

Análise do instituto horas *in itinere* à luz da lei n. 13.467/2017

Analysis of the institute in itinere hours considering the law n. 13.467/2017



Cleberton Luiz Chaves

Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho do UNIPAM.
e-mail: clebertonchaves@hotmail.com

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

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista. Horas *in itinere*. Trabalhador.

ABSTRACT: The forehead objective of this research is to analyze the institute of *in itinere* hours, considering the alterations promoted by the Labor Reform. It will be made a verification of the new law, as well as the concatenation of the possible consequences and the presentation of the chains of defense and contraposition to this reform. This way, considering the methodology, the research is of deductive character. In relation to the adopted technical procedures, we used the bibliographical research – elaborated from published material (books, articles, theses etc.), by revising intensely the exiting literature on the matter in question.

KEYWORDS: Labor Reform. *In itinere* hours. Worker.

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é uma das matérias do direito cujo surgimento se deu por razões políticas da Revolução Francesa, como preceitua Sergio Pinto Martins (2017, p. 49): “A Revolução Francesa e sua constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho”; e por razões econômicas da Revolução Industrial na Inglaterra dos séculos XVIII e XIX, que, segundo o mesmo autor, transformou o trabalho em emprego.

A expropriação sanguinária da coroa britânica nessa época coloca às portas das fábricas um batalhão de trabalhadores que, sem nenhum direito trabalhista, tinha que trabalhar até 16 horas por dia. Além disso, não eram respeitadas as faixas etárias de desenvolvimento do homem e da mulher. Crianças, mulheres grávidas e pessoas idosas eram forçadas a trabalhar por salários ínfimos para suprimento das necessidades mínimas de subsistência.

Com o desenvolvimento da sociedade, as relações de trabalho entre empregados e empregadores necessitavam de regulamento. Neste sentido, Sergio Pinto Martins observa que

daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e de mulheres (MARTINS, 2017, p. 49).

Nesta época, as condições de trabalho eram degradantes, sem qualquer proteção legal que consubstanciasse limite às imposições dos empregadores. A indústria estava em franca expansão, e o que importava eram a arrecadação e o lucro, sendo que a dignidade do trabalhador era subjugada. Nesta linha de entendimento, manifesta-se Gabriela Neves Delgado (2015, p. 182): “Onde o Direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva”.

No Brasil, somente com a Constituição de 1934, promulgada pelo presidente Getúlio Vargas, é que se passou a ter normas específicas sobre direitos trabalhistas, quais sejam: salário mínimo, oito horas de trabalho diárias, repouso semanal, entre outros. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, foi aprovada somente em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto Lei nº 5.452/1943, sendo que a CLT passou a regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho sendo, além disso, de natureza mista, o que significa dizer que ela tem normas de natureza material e normas processuais.

Depois de muita luta por parte dos trabalhadores, principalmente influenciados pelos trabalhadores de origem europeia, entenda-se principalmente italianos, poloneses e alemães, é que o Governo de Vargas instituiu a CLT, com base na legislação italiana vigente no regime fascista de Benito Mussolini, a *Carta del Lavoro*, segundo Sergio Pinto Martins (2017, p.57).

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

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

Nessa linha de pensamento, foi sancionada pelo presidente Michel Temer a Lei 13.467/2017, que alterou significativamente os direitos dos trabalhadores e as obrigações dos empregadores. Tais instrumentos jurídicos compõem a chamada “Reforma Trabalhista”, e de acordo com os debates no Congresso Nacional, seu objetivo é fazer com que as normas acompanhem as modernas relações de trabalho.

