo ou complementar não afasta a caracterização das horas de percurso, na medida em que este tipo de condução não preenche os requisitos do art. 58, § 2º, da CLT e da Súmula nº. 90, do C. TST. (...) O serviço realizado pelas vans não pode ser considerado transporte público: não é aceito vale-transporte (contrariando o art. 5º da Lei 7.418/85) e passe estudantil, a passagem é de valor superior ao transporte público municipal, proíbe-se a circulação com passageiros em pé (art. 25 do Decreto Municipal 29/2006) e não há horário regulamentado pelo poder público. Ademais, não se submete aos parâmetros do contrato de concessão pública, não atende aos requisitos essenciais do serviço público e tampouco tem seus itinerários regulados pelo Poder Público Municipal. Ausente, ainda, estudo de viabilidade demonstrando que o número de veículos fornecidos, porte e limite de passageiros, nos seus respectivos horários de tráfego atende a população da região, revelando compatibilidade com os horários de trabalho dos empregados da EMBRAPA. Tais aspectos que demonstram que não há como se considerar o transporte alternativo ou complementar, por meio de Vans, com sucedâneo de transporte público.”

Esse julgamento levou à edição da Súmula n. 22 do Sexto Regional:

HORAS IN ITINERE. INEXISTÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR. TRANSPORTE ALTERNATIVO E/OU COMPLEMENTAR. São devidas as horas in itinere quando inexistir transporte público urbano, ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, no percurso para o trabalho, em horário compatível com o início e término da jornada, não servindo para suprir a carência a existência de transporte alternativo e/ou complementar disciplinado por legislação municipal.

Para embasar a decisão, o incidente de uniformização ilustra que transporte alternativo ou complementar, dentre outros pontos, não aceita vale-transporte, configurando mais um motivo para a não equiparação a transporte público regular.

Sobre o vale-transporte, previsto na Lei n. 7.418, de 1985, ressalta-se que mesmo o empregado abdicando de sua percepção, não terá obstado o deferimento da integração das *horas in itinere* à jornada de trabalho. Nesse sentido, entendeu a 2ª Turma do TRT da 6ª Região, no julgamento do ROT n. 0001080-60.2017.5.06.0341, de relatoria do desembargador Fábio André de Farias, realizado em 31.10.2018:

“Acrescento, ainda, que a "OPÇÃO DE DESISTÊNCIA DE VALE TRANSPORTE", no qual consta a informação de o autor desiste do benefício, uma vez que possui meios próprios de locomoção para o trabalho, não é suficiente para afastar a pretensão obreira. Ainda que tivesse meios próprios, se a empresa fornecia transporte, e o reclamante optava por utilizar o transporte da empresa, sendo local de difícil acesso ou não servido por transporte público, cabe o reconhecimento do tempo de percurso como a disposição do empregador. Nesse sentido, é o artigo 58, §2º da CLT, vigente à época do contrato de trabalho.”

Ainda sobre a questão do transporte público regular, surgem questionamentos acerca da mera insuficiência do transporte, bem como acerca da incompatibilidade de horário. Quanto a isso, o próprio Tribunal Superior do Trabalho pacificou tais questões na Orientação Jurisprudencial n. 50, da Sessão de Dissídios Individuais 1, e na Súmula n. 324, que passaram a integrar a Súmula n. 90 nos itens II e III.

Súmula 90/TST - Tempo de serviço. Jornada de trabalho. Transporte ao trabalho. Horas in itinere. CLT, art. 58, § 2º.

(...)

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.

Logo, não basta a mera insuficiência de transporte público, pois necessária a incompatibilidade entre o horário de trabalho do empregado e o horário do transporte.

Por fim, ressalta-se que se a ausência de transporte público se der apenas em parte do trajeto, o tempo de deslocamento integrará à jornada do empregado somente em relação ao trecho não alcançado pelo transporte público, conforme o item IV da Súmula n. 90, editado a partir da Súmula n. 325 do TST.

Súmula 90/TST - Tempo de serviço. Jornada de trabalho. Transporte ao trabalho. Horas in itinere. CLT, art. 58, § 2º.

(...)

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.

3.1.2 Fornecimento de condução pelo empregador

Outro requisito a ser cumprido para o cômputo das *horas in itinere* é o fornecimento de condução pelo empregador para transportar o empregado no trajeto residência-trabalho-residência. Sendo assim, uma vez que o local de trabalho está situado em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, cabe ao empregador realizar o transporte dos funcionários, sob pena de ver suas atividades paralisadas pela ausência de mão de obra.

A jurisprudência, inclusive, tem entendido que o fornecimento de condução pelo empregador gera a presunção de que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Nesse sentido, entendeu a 4ª Turma do Sexto Regional, no julgamento do ROT n. 0001511-67.2016.5.06.0232, de relatoria da desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, realizado em 13.12.2017:

“O fornecimento de transporte de forma espontânea, pelo empregador, gera a presunção de que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, ou que há incompatibilidade de horário.”

Ademais, ainda que o empregador cobre pelo transporte fornecido, não terá obstado o deferimento da integração das *horas in itinere* à jornada de trabalho do empregado, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho editado na Súmula n. 320.

Súmula 320/TST - Jornada de trabalho. Transporte. Horas in itinere. CLT, art. 58, § 2º. 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 do pagamento das horas in itinere.

Cabe ressaltar que, muitas vezes, o empregado precisa esperar que seus colegas finalizem suas atividades para que possam, juntos, voltar às suas residências no transporte fornecido pelo empregador. O tempo de espera por esse transporte também é computado como *horas in itinere*, conforme entendimento da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no julgamento do ROT n. 0001179-74.2017.5.06.0391, de relatoria do desembargador Milton Gouveia, realizado em 10.12.2018:

“Assim, considerando-se que as horas de percurso abrangem aquelas relativas à espera do transporte, e, ainda, que o tempo de deslocamento informado se repetia, no trajeto de volta dos trabalhadores às suas residências, mostra-se escorreita a decisão que reconheceu o direito ao pagamento horas in itinere.”

Por fim, convém mencionar que o Sexto Regional tem entendido que se o empregador, por mera liberalidade, efetua o pagamento da parcela de *horas in itinere* ao empregado, evidencia-se, por si, o direito à integração à jornada. A título de exemplo, observa-se o entendimento da 2ª Turma, no julgamento do ROT n. 0000536-82.2018.5.06.0391, de relatoria da desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, realizado em 10.12.2019:

“Por outro lado, é incontroverso que o Consórcio Réu efetuava mensalmente o pagamento de 1h extra, a título de tempo gasto no percurso. Neste contexto, descabe averiguar se o local de trabalho era de difícil acesso ou servido por transporte público regular, tendo em vista que o pagamento da parcela pelo empregador, por si, evidencia o direito obreiro, tornando-o incontestável. Por analogia, aplico à hipótese a Súmula 453 do C. TST.”¹²

3.2 JORNADA EXTRAORDINÁRIA E INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO

Conforme consagrado na Súmula n. 90, V, do TST, uma vez que as *horas in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, havendo extrapolação da jornada legal, será devido o pagamento de horas extras com o acréscimo do adicional respectivo.

Súmula 90/TST - Tempo de serviço. Jornada de trabalho. Transporte ao trabalho. Horas in itinere. CLT, art. 58, § 2º.
(...)
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.

No entanto, ressalta-se que a parcela alusiva às *horas in itinere* não se incorpora ao salário, pois se trata de típico salário-condição. Nesse sentido, entendeu a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no julgamento do ROT n. 0002729-41.2016.5.06.0391, de relatoria da desembargadora Ana Claudia Petruccelli de Lima, realizado em 29.11.2018:

“Por derradeiro, ressalto que a parcela alusiva às horas de percurso se configura em típico salário-condição, sendo devida, tão somente, enquanto o empregado estiver inserido nas condições previstas pelo artigo 58, § 2º, da CLT e pela Súmula n. 90 do TST, de maneira que não há que se falar em incorporação da referida verba na folha de pagamento mensal do autor.”

3.3 TEMPO DE DESLOCAMENTO INTERNO

Há situações em que o empregado precisa percorrer uma considerável distância entre a portaria da empresa e o seu local de trabalho. Para regular esse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial Transitória n. 236, da SDI-1.

Orientação Jurisprudencial 36/TST-SDI-I - Transitória - Jornada de trabalho. Hora in itinere. Tempo gasto entre a portaria da empresa e o local do serviço. Devida. Açominas. CLT, art. 58 (Súmula mantida pela Res. 175, de 24/05/2011 - DJe 27, 30 e 31/05/2011). Configura-se como hora in itinere o tempo gasto pelo obreiro para alcançar seu local de trabalho a partir da portaria da Açominas.

No entanto, o próprio TST flexibilizou essa garantia quando editou a Súmula n. 429,

¹² A Súmula n. 453 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe a respeito do adicional de periculosidade, determinando que o pagamento efetuado por mera liberalidade da empresa dispensa a realização de prova técnica, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

excepcionando a percepção das *horas in itinere* pelo tempo de deslocamento interno somente quando superado um limite de dez minutos.

Súmula 429/TST - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO. Considera-se à disposição 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.

3.4 POSSIBILIDADE DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA

A Lei Complementar n. 123, de 2006, conhecida como Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, instituiu a possibilidade de fixação de um tempo médio despendido pelo empregado no trajeto residência-trabalho-residência, bem como a forma e a natureza da remuneração, inserindo o § 3º no art. 58 da CLT.

Art. 58 (...)

§ 3º 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 a natureza da remuneração.

Embora fruto de legislação própria de microempresa e empresa de pequeno porte, essa norma passou a ser igualmente aplicável a todas as categorias profissionais em respeito ao princípio da isonomia. A partir disso, começou-se a discutir acerca da possibilidade de supressão das *horas in itinere* por força de instrumento coletivo. Crítico a essa possibilidade, Maurício Godinho Delgado explica:

“Nota-se que a lei não concedeu à negociação coletiva o poder de suprimir as horas itinerantes e nem lhes eliminar a natureza salarial. Apenas lhe permitiu fixar o montante médio estimado de horas in itinere, afastando a dúvida temporal que comumente ocorre em situações fáticas.”¹³

Nesse sentido, entendeu a 1ª Turma do Sexto Regional, no julgamento do ROT n. 0001099-02.2017.5.06.0233, de relatoria do desembargador Sérgio Torres Teixeira, realizado em 22.11.2018:

“Após a edição da Lei nº 10.243 de 2001, que introduziu o § 2º, do artigo 58, da CLT, não se pode atribuir validade a cláusulas de acordos coletivos que visam suprimir direito dos trabalhadores ao recebimento das horas de percurso, visto que assim ocorrendo, há o total desvirtuamento da real finalidade dos instrumentos coletivos que, precipuamente, visam criar melhores condições de trabalho. Verdadeiramente, não se pode atribuir validade a cláusulas de acordos coletivos que tendem a suprimir os direitos do empregado em relação às horas itinerantes, sendo de prevalecer a legislação ordinária federal, visto que, esta sim, é mais benéfica, considerando, ainda, a teoria do conglobamento, pela qual, cada norma deve ser apreendida globalmente,

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1036.

dentro do mesmo universo temático, aplicando-se a norma mais benéfica, em vista o princípio da proteção que norteia o direito do trabalho.”

Esse entendimento, inclusive, levou o referido Regional a editar a Súmula n. 15:

HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º da CLT).

O tema foi ratificado pelo Pleno do próprio TRT da 6ª Região, por ocasião do julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência n. 0000220-83.2015.5.06.0000, de relatoria da desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, realizado em 11.12.2015:

“Visando alcançar uma interpretação que atenda aos objetivos da negociação coletiva, sem perda dos direitos fundamentais do trabalhador, uniformiza-se, nesta Corte, o entendimento, já consagrado pelo Colendo TST, no sentido de que se situa na margem aberta à negociação coletiva a abstrata estimativa do tempo médio pré-agendado, sabendo-se que esse tempo não considera situações individualizadas. Observa o conjunto da dinâmica das empresas envolvidas, com inúmeras e variadas distâncias existentes ao longo dos pontos de acesso e frentes de trabalho, sempre observando os princípios da proporcionalidade e razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o objetivo de não desbordar para a supressão do direito do empregado.”

Ainda, ressalta Alice Monteiro de Barros:

“Portanto, celebrada convenção ou acordo coletivo que infrinja lei (§ 2º do art. 58 da CLT), é de se decretar a nulidade da cláusula, até mesmo por meio de reclamação individual, sob pena de se negar à Justiça do Trabalho a atribuição de julgar.”¹⁴

No entanto, o que parecia estar pacificado voltou a ser objeto de controvérsia, levando à mudança do entendimento consolidado. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por exemplo, em 2019, alterou a redação da Súmula n. 15 para permitir a supressão da remuneração das *horas in itinere*, por força de instrumento coletivo, quando concedida vantagem em contrapartida:

Súmula 15/TRT6 - HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. SITUAÇÃO DE DIREITO MATERIAL CONSOLIDADA EM PERÍODO ANTERIOR A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13467/2017. É válida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º da CLT), até 11.11.2017, desde que haja a concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades em contrapartida.

Apesar disso, o Supremo Tribunal Federal, em junho de 2022, no julgamento do ARE n. 1.121.633 (Tema 1046), de relatoria do ministro Gilmar Mendes, estabeleceu, com repercussão geral, que as negociações coletivas que restringem ou limitam direitos trabalhistas devem prevalecer sobre a leslição, mesmo sem compensação, desde que não se tratem de

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 443.

direitos com previsão constitucional.

Deve-se esclarecer, por fim, que a Lei n. 13.467, de 2017, revogou o art. 58, § 3º, da CLT. Apesar disso, as *horas in itinere* ainda podem ser objeto de negociação coletiva.

3.5 INCIDÊNCIA DE ADICIONAL NOTURNO

Temática que despertou bastante controvérsia na doutrina e na jurisprudência, a possibilidade de incidência de adicional noturno nas *horas in itinere* foi objeto de muitas discussões no país. Isso porque, no cenário em que o tempo despendido no trajeto estivesse inserido no horário noturno, não existia um consenso acerca da redução da hora noturna para 52 minutos e 30 segundos, e, principalmente, acerca do cabimento do adicional noturno nesse tempo de deslocamento. Quanto a isso, esclarece Luciano Martinez:

“É bom anotar, ainda, que essas horas in itinere, por serem apenas ficticiamente de serviço efetivo, não comportavam a redução prevista no § 1º do art. 73 da CLT, reservada unicamente para “a hora do trabalho noturno”, e não para as horas in itinere realizadas à noite.”¹⁵

No entanto, não é esse o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Isso porque, no julgamento do ROT n. 0000738-54.2018.5.06.0231, de relatoria do desembargador Sérgio Torres Teixeira, realizado em 15.02.2023, entendeu a 1ª Turma:

“Quanto à base de cálculo das horas in itinere, destaque-se que, constatado que o tempo de percurso de 1h, gasto no trajeto trabalho-casa, dava-se no horário noturno (das 02h às 03h da madrugada), estas devem ser apuradas nos mesmos padrões da hora extra noturna, ou seja, considerando a hora noturna reduzida (art. 73 da CLT), e acrescida do adicional noturno, que, no caso é de 40% por força do convencionado por meio dos acordos coletivos.”

Correto o entendimento do Regional, uma vez que os preceitos legais que regulamentam o trabalho noturno não condicionam a garantia da hora reduzida ou a percepção do respectivo adicional ao tempo de efetivo labor. Afinal, a intenção do legislador ao utilizar a expressão "trabalho noturno", diferente do que pensou Martinez, não foi para identificar "trabalho" ao momento de efetivo labor. Logo, coincidindo as *horas in itinere* com o horário noturno, deverá ser considerada a hora reduzida, bem como deverá incidir o respectivo adicional.

3.6 MOTORISTA DESLOCANDO OUTROS EMPREGADOS

¹⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 692.

Outra situação curiosa já enfrentada pela jurisprudência do Sexto Regional diz respeito ao direito às *horas in itinere* por motorista que realiza o transporte de outros empregados no trajeto residência-trabalho-residência.

Nesse caso, uma vez que esse motorista, ao conduzir transporte fornecido pelo empregador, já se encontra na prestação de serviço efetivo, não há que se falar em cômputo de tempo de deslocamento. Nesse sentido, entendeu a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no julgamento do ROT n. 0001341-40.2016.5.06.0412, de relatoria do desembargador Milton Gouveia, realizado em 22.11.2017:

“Nessa esteira, sendo certo que o direito à percepção das horas de percurso pressupõe o deslocamento do trabalhador em transporte fornecido pela empregadora até o local da prestação dos serviços, não há que se falar em existência de horas in itinere para os motoristas que conduzem os demais empregados até os seus efetivos locais de labor, porquanto, para eles, o período de deslocamento já encontra-se inserto em sua jornada de trabalho regular. Ou seja, o empregado já se encontra trabalhando e não em percurso para o trabalho.”

Com isso, foram exaustivamente examinados os requisitos e as particularidades das *horas in itinere*. Desse modo, uma vez consolidado o entendimento acerca de tal instituto, deve-se, agora, iniciar a discussão acerca de sua aparente supressão com o advento da Lei n. 13.467.