Em estudo recente, Gabriela Neves Delgado, professora do curso de Direito da Universidade de Brasília, UnB, nos retrata os motivos pelos quais as reformas trabalhista e previdenciária seriam necessárias sob o ponto de vista do mercado econômico. Segundo ela, as políticas neoliberais precisam de um estado mínimo que não interfira nas relações da sociedade. Com isso o mercado regulador de índices econômicos trabalha para auferir cada vez mais lucro, não se importando com as mazelas sociais e retirando cada vez mais direitos dos trabalhadores e da sociedade, desregulamentando e flexibilizando os direitos de um modo geral. Dessa forma, manifesta-se a autora:

Diante da conjuntura econômica gerida no contexto neoliberal, propagou-se o discurso de que o Direito do trabalho constitui verdadeiro obstáculo à evolução da economia e ao rebaixamento do preço da força de trabalho, surgindo necessidade, pois, de sua reformulação. Assim, o Direito do trabalho passou a inserir, em sua estrutura dinâmica, fenômenos típicos do neoliberalismo, com destaque para a desregulamentação e a flexibilização de Direitos. A desregulamentação e a flexibilização de direitos são propostas básicas de um mesmo contexto político- o estado Poietico direcionado pela diretriz neoliberal-, servindo, até mesmo, como sua justificativa. A desregulamentação é um fenômeno abarcado pelo neoliberalismo, fundado na subsistência de um estado mínimo, que exige que o Estado deixe de regular questões sociais, inclusive as de cunho trabalhista, em prol da regulação autônoma privada, individual ou coletiva (DELGADO, 2015, p. 172).

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

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

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

2. JORNADA DE TRABALHO E EVOLUÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE*

Jornada de trabalho é a quantidade de força laborativa desprendida por parte do trabalhador diariamente. Para Sergio Pinto Martins (2017, p. 750), “o conceito de jornada de trabalho tem que ser analisado sob três prismas: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*. Assim, a conceituação dos três prismas elaborada pelo autor supramencionado é a seguinte:

O tempo efetivamente trabalhado não considera as paralisações do empregado, como o fato de o empregado estar na empresa, em hora de serviço, mas não estar produzindo. Somente é considerado o tempo em que o empregado efetivamente presta serviços ao empregador. Essa teoria não é aplicada em nossa legislação [...]. A segunda teoria é que determina que a jornada de trabalho é considerada o tempo à disposição do empregador. A partir do momento em que o empregado chega à empresa até o momento em que dela se retira, há o cômputo da jornada de trabalho [...]. A terceira teoria explica o tempo *in itinere*, considerado como jornada de trabalho desde o momento em que o empregado sai de sua residência até quando a ela regressa [...]. A jornada *in itinere* depende de que o empregador forneça a condução e o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte regular público (§2º do art. 58 da CLT), como ocorre com os trabalhadores rurais que se dirigem à plantação no interior da fazenda (MARTINS, 2017, pp. 751-752).

Como se pode notar, as horas *in itinere*, antes da reforma trabalhista, faziam parte da chamada jornada de trabalho. No mesmo sentido caminha Carlos Henrique Bezerra Leite:

Jornada de trabalho possui um sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (*in itinere*) (LEITE, 2016, p. 464).

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

Em relação à origem das horas *in itinere*, infere-se que o *caput* do artigo 4º da CLT considera que na jornada de trabalho devem ser considerados não só o tempo em que o empregado esteja realmente trabalhando, mas também o período que ele está à disposição do empregador, a saber: “Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

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

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

Súmula nº 90 do TST

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

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho (ex-súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978).

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

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

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público (ex-súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993).

V - Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

E ainda:

Súmula nº 320 do TST

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

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas *in itinere*.

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

3. ARTIGO 58, §2º DA CLT

O tempo de deslocamento desprendido pelo trabalhador em direção à empresa ou ao local de trabalho e vice-versa foi denominado pela doutrina e jurisprudência de horas *in itinere* e foi motivo de discussões e batalhas judiciais durante um bom tempo, devido o alargamento do entendimento do art. 4º da CLT, que fala sobre o tempo a disposição.