4 A LEI N. 13.467/2017 E A REFORMA TRABALHISTA

No capítulo anterior, foram apresentados os requisitos e as particularidades de um instituto aparentemente suprimido pela Lei n. 13.467, de 2017. A supressão das *horas in itinere*, porém, assim como toda a alteração legislativa promovida pela reforma trabalhista, é objeto de diversas críticas e controvérsias, o que justifica um capítulo destinado exclusivamente para o exame do instituto à luz do antigo texto do art. 58, § 2º, da CLT. Neste momento, superada tal análise, torna-se necessário compreender não apenas a aparente supressão, mas também o cenário mundial do qual resultou a Lei n. 13.467 e os seus impactos no Direito do Trabalho.

4.1 O NEOLIBERALISMO COMO NOVA ORDEM MUNDIAL

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, consolidou-se, na Europa ocidental, o Estado de Bem-Estar Social, através de acordos políticos entre social-democratas, democratas-cristãos, socialistas cristãos e liberais, concedendo ao Estado o poder de intervir tanto na vida econômica quanto na vida social, de modo a amparar os cidadãos com a garantia de direitos sociais. Isso, porém, não demonstrava uma benevolência da burguesia ou dos sociais-democratas, mas uma forma de conter o avanço das lutas coletivas de ideais socialistas e anarquistas que eclodiam no leste europeu. Sobre isso, explica Everaldo Gaspar Lopes de Andrade:

“Pretendo inicialmente deixar transparecer que a ascensão do Estado do Bem-Estar e, com ele, a ampliação das conquistas sociais, não se deram por dádiva da burguesia ou da social-democracia. Dois fatores devem ser levados em consideração: primeiro, as ameaças ao capitalismo e ao estado liberal desencadeadas pelas lutas coletivas de caracteres socialistas e anarquistas promovidas pelo proletariado, desde o início do século XIX; o segundo, corresponde às ameaças ao capitalismo e ao estado liberal desencadeadas também a partir do socialismo real que se espalhou pelo leste europeu. Lutas coletivas e estado socialista surgidos em meio a duas guerras mundiais, a grande depressão de 1929, o aparecimento do nazifascismo e as crises que abriram naquele começo de século.”¹⁶

Pouco tempo depois, o mundo passou a sediar um confronto político-ideológico entre dois grandes blocos: os Estados Unidos da América, alinhados ao modelo capitalista, e a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas, alinhada ao modelo socialista. Um modelo configurava-se como contraponto ao outro, o que obstava uma concentrada hegemonia. De todo modo, ambos enfrentaram grandes crises.

A partir da década de 1970, o capital vivenciou uma crise estrutural que resultou em

¹⁶ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Teoria geral do direito do trabalho: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. 1ª edição. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022, p. 270.

transformações em seu processo produtivo. Através do avanço tecnológico, marca da Terceira Revolução Industrial, surgiu, no Japão, o Toyotismo, objetivando a implementação de formas de acumulação flexível, em contraponto ao Fordismo e ao Taylorismo, que buscavam a acumulação em massa. Evidentemente, essa mudança no processo produtivo provocou impactos à classe trabalhadora, conforme esclarece Ricardo Antunes:

“Criou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional, capaz de operar com máquinas com controle numérico e de, por vezes, exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual. E, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas de part-time, emprego temporário, parcial, ou então vivenciando o desemprego estrutural. Estas mutações criaram, portanto, uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexificada, dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros etc, sem falar nas divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho.”¹⁷

Em paralelo à crise do capital, iniciava-se a crise do Estado de Bem-Estar Social. Isso porque, em razão da postura intervencionista do Estado, o liberalismo clássico, durante a década de 1970, foi revisitado, dando origem ao neoliberalismo, movimento social, político e econômico que buscava restabelecer o vínculo da política ao capital, de modo a reduzir a intervenção estatal e extinguir direitos sociais.

Cumulativamente, ao final da década de 1970, a União Soviética enfrentou uma crise econômica que resultou em uma recessão e uma forte crise política, fortalecendo os movimentos populares que buscavam o fim dos regimes socialistas no leste europeu, além de possibilitar, em 1989, a queda do Muro de Berlim e a própria dissolução do bloco em 1991.

Todo esse contexto permitiu a fixação de um consenso ideológico que passou a ocupar forte destaque no cenário mundial, uma vez que a ausência de uma antítese organizada permitiu ao capital a ascensão de seu projeto neoliberal. Quanto a isso, explica Ricardo Antunes:

“Como consequência do fim do chamado “bloco socialista”, os países capitalistas centrais vêm rebaixando brutalmente os direitos e as conquistas sociais dos trabalhadores, dada a “inexistência”, segundo o capital, do perigo socialista hoje. Portanto, o desmoronamento da União Soviética e do Leste europeu, ao final dos anos 80, teve enorme impacto no movimento operário. Bastaria somente lembrar a crise que se abateu nos partidos comunistas tradicionais, e no sindicalismo a eles

¹⁷ ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). A Cidadania Negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2001, p. 43. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.

vinculado.’’¹⁸

Nesse cenário, ainda em 1989, ocorreu, nos Estados Unidos, o Consenso de Washington, um encontro entre economistas de instituições financeiras, como o Banco Mundial, a Organização Mundial de Comércio e o Fundo Monetário Internacional, para constituir um conjunto de medidas que possibilitassem o desenvolvimento de países da América Latina a partir da ampliação do neoliberalismo. Sobre isso, ressalta Ricardo Antunes:

“O Neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como Fundo Monetário Internacional.’’¹⁹

Percebe-se, então, que o sistema capitalista, na realidade, não pretendia possibilitar o desenvolvimento de países subdesenvolvidos, mas sim promover o fortalecimento do próprio capital, concebendo ao neoliberalismo o *status* de nova ordem mundial.

No Brasil, entre 1990 e 1992, o governo de Fernando Collor de Melo adotou medidas instituídas no Consenso de Washington, as quais foram intensificadas, entre 1995 e 2002, nos governos de Fernando Henrique Cardoso, responsável pela consolidação do neoliberalismo no país. Na contramão disso, entre 2003 e 2016, o país foi governado por Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, os quais possibilitaram o desenvolvimento de políticas de centro-esquerda que atenuaram, mas não suprimiram, o avanço do projeto neoliberal no território brasileiro. No entanto, em 2016, a primeira mulher a presidir o Brasil foi vítima de um golpe que resultou em seu impeachment, o que fez o seu vice-presidente, Michel Temer, ser conduzido ao cargo de presidente. Em seu governo, o neoliberalismo consolidou-se novamente no país, permitindo o restabelecimento do nefasto movimento de espoliação de direitos sociais.

Desse modo, buscando subordinar a atuação estatal à ordem do capital, o neoliberalismo tem possibilitado ameaças e ataques aos direitos sociais, como o direito ao Sistema Único de Saúde, à previdência social, às universidades públicas, aos institutos tecnológicos, às leis trabalhistas e a outras garantias. Inclusive, enquanto busca o fortalecimento do capital, o projeto neoliberal também incentiva o desemprego, responsável pela formação do que Karl Marx conceituou como exército industrial de reserva, um permanente contingente de desempregados,

¹⁸ ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). A Cidadania Negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2001, p. 40. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.

¹⁹ Ibid, p. 40.

catalisando a precarização da força de trabalho. Assim, esclarece Ricardo Antunes:

“Trata-se, portanto, de uma destrutividade que se expressa intensamente quando descarta, tornando ainda mais supérflua, parcela significativa da força mundial de trabalho, em que milhões encontram-se realizando trabalhos parciais, precarizados, na informalidade ou desempregados. Isso porque, na eliminação/utilização dos resíduos da produção, o capital desemprega cada vez mais trabalho estável, substituindo-os cada vez mais por trabalhos precarizados, que se encontram em enorme expansão no mundo agrário, industrial e de serviços, bem como nas múltiplas interconexões existentes entre eles, como na agroindústria, nos serviços industriais ou na indústria de serviços. A eclosão generalizada do desemprego estrutural em escala transnacional é a expressão limite mais aguda e trágica dessa destrutividade presente no mundo do trabalho.”²⁰

Esse é o cenário do qual resultou a Lei n. 13.467, conhecida como reforma trabalhista, sancionada por Michel Temer em 13.07.2017 e em vigor desde 11.11.2017.

4.2 A LEI N. 13.467/2017 E OS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

Caracterizada por um processo de espoliação de direitos trabalhistas, a Lei n. 13.467, de 2017, promoveu diversas alterações legislativas que foram responsáveis por uma desregulamentação e flexibilização de conquistas da classe trabalhadora.