Mauricio Coutinho Delgado fala da repercussão do sistema das horas *in itinere* no país:

Tempo de Deslocamento – horas *in itinere*: Esse terceiro critério informador da composição da jornada de trabalho (tempo de deslocamento), embora não seja adotado como regra geral na ordem jus trabalhista do país, tem produzido certa repercussão particularizada no cotidiano do Direito do Trabalho pátrio. É que a jurisprudência trabalhista apreendeu também do art. 4º da CLT, mediante leitura alargadora desse preceito, uma hipótese excetiva de utilização do critério de tempo deslocamento. É o que se verifica nas chamadas horas “*in itinere*” (originalmente referidas pelas súmulas 90, 320, 324 e 325, TST). Após a construção jurisprudencial longamente maturada, o legislador, em 19/06/2001, incorporou, em diploma normativo (Lei n. 10.243/2001), as horas “*in itinere*”, mediante inserção de um § 2º no art. 58 da CLT (DELGADO, 2007, p. 842).

Na esteira da jurisprudência do TST, o legislador passou a prever expressamente a obrigação de pagar as horas de trajeto. Desta forma, se o tempo gasto

no percurso implica a prorrogação da jornada de trabalho, ele deverá ser pago como extra. Neste sentido, a antiga redação do §2º do art. 58 da CLT aduz:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

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

São dois os requisitos, portanto, das chamadas horas itinerantes: em primeiro lugar, que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador. É obvio que não elide o requisito em exame a circunstância de o transporte ser efetivado por empresa privada especializada contratada pelo empregador, já que este, indiretamente, é que o está provendo e fornecendo [...]. O segundo requisito pode consumir-se de modo alternativo (ou – e não e – enfatizam tanto a Súmula 90, I, TST, como o novo art. 58 §2º, CLT). Ou se exige que o local de trabalho seja de difícil acesso, ou se exige que, pelo menos, o local de trabalho não esteja servido por transporte público regular (DELGADO, 2007, p. 842).

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

A título de exemplo, em relação à crítica doutrinária, afirma-se que o professor Arnaldo Lopes Süssekind, que participou da comissão de elaboração da consolidação das leis trabalhistas, CLT, com apenas 24 anos e que também foi Ministro do Trabalho e Previdência Social de 1964 a 1965, no governo militar, e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho em 1965, já apresentava posição manifestamente contrária à do TST, tendo em vista que para ele as horas *in itinere* não poderiam ser consideradas tempo à disposição do empregador, isso porque, na visão do professor, mesmo se o empregador fornece a condução, não se poderia considerar o transporte fornecido como salário-utilidade, mas computá-lo como jornada de trabalho de acordo com a própria Lei.

Veja-se o que aduz Arnaldo Lopes Süssekind:

Horas *in itinere* — Essa expressão significa o tempo correspondente à ida e volta da residência do empregado ao local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador. A Lei n. 10.244, de 2001, adicionou dois parágrafos ao art. 58 da CLT, prescrevendo que esse tempo 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 (§ 2º). Somente nestas duas hipóteses, portanto, o respectivo tempo compõe a jornada de trabalho. E, se compõe, deve determinar o pagamento do correspondente salário. A mesma lei, todavia, ao dar nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação, prescreveu que não é salário-utilidade o transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público”. Há, como se denota, uma aparente contradição. Mas, como a mesma lei não pode dispor de forma contraditória, devemos concluir que o custo de transporte fornecido pelo empregador é que não pode ser computado como salário (SÜSSEKIND, 2010, p. 332-333).

Podemos notar que o referido autor enxerga uma contradição no assunto, logo após ser inserido o §2º, III no art. 458 da CLT, pois este proíbe que seja computado como salário-utilidade o transporte oferecido pelo empregador. Assim é o artigo 458 em seu § 2º:

Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001). III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

Foi nessa esteira que o autor se posicionou contra o pagamento das horas *in itinere* computadas como salário.

4. LEI 13.467/2017

É sabido que os direitos trabalhistas são direitos de envergadura constitucional, posto que estão expressamente previstos nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal de 1988. Além disso, estão previstos no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e, por isso, possuem, ao mesmo