É certo que não se pode compreender essa nova legislação de forma isolada, restringindo a um projeto político de um determinado partido em um certo momento da história do país. Deve-se compreendê-la como manifestação de um projeto neoliberal, que atua em escala global, para fortalecer o capital enquanto precariza as relações de trabalho e extirpa a dignidade dos trabalhadores, promovendo um movimento mundial de alterações nas legislações trabalhistas. Diante disso, aponta Ricardo Antunes:

“Apesar das alterações na legislação trabalhista brasileira convergirem com movimento similar realizado em outros países, o que se busca não é homogeneidade das formas de trabalho em escala global, mas sua diversificação por meio de dispositivos hiperflexibilizadores. O “segredo”, portanto, é a heterogeneidade, são as variadas formas de flexibilização convenientemente utilizadas, que roubam o tempo do trabalhador dentro e fora das empresas, impondo-lhes ritmo, produtividade e intensidade do trabalho constantemente acentuados. Heterogeneidade que permita articular um pequeno núcleo de trabalhadores formais, com contratos por tempo indeterminado (e nem por isso alheios às formas de precarização), com uma inundação de diferentes formas de trabalho, flexibilizadas ao máximo.”²¹

Essa heterogeneidade, inclusive, evidencia o porquê dos ataques às entidades sindicais.

²⁰ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 246.

²¹ ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária: a dupla face de um mesmo projeto. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 1, p. 65. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/43/18>. Acesso em: 4 mar. 2023.

Afinal, uma vez que a ação coletiva foi a responsável pelo surgimento do Direito do Trabalho, torna-se necessário, na lógica do projeto neoliberal, o isolamento do trabalhador. Com isso, enfraquecendo possíveis espaços de reivindicações, propicia-se a precarização do trabalho.

Desse modo, a Lei n.13.467, produto de uma ordem mundial, foi responsável por um processo de espoliação de direitos, suprimindo garantias que conferiam, sobretudo, dignidade aos trabalhadores. Assim, esclarecem Godinho Delgado e Neves Delgado:

“A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito.”²²

Para evidenciar o alcance da nova legislação, esses dois autores ressaltam que a reforma apresentou pelo menos quatro dimensões: i) instituição da prevalência do negociado sobre o legislado; ii) supressão dos poros de não trabalho nas jornadas com a ampliação da parcela de trabalho não remunerado; iii) fragmentação, fragilização e restrição da capacidade coletiva de negociação; iv) obstrução do acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. Desse modo, percebe-se a existência de impactos no campo do Direito Individual do Trabalho, do Direito Coletivo do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho.²³

Ainda que os defensores da reforma trabalhista apontassem que as alterações legislativas promoveriam mais empregos e melhores condições de trabalho, constata-se, mais de cinco anos após sua vigência, o contrário. Afinal, como já visto, o fortalecimento do capital pressupõe a precarização do trabalho e o desemprego, de modo que estes são estruturantes daquele.

Dentre outras atrocidades, a Lei n. 13.467 promoveu uma exacerbação da duração do trabalho a partir da flexibilização e da supressão de normas que regulamentavam a jornada de labor. Quanto a isso, Godinho Delgado e Neves Delgado explicam:

“A flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana. Isto é, esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano. Se não bastasse, essa exacerbação da duração do trabalho também compromete o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos

²² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

²³ Ibid, p. 62-68.

laborativos pelas entidades empresariais.’’²⁴

A título de exemplo, foi inserido ao art. 4º, da CLT, o § 2º, que apresenta um rol de atividades que não são consideradas como tempo à disposição do empregador, reduzindo, assim, a extensão do tempo integrante da jornada de trabalho. Quanto a esse dispositivo, ressaltam Godinho Delgado e Neves Delgado:

“Naturalmente que as exclusões promovidas pelo novo preceito legal têm de ser lidas adequadamente pelo intérprete e aplicador do Direito, sob pena de se esterilizarem, juridicamente, situações de efetiva disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador, no ambiente empresarial, porém não computadas na duração do trabalho, como tempo à disposição. No exame dos casos concretos igualmente será relevante, como sempre, o manejo do princípio jurídico trabalhista da primazia da realidade (ou do "contrato realidade").’’²⁵

Outro instituto afetado pela reforma trabalhista foi o das *horas in itinere*, uma vez que a nova legislação alterou a redação do art. 58, § 2º, da CLT, suprimindo, aparentemente, a integração à jornada do tempo de deslocamento, bem como a sua remuneração.

4.3 A APARENTE SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE

Conforme visto no primeiro capítulo deste trabalho, a teoria consagrada como regra no ordenamento jurídico brasileiro foi a teoria do tempo à disposição do empregador. Desse modo, o cômputo das *horas in itinere* ocorria apenas em caráter excepcional, quando cumpridos os requisitos examinados no capítulo anterior. Assim, existia uma extensão do conceito de tempo à disposição, ampliando o tempo a ser integrado à jornada e protegendo a duração do trabalho.

A Lei n. 13.467, de 2017, porém, buscando reduzir essa extensão e “enxugar” o tempo a ser remunerado, promoveu a alteração de diversos institutos relacionados à jornada de trabalho. Sobre isso, resalta Godinho Delgado:

“A Lei n. 13.467/2017 tem buscado restringir a noção de jornada de trabalho, de modo a diminuir a inserção, em seu interior, de tempos tidos, classicamente, como à disposição em face do empregador (a esse respeito, por exemplo, ver a nova redação conferida ao art. 4º, § 2º, da CLT, além da exclusão do conceito de horas in itinere no art. 58, §§ 2º e 3º, da Consolidação). Com isso, a nova legislação procura atingir o seu objetivo de reduzir o valor trabalho no ordenamento jurídico brasileiro e, ao mesmo tempo, elevar os ganhos econômicos empresariais com o manejo do contrato de emprego.’’²⁶

Com isso, houve uma alteração no art. 58, § 2º, da CLT. O referido dispositivo, que,

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 43.

²⁵ Ibid, p. 104.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1030.

antes, possibilitava o cômputo do tempo de percurso quando o local de trabalho estivesse situado em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que o empregador fornecesse a condução do empregado, passou a contar com a seguinte redação:

Art. 58 (...)

§ 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.

Sendo assim, a reforma trabalhista promoveu um sequestro de tempo útil do trabalhador, pois um local de trabalho cujo acesso seja dificultoso por escolha do próprio empregador, sem qualquer contraprestação salarial ao empregado, transfere a este o ônus de perder tempo útil de sua esfera privada, que poderia ser despendido com saúde, educação, lazer, cultura, para manter-se empregado.

Desse modo, consolidou-se o entendimento, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, de que o instituto das *horas in itinere* foi extinto no ordenamento jurídico brasileiro. A título de exemplo, aponta Luciano Martinez:

“Observe-se que a nova redação dada ao § 2º do art. 58 da CLT não deixou margem para questionamentos, tornando inquestionável a não computação na jornada de trabalho de qualquer tempo de deslocamento do empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação de seu trabalho e para o seu retorno, independentemente do modal por força do qual se deu o traslado: caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador. Há, portanto, expressa menção à irrelevância do tempo de caminhada que o empregado pode fazer. Seja lá como for o deslocamento, ele não mais será considerado como tempo à disposição do empregador.”²⁷

No entanto, convém ressaltar que embora a nova redação do art. 58, § 2º, mencione “efetiva ocupação do posto de trabalho”, a teoria do tempo à disposição continua sendo a consagrada como regra no país. Quanto a isso, advertem Godinho Delgado e Neves Delgado:

“Mas não se deve ampliar, por interpretação, os efeitos deletérios do novo texto do art. 58 da CLT, especialmente em seu novo § 2º. Não se deve, pois, mediante interpretação gramatical e literalista, considerar modificado, pelo recente texto normativo, o conceito de duração do trabalho no Direito brasileiro. Ou seja, a eliminação das horas *in itinere* do ordenamento jurídico não afeta, entretanto, o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho. Embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo - não podendo, desse modo, prevalecer.”²⁸

²⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 685.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 122.

De todo modo, ainda que a doutrina e a jurisprudência, majoritariamente, entendam que o instituto das *horas in itinere* foi extinto no Direito brasileiro, não se pode limitar tal discussão à literalidade da alteração promovida pela reforma trabalhista, pois, através de uma interpretação sistemática, verifica-se que essa supressão é meramente aparente.

Portanto, no próximo capítulo, a fim de consubstanciar o entendimento de que as *horas in itinere* continuam a existir em nosso ordenamento jurídico, será realizada uma ampla análise acerca da suposta supressão do instituto.

5 UMA INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA ACERCA DA SUPRESSÃO

Apesar da nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, não se pode concluir que houve uma extinção das *horas in itinere* no Direito brasileiro. O que aconteceu, na verdade, foi uma tentativa de supressão mediante uma alteração de um único dispositivo legal. Desse modo, embora a aparente supressão do instituto, este continua a existir em nosso ordenamento jurídico. Assim, neste capítulo, serão apresentados os argumentos que consubstanciam esse entendimento.

5.1 PERMANÊNCIA DE NORMAS ESPECIAIS

De início, percebe-se a continuidade da tutela do tempo de deslocamento nas legislações trabalhista e acidentária. Na CLT, permanecem as normas que determinam a integração à jornada do tempo de percurso despendido por certas categorias, como ferroviários (art. 238, § 3º) e mineiros (art. 294). Cumulativamente, na legislação acidentária, permanece o dispositivo que prevê que acidentes ocorridos no percurso residência-trabalho-residência são considerados acidentes do trabalho por equiparação (art. 21, IV, “d”, da Lei n. 8.213/1991). Essa realidade já demonstra que o instituto das *horas in itinere* não foi suprimido, uma vez que o tempo de deslocamento continua sendo tutelado pelo Direito brasileiro.

5.2 INTERPRETAÇÃO DO ART. 4º, § 2º, DA CLT

Os defensores da supressão das *horas in itinere* realizam uma interpretação gramatical do art. 58, § 2º, da CLT. A partir disso, compreendem a expressão “não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador” como suficiente para definir que não se deve computar nem remunerar o tempo despendido pelo empregado no trajeto residência-trabalho-residência. Acrescentam que a expressão “caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador” elimina qualquer resquício do instituto das *horas in itinere*.

Diante disso, o art. 4º, § 2º, da CLT, também deve ser objeto de uma interpretação gramatical. Para tanto, ressalta-se esclarecimentos de Tércio Sampaio Ferraz Júnior:

“Quando se enfrenta uma questão léxica, a doutrina costuma falar em interpretação gramatical. Parte-se do pressuposto de que a ordem das palavras e o modo como elas

estão conectadas são importantes para obter-se o correto significado da norma.’’²⁹

Sendo assim, em análise do referido dispositivo, inserido pela Lei n. 13.467, de 2017, constata-se que o legislador buscou taxar um rol de situações que não se consideram tempo à disposição do empregador, como o tempo despendido nas dependências da empresa por busca de proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, além do exercício de certas atividades particulares, como práticas religiosas, lazer, estudo e alimentação. No entanto, o legislador não incluiu o tempo de deslocamento nesse rol.

Assim, a partir de uma interpretação gramatical, tal como tem-se feito pelos defensores da supressão das *horas in itinere*, permite-se concluir que as hipóteses não previstas no art. 4º, § 2º, da CLT, devem ser consideradas tempo à disposição do empregador. Nesse sentido, entendem Renato da Fonseca Janon, juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Lençóis Paulista, em São Paulo, e Cynthia Gallera Garcia, analista judiciária do TRT da 15ª Região:

“Logo, se fôssemos aplicar a mesma técnica de exegese gramatical daqueles que defendem a aplicação literal do artigo 58, parágrafo 2º, da CLT, poderíamos sustentar que o artigo 4 da CLT, ao não excluir o tempo gasto com transporte em seu parágrafo 2º, está reconhecendo que o período de deslocamento integra o contrato de trabalho e deve ser considerado como à disposição do empregador, conforme diz o seu caput. Em resumo, se não excluiu é porque integrou, ou seja, prevalece a regra geral quando não há exceção explícita — ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus.’’³⁰

Engana-se quem busca reduzir esse debate a um conflito entre norma geral e norma especial, o que, evidentemente, resultaria na prevalência da norma especial sobre a geral. A presente discussão, na realidade, surge do entendimento, decorrente de uma interpretação topológica, de que o art. 4º, § 2º, encontra-se situado entre os primeiros artigos da CLT, os quais são responsáveis pela fixação de parâmetros de todos os demais preceitos. Quanto a isso, Fonseca Janon e Gallera Garcia esclarecem:

“Convém enfatizar que os seis primeiros artigos da CLT (não por acaso integrantes do Título I, denominado de “Introdução”) definem os elementos essenciais do contrato de trabalho e fixam os parâmetros para a compreensão de todos os demais preceitos do Diploma Consolidado, estabelecendo, por exemplo, os conceitos de empregador (artigo 2º), empregado (artigo 3º), tempo à disposição (artigo 4º), igualdade salarial (artigo 5º) e local de trabalho (artigo 6º). Portanto, até mesmo em uma interpretação topológica (pelo lugar que a norma está inserida dentro de um determinado código), é inevitável concluir que o artigo 58, parágrafo 2º, da CLT jamais poderia contrariar o conceito elementar definido no 4º da CLT, que tem

²⁹ SAMPAIO JR., Tércio Sampaio. Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão e dominação. 12. ed. Barueri/SP: Atlas, 2023, p. 266.

³⁰ JANON, Renato da Fonseca; GARCIA, Cynthia Gallera. Reforma trabalhista não acabou com o direito às horas in itinere. In: Consultor Jurídico. [S. l.], 4 dez. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-04/opiniaao-reforma-trabalhista-nao-acabou-horas-in-itinere>. Acesso em: 5 mar. 2023.

precedência estrutural.’’³¹

Desse modo, a partir de uma interpretação gramatical e topológica do art. 4º, § 2º, da CLT, evidencia-se mais um argumento que consubstancia o entendimento de que o instituto das *horas in itinere* não foi extinto do ordenamento jurídico.

5.3 INAPLICABILIDADE DO NOVO ART. 58, § 2º, DA CLT

5.3.1 Inaplicabilidade da alteração aos trabalhadores rurais

De início, ressalta-se que os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, por expressa vedação legal, não se aplicam, em regra, às relações de trabalho rural, pois estas são reguladas por legislação específica, a saber, pela Lei n. 5.889, de 1973. Isso, inclusive, está disposto no art. 7º, “b”, da própria CLT.

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

(...)

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.

Apesar disso, é bem verdade o que ressalta Alice Monteiro de Barros:

“Com a publicação da CLT, em 1º de maio de 1943, disciplinou-se o trabalho subordinado no meio urbano, excluindo-se de sua esfera normativa o trabalho rural, nos termos do art. 7º, "b", da CLT. Apesar de a CLT não estender seu campo de atuação aos rurícolas, a legislação acabou, com o passar dos anos, a ser adaptada, no sentido de assegurar-lhes algumas garantias.”³²

Assim, às relações de trabalho rural, aplica-se a Lei n. 5.889, de 1973, que, por quase meio século, foi regulamentada pelo Decreto n. 73.626, de 1974, o qual apresentava um rol taxativo de quais garantias da CLT aplicavam-se aos trabalhadores rurais.

Art. 4º Nas relações de trabalho rural aplicam-se os artigos 4º a 6º; 8º a 10; 13 a 19; 21; 25 a 29; 31 a 34; 36 a 44; 48 a 50; 62 alínea b; 67 a 70; 74; 76; 78 e 79; 83; 84; 86; 116 a 118; 124; 126; 129 a 133; 134 alíneas a, c, d, e, e f; 135 a 142; parágrafo único do artigo 143; 144; 147; 359; 366; 372; 377; 379; 387 a 396; 399; 402; 403; 405 caput e § 5º; 407 a 410; 414 a 427; 437; 439; 441 a 457; 458 caput e § 2º; 459 a 479; 480 caput e § 1º; 481 a 487; 489 a 504; 511 a 535; 537 a 552; 553 caput e alíneas b, c, d, e, e §§ 1º e 2º; 554 a 562; 564 a 566; 570 caput; 601 a 603; 605 a 629; 630 caput e §§ 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 7º e 8º; 631 a 685; 687 a 690; 693; 694; 696; 697; 699 a 702; 707 a 721; 722 caput, alíneas b e c e §§ 1º, 2º e 3º; 723 a 725; 727 a 733; 735 a

³¹ JANON, Renato da Fonseca; GARCIA, Cynthia Gallera. Reforma trabalhista não acabou com o direito às horas in itinere. In: Consultor Jurídico. [S. l.], 4 dez. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-04/opiniaio-reforma-trabalhista-nao-acabou-horas-in-itinere>. Acesso em: 5 mar. 2023.

³² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 269.

754; 763 a 914; da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; com suas alterações.

Percebe-se, então, que o art. 58, § 2º, da CLT, não estava inserido nesse rol, de modo que o direito à percepção das *horas in itinere* aos trabalhadores rurais encontrava respaldo, na verdade, na Súmula n. 90 do Tribunal Superior do Trabalho. Logo, qualquer alteração no referido dispositivo legal não se aplicaria aos trabalhadores rurais, corroborando o entendimento de que o instituto das *horas in itinere* não foi extinto do ordenamento jurídico. Nesse sentido, entendeu a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, em julgamento do ROT n. 0001038-72.2019.5.06.0201, de relatoria do juiz convocado Hugo Cavalcanti Melo Filho, realizado em 25.11.2021:

“Ocorre que na hipótese, trata-se o reclamante de TRABALHADOR RURAL, ao qual não se aplicam as regras da CLT, por força do art.7º, alínea "b", da referida norma. As normas de regência das relações de emprego rural são Lei 5.889/73 e o Decreto 73.626/74, que a regulamentam. Tais normas não excluem o pagamento de horas in itinere. Desnecessário dizer que o art. 58, § 2º, da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 13.467/17, não tem aplicação ao trabalhador rural.”

Contudo, em 10.11.2021, o Decreto n. 10.854, conhecido como Marco Regulatório Trabalhista Infralegal, revogou o Decreto n. 73.626, alterando, com isso, a regulamentação do trabalho rural. Ocorre que o novo decreto, diferentemente do antigo, não estabeleceu os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho que seriam aplicados às relações de trabalho rural. Desse modo, conforme o art. 7º, “b”, da CLT, para que o novo texto do art. 58, § 2º, do referido diploma legal, seja aplicado aos trabalhadores rurais, o atual decreto deveria trazer expressa determinação nesse sentido, o que, reitera-se, não ocorreu. Com isso, permite-se concluir, mais uma vez, que o art. 58, § 2º, da CLT, permanece sem ser aplicado às relações de trabalho rural, o que consubstancia a tese de que a Lei n. 13.467, de 2017, não extinguiu o instituto das *horas in itinere*.

Acontece que esse entendimento não é pacificado. O próprio TRT da 6ª Região, por exemplo, possui decisões com sentido contrário, aplicando o dispositivo em questão aos trabalhadores rurais e suprimindo destes o direito às *horas in itinere*. A título de exemplo, apresenta-se o entendimento da 4ª Turma do Sexto Regional, no julgamento do ROT n. 0000392-37.2021.5.06.0413, de relatoria do desembargador Larry da Silva Oliveira Filho, realizado em 20.04.2022:

“Por outro lado, tem-se que no art. 1º, da Lei n.º 5.889/1973 está dito que "as relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho". E, como na lei específica dos trabalhadores rurais não há disposições acerca das horas de percurso, inexistente, portanto, qualquer incompatibilidade, razão pela qual o art. 58, § 2º, da CLT é

plenamente aplicável a essa categoria de trabalhadores. Sobreleva registrar, ainda, que o Decreto nº 73.626/74 foi revogado pelo Decreto de nº 10.854/2021, e em seu art. 86 estabelece que "As relações de trabalho rural serão reguladas pela Lei nº 5.889, de 1973, e, naquilo que não dispuser em contrário, pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e pela legislação especial".

De todo modo, a divergência de entendimento jurisprudencial quanto à aplicação, às relações de trabalho rural, do art. 58, § 2º, da CLT, é suficiente para concretizar o entendimento de que a reforma trabalhista, de fato, não suprimiu o instituto das *horas in itinere*.

5.3.2 Inaplicabilidade da alteração aos contratos em curso no momento da reforma

Clássico princípio adotado pelo Direito brasileiro, o princípio da irretroatividade das leis determina que apesar de uma legislação nova ter capacidade para revogar uma anterior e ser aplicada imediatamente, ela não poderá retroagir no tempo de modo a interferir em situações jurídicas firmadas antes de sua vigência.

A Constituição Federal de 1988, no art. 5º, XXXVI, consagrou esse princípio a partir da garantia de inviolabilidade do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada, encontrando-se a definição de todos esses institutos no art. 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB), promulgada pelo Decreto-Lei n. 4.657, de 1942. Desse modo, possibilitando uma garantia de segurança jurídica, proíbe-se um novo regramento de reger situações pretéritas.

Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixado, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

§ 3º Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso.

Cumulativamente, no plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho também apresenta dispositivos, como os arts. 912 e 919, que rejeitam a aplicação imediata de alterações legislativas a contratos em curso no momento de sua edição. Sobre esses dois dispositivos, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, explicou o juiz convocado Hugo Cavalcanti Melo Filho, divergente no julgamento, pela 3ª Turma, do ROT n. 0000554-66.2020.5.06.0122, de relatoria do desembargador Valdir Jose Silva de Carvalho, realizado em 14.10.2021:

“Em primeiro lugar, o art. 912, que impõe a aplicação imediata apenas das normas

de caráter imperativo existentes na CLT, que são as disposições de proteção ao trabalho, como fica claro na regra do art. 444 da mesma Consolidação. Naturalmente, a regra do art. 912, ainda em vigor, nos termos do art. 2º da Lei de Introdução das Normas do Direito Brasileiro, também se aplica às alterações da Consolidação, como as determinadas pela Lei n.º 13.467/17. O mesmo se diga do art. 919 da CLT, que, segundo José Eduardo Chaves Resende "foi além da própria teoria do direito adquirido, explicitando que o efeito imediato das normas imperativas não poderiam afetar para pior o estatuto jurídico dos empregados cujos contratos de trabalho estivessem em curso. Na oportunidade, assegurou-se aos bancários o direito à estabilidade bienal, prevista no Decreto 24.615/1934, ainda que não tivessem completado o biênio na data de promulgação da CLT. Em outras palavras, o que se conclui é que a CLT protege mais do que o direito adquirido do trabalhador, tutela até mesmo o seu status jurídico".³³

Convém ressaltar, ainda, uma discussão que surgiu com o advento da Lei n. 12.740, de 2012, acerca da incidência da mudança na base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários aos contratos que já estavam em curso no momento de sua alteração. Nesse caso, o Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que a base anterior à alteração já havia sido incorporada aos contratos de trabalho, entendeu pela restrição da alteração aos contratos firmados após o advento da referida lei, editando, assim, a Súmula n. 191:

Súmula 191/TST - 09/11/1983 - Periculosidade. Adicional. Incidência. Base de cálculo. Eletricitário. CLT, art. 193. Lei 12.740/2012.

(...)

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

Sobre isso, ressalta Ricardo Calcini:

“Note-se, em síntese, que não há nenhuma diferença entre os casos acima comparados. Ao revés, no ano de 2012, o legislador infraconstitucional reduziu direito trabalhista ao alterar a base de cálculo do adicional de periculosidade, tendo o C. TST restringido dita mudança prejudicial apenas àqueles trabalhadores que não tiveram o direito à condição mais benéfica já incorporada ao contrato de trabalho. Em 2020, se, como restou provado no caso julgado pelo TST, o reclamante sempre teve direito às horas “in itinere”, o que, inclusive, sempre justificou o pagamento das horas extras antes da Lei n.º 13.467/2017, a perpetuação de dita condição violadora ao direito às horas suplementares, incorporada que foi ao seu patrimônio jurídico, não pode, a partir do dia 11.11.2017, simplesmente deixar de existir.”³³

Nesse sentido, entendeu a 6ª Turma do TST, no julgamento do AIRR n. 1102-52.2016.5.22.0101, de relatoria do ministro Augusto César Leite de Carvalho, realizado em 11.03.2020:

“Cabe recordar que a regra da irredutibilidade do salário – e não há controvérsia possível quanto a revestir-se de natureza salarial a remuneração de horas itinerantes antes da Lei n. 13.467/2017 – tem estatutura constitucional, pois consagrada no art. 7º,

³³ CALCINI, Ricardo. Reforma trabalhista não pode suprimir direito adquirido. In: Consultor Jurídico. [S. l.], 25 jun. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-25/pratica-trabalhista-reforma-trabalhista-nao-suprimir-direito-adquirido>. Acesso em: 12 mar. 2023.

VI, da Carta Política. À semelhança de como atuou o TST quando se modificou (por meio da Lei n. 12.740/2012) a base de cálculo do adicional de periculosidade, não é possível suprimir-se parcela salarial durante a relação laboral quando se mantém o seu fato gerador.”

Diante do exposto, permite-se concluir que a alteração do art. 58, § 2º, da CLT, não se aplica aos contratos que já estavam em curso no momento da vigência da Lei n. 13.467, o que evidencia a tese de que *as horas in itinere* não foram extintas.

No entanto, isso não vem sendo respeitado pela jurisprudência majoritária do TRT da 6ª Região. Nesse Regional, prevalece, equivocadamente, o entendimento de que as normas de direito material previstas na reforma trabalhista aplicam-se imediatamente às situações contratuais a partir de sua vigência, em 11.11.2017. Esse posicionamento, inclusive, é fruto do que estava disposto no art. 2º da Medida Provisória n. 808, de 2017, o qual determinava que a reforma trabalhista se aplicava, na integralidade, aos contratos de trabalho que já estavam em curso no momento de sua vigência. Contudo, convém ressaltar que essa medida provisória perdeu a sua vigência em 23.04.2018, uma vez que não foi convertida em lei ordinária.

Há que se mencionar que o Sexto Regional, pelo menos, tem acertado quanto às relações contratuais que se encerraram antes da vigência da Lei n. 13.467, não aplicando os dispositivos da nova legislação a esses casos. A título de exemplo, entendeu a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no julgamento do ROT n. 0000117-33.2017.5.06.0121, de relatoria da desembargadora Solange Moura de Andrade, realizado em 17.12.2018:

“De início, cumpre destacar que as disposições trazidas pela Lei nº 13.467/2017, quanto à supressão das horas in itinere, não se aplicam aos contratos findos em momento anterior à sua vigência, em razão da vedação à aplicação retroativa da lei, uma vez que o ordenamento jurídico determina que a novel legislação deve respeitar o ato jurídico, perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada (art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).”

Quanto aos contratos que já estavam em curso no momento da vigência da reforma, o Sexto Regional tem aplicado, majoritariamente, as normas de direito material da antiga legislação às situações ocorridas até 10.11.2017 e as normas da nova legislação às situações ocorridas a partir de 11.11.2017, violando, dessa forma, o princípio da irretroatividade, o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e o princípio da segurança jurídica.

Apesar do entendimento majoritário desse Regional, há divergências, algumas sutis e outras mais expressivas. A título de exemplo, no julgamento do ROT n. 0000043-89.2021.5.06.0233, realizado em 28.10.2021, pela 2ª Turma, o relator, desembargador Fábio André de Farias, fez a seguinte ressalva:

“No ponto, ressaltando meu entendimento pessoal de que as inovações das regras de direito material apresentadas pela Lei 13.467/17 somente se aplicam às relações jurídicas iniciadas após a sua vigência, adoto o entendimento da maioria desta c. Turma no sentido de que as novas regras se aplicam aos períodos contratuais posteriores ao início de sua vigência, não havendo que se falar em direito adquirido ao regime jurídico trabalhista previsto na lei.”

Nesse caso, o desembargador relator, embora adepto à tese de que não se aplicam as alterações legislativas aos contratos que já estavam em curso no momento da reforma, seguiu o entendimento majoritário. No entanto, há posicionamentos mais resistentes e precisos, como o entendimento do juiz convocado Hugo Cavalcanti Melo Filho, divergente no julgamento, pela 3ª Turma, do ROT n. 0000554-66.2020.5.06.0122, de relatoria do desembargador Valdir Jose Silva de Carvalho, realizado em 14.10.2021:

“Tais considerações se aplicam, pelas mesmas razões, às alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/17: apenas as normas de caráter imperativo, as disposições de proteção ao trabalho, terão aplicação imediata aos contratos em curso no momento do início da vigência. As demais, terão aplicação apenas aos contratos de trabalho que se iniciarem depois desse momento.”

Por fim, ainda que a maioria do Sexto Regional, equivocadamente, aplique, a partir de 11.11.2017, as alterações legislativas de direito material aos contratos já em curso no momento da reforma, o TST vem adotando entendimento diverso, ratificando a tese aqui defendida. A título de exemplo, entendeu a 3ª Turma, no julgamento do RR n. 11881-18.2019.5.15.0049, de relatoria do ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, realizado em 15.06.2022:

“Considerando, portanto, o papel desta Corte de uniformização da jurisprudência quanto à interpretação da legislação trabalhista, bem como o entendimento mais recente deste Tribunal em relação à impossibilidade de a lei nova alcançar os contratos de trabalho celebrados anteriormente a sua entrada em vigor, e, ainda, o exame mais aprofundado do tema, doravante passo a adotar a orientação que já prevalecia nesta 3ª Turma em sua composição anterior. Desse modo, em observância ao direito intertemporal, as alterações efetuadas pela Lei 13.467/2017 são inaplicáveis aos contratos de trabalho que se encontravam em curso, quando da sua edição, uma vez que suprime e/ou altera direito preexistente, incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, sob pena de redução da remuneração e violação ao direito adquirido do trabalhador, a teor do que dispõe os arts. 5º, XXXVI, 7º, VI, da Constituição da República e 6º da LINDB.”

Ressalta-se que a 6ª Turma do TST também tem entendido nesse sentido, conforme visto no julgamento do AIRR n. 1102-52.2016.5.22.0101, de relatoria do ministro Augusto César Leite de Carvalho, realizado em 11.03.2020:

“São duas, com venia, as razões pelas quais entendo merecer acatamento a compreensão, pelo Regional, de ser inadmissível restringir o direito a horas in itinere ao período anterior à Lei n. 13.467/2017: a) a lei não pode incidir sobre relações jurídicas em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito; b) a parcela salarial, porque integra o núcleo de irredutibilidade na contraprestação pecuniária devida em razão do trabalho, não pode ter a sua natureza retributiva modificada por lei, sob pena de esta violar direito adquirido.”

Desse modo, resta evidenciada a inaplicabilidade da nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, aos contratos que já estavam em curso no momento da reforma, materializando o entendimento de que o instituto das *horas in itinere* não deixou de existir.

5.4 VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DE VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

Embora não previsto expressamente na Constituição Federal de 1988, o princípio da vedação ao retrocesso encontra respaldo na progressividade dos direitos sociais, que impõe uma prestação estatal positiva para garantir eficácia a esses direitos, coibindo a aplicação de normas heterônomas que representem rebaixamento de tutela já existente. Assim, é vedado ao legislador reduzir ou suprimir garantias sociais previstas no texto constitucional, pois isso ofenderia a dignidade da pessoa humana. Sobre isso, esclarece Cármen Lúcia Antunes Rocha:

“De se atentar que prevalece, hoje, no direito constitucional, o princípio do não retrocesso, segundo o qual as conquistas relativas aos direitos fundamentais não podem ser destruídas, anuladas ou combatidas, por se cuidarem de avanços da humanidade, e não de dádivas estatais que pudessem ser retiradas segundo opiniões de momento ou eventuais maiorias parlamentares.”³⁴

Desse modo, uma norma que reduz ou suprime um direito social, além de provocar um retrocesso na sociedade, afronta a Constituição Federal, tornando necessária a sua revogação. Assim, Luís Roberto Barroso explica:

“Partindo desses pressupostos, o que a vedação do retrocesso propõe se possa exigir do Judiciário é a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva ou equivalente. Isto é: a invalidade, por inconstitucionalidade, ocorre quando se revoga uma norma infraconstitucional concessiva de um direito, deixando um vazio em seu lugar. Não se trata, é bom observar, da substituição de uma forma de atingir o fim constitucional por outra, que se entenda mais apropriada. A questão que se põe é a da revogação pura e simples da norma infraconstitucional, pela qual o legislador esvazia o comando constitucional, exatamente como se dispusesse contra ele diretamente.”³⁵

Diante disso, é evidente que a nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, configura uma clara violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, pois transferiu ao trabalhador o ônus da dificuldade de acesso ao local de trabalho, o que permite suscitar a inconstitucionalidade do novo texto do referido dispositivo legal. Nesse sentido, ressalta Luciano Martinez:

“Não se pode deixar de anotar, ainda, que, independentemente da aprovação ou da

³⁴ ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade humana e a exclusão social. Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 59, 2001. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29/30>. Acesso em: 6 mar. 2023.

³⁵ BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e aplicação da Constituição. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 381.

desaprovação da decisão legislativa de eliminar as chamadas horas *in itinere*, o legislador agrediu, sem dúvidas, o princípio do não retrocesso social, segundo o qual o nosso sistema jurídico constitucional é orientado a produzir progressivamente melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, e não descensos. Bastará a leitura da parte final do caput do art. 7º da Constituição para que se possa constatar a dura violação ao aludido princípio.’’³⁶

Ainda, esclarecem Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

‘‘A nova redação do § 2º do art. 58, acoplada à concomitante revogação do § 3º do mesmo art. 58 da CLT, são fatores que sugerem a eliminação pura e simples, pela Lei n 13.467/2017, de todo esse tempo integrante da jornada de trabalho do empregado brasileiro, denominado de horas *in itinere*. Trata-se de urna óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial.’’³⁷

Cumulativamente, apresenta-se o entendimento da 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do ARE n. 639.337, de relatoria do ministro Celso de Mello, realizado em 23.08.2011, quanto à inconstitucionalidade de normas que promovam supressão total ou parcial de direitos sociais já concretizados:

‘‘O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculos a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstando-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados.’’

Evidencia-se, portanto, que a nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, estabelece um retrocesso social e configura transgressão ao texto constitucional, razão pela qual deve ter a sua inconstitucionalidade declarada. Com isso, tem-se mais um argumento que consubstancia o entendimento de que a supressão das *horas in itinere* é, tão somente, aparente, permitindo concluir, definitivamente, que o instituto não foi extinto no Direito brasileiro.

³⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 686.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 121-122.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo examinar a aparente supressão do instituto das *horas in itinere* com o advento da Lei n. 13.467, de 2017, responsável por um processo de espoliação de direitos da classe trabalhadora que segue um movimento global de precarização do mundo do trabalho em prol do fortalecimento do capital.

O instituto das *horas in itinere* possibilitou a integração à jornada do tempo despendido pelo empregado no trajeto residência-trabalho-residência quando o local de trabalho estava situado em local de difícil acesso ou não servido por transporte público. Essa possibilidade surgiu do entendimento jurisprudencial, o qual foi consolidado na Súmula n. 90, do Tribunal Superior do Trabalho, e estava prevista na antiga redação do art. 58, § 2º, da CLT. Assim, tratava-se de uma exceção à regra geral, a qual determinava que o tempo de deslocamento, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho.

Inegavelmente, situar um estabelecimento empresarial em local de difícil acesso ou não servido por transporte público depende, tão somente, da vontade do empregador. Se este fixa suas atividades em local com essas características, tal como entendia a jurisprudência quando do surgimento do instituto, o tempo despendido no percurso deve ser de serviço efetivo, uma vez que o trabalhador se encontra à disposição do empregador. Isso porque, se a única forma de acesso ao local de trabalho é através de condução fornecida pela empresa, amplia-se a dimensão do trabalho para o tempo *in itinere*. Afinal, diferente de um transporte público, incide nessa condução o poder disciplinar do empregador, delimitando o comportamento dos empregados. Logo, sendo uma extensão do trabalho, esse tempo de percurso deve ser computado na jornada e, é claro, remunerado.

Ocorre que a Lei n. 13.467 realizou, literalmente, uma “reforma trabalhista” no Direito brasileiro, alterando e suprimindo garantias da classe trabalhadora. Com isso, houve uma alteração na redação do dispositivo legal que permitia o cômputo do tempo de percurso, passando a dispor que esse tempo, independente do meio de transporte, não será computado na jornada por não ser tempo à disposição. Assim, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, reproduziu-se o entendimento de que a reforma suprimiu o direito às *horas in itinere*. No entanto, o que houve, na realidade, foi apenas uma aparente supressão.

Para demonstrar a tese de que o instituto das *horas in itinere* não foi suprimido do Direito brasileiro, o presente trabalho realizou uma interpretação sistemática acerca da alteração

do art. 58, § 2º, da CLT. Para tanto, examinou a permanência de normas especiais nas legislações trabalhista e acidentária que consagram a tutela do tempo de percurso. Em seguida, analisou o art. 4º, § 2º, da CLT, dispositivo que dispõe sobre situações que não são consideradas tempo à disposição e sequer menciona o tempo de percurso. Após isso, estabeleceu uma análise acerca da inaplicabilidade da alteração do art. 58, § 2º, da CLT, aos trabalhadores rurais e aos contratos que já estavam em curso no momento da vigência da Lei n. 13.467. Por fim, verificou que essa alteração viola o princípio da vedação ao retrocesso social, o que permite, inclusive, suscitar a inconstitucionalidade do dispositivo. Com tudo isso, consubstanciou-se o entendimento de que não houve uma supressão das *horas in itinere* no ordenamento brasileiro.

Apesar disso, o fato é que a jurisprudência majoritária, equivocadamente, tem entendido que o instituto deixou de existir com a vigência da Lei n. 13.467. Com isso, o tempo de deslocamento em condução fornecida pela empresa, que, incontestavelmente, é um tempo sob domínio do empregador, deixou de ser computado e remunerado, promovendo, assim, um sequestro de tempo útil do trabalhador, uma vez que passou a ser debitado de sua esfera privada.

Toda essa discussão pode possibilitar o seguinte questionamento: “se o trabalhador tem dificuldade para chegar em seu local de trabalho, por que não escolhe um emprego mais próximo à sua residência?”. De fato, desde a modernidade, o trabalhador é livre para alienar a sua força do trabalho. No entanto, será que há como existir, efetivamente, um poder de escolha em uma sociedade marcada pelo desemprego?

Além de estrutural em virtude dos avanços tecnológicos, o desemprego é estruturante, pois promove o fortalecimento capital. Nesse cenário, acreditar que o trabalhador tem o poder de escolha para decidir se deseja trabalhar em um local mais próximo à sua residência ou em um local de difícil acesso, é um mito. Afinal, nas circunstâncias estabelecidas pelo projeto neoliberal, o trabalhador tornou-se refém do seu próprio trabalho.

Sendo assim, para enfrentar essa realidade, ao menos no que tange ao tempo de percurso, cabe aos operadores do Direito ampliar a interpretação sistemática aqui realizada à prática forense, permitindo à jurisprudência o fortalecimento de um direito que dela surgiu e possibilitando uma redução do movimento de precarização de direitos trabalhistas. Desse modo, será possível dar um passo à frente na luta por dignidade à classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria geral do direito do trabalho: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade**. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária: a dupla face de um mesmo projeto**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 2, n. 1, p. 56-81, 2019. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/43/18>. Acesso em: 4 mar. 2023.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). A Cidadania Negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2001, p. 35-48. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101010021549/3antunes.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 mar. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 mar. 2023.
- BRASIL. **Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm. Acesso em: 06 mar. 2023.
- BRASIL. **Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm. Acesso em: 06 mar. 2023.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657.htm. Acesso em: 14 mar. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 06 mar. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 01 mar. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10243.htm. Acesso em: 01 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 01 mar. 2023.

BRASIL. **Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 14 mar. 2023.

BRASIL. **Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 14 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário 639.337**. Brasília: Supremo Tribunal Federal, [2011]. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário 1.121.633**.

Brasília: Supremo Tribunal Federal, [2022]. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Incidente de Uniformização de**

Jurisprudência 0000220-83.2015.5.06.0000. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6.

Região), [2015]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Incidente de Uniformização de**

Jurisprudência 0000392-25.2015.5.06.0000. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6.

Região), [2016]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0000043-**

89.2021.5.06.0233. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2021]. Disponível

em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0000117-**

33.2017.5.06.0121. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2018]. Disponível

em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0000392-**

37.2021.5.06.0413. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2022]. Disponível

em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0000536-**

82.2018.5.06.0391. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2019]. Disponível

em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0000554-**

66.2020.5.06.0122. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2021]. Disponível

em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0000738-**

54.2018.5.06.0231. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2023]. Disponível

em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0000958-**

53.2017.5.06.0242. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2017]. Disponível

em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0001038-72.2019.5.06.0201**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2021]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0001080-60.2017.5.06.0341**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2018]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0001099-02.2017.5.06.0233**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2018]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0001179-74.2017.5.06.0391**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2018]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0001203-02.2016.5.06.0371**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2017]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0001341-40.2016.5.06.0412**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2017]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0001511-67.2016.5.06.0232**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2017]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0001773-59.2017.5.06.0142**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2020]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário 0002729-41.2016.5.06.0391**. Recife: Tribunal Regional do Trabalho (6. Região), [2018]. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/acordaos/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Súmulas**. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/sumulas-trt6>. Acesso em: 14 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1102-52.2016.5.22.0101**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2020]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Livro de súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 11881-18.2019.5.15.0049**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2020]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

CALCINI, Ricardo. **Reforma trabalhista não pode suprimir direito adquirido**. In: Consultor Jurídico. [S. l.], 25 jun. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-25/pratica-trabalhista-reforma-trabalhista-nao-suprimir-direito-adquirido>. Acesso em: 12 mar.

2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GONZAGUINHA. **Um homem também chora**. Letra da música disponível em <https://www.letras.mus.br/gonzaguinha/250255/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

JANON, Renato da Fonseca; GARCIA, Cynthia Gallera. **Reforma trabalhista não acabou com o direito às horas in itinere**. In: Consultor Jurídico. [S. l.], 4 dez. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-04/opiniao-reforma-trabalhista-nao-acabou-horas-in-itinere>. Acesso em: 5 mar. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS FREIRE, Marcela Galvão de Lima; DANTAS, Marcelo de Barros. **O fim das horas in itinere como prerrogativa de uma relação trabalhista mais equilibrada**. Âmbito Jurídico, 2021. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-fim-das-horas-in-itinere-como-prerrogativa-de-uma-relacao-trabalhista-mais-equilibrada/>. Acesso em: 14 mar. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O princípio da dignidade humana e a exclusão social**. Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 49-67, 2001. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29/30>. Acesso em: 6 mar. 2023.

SAMPAIO JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão e dominação**. 12. ed. Barueri: Atlas, 2023.

VASSOLER, Flávio Ricardo. **Aula com Vassoler: Por que o neoliberalismo se opõe às leis trabalhistas e à previdência social?**. Youtube, 19 ago. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=DKJmF9jOibI>. Acesso em: 3 mar. 2023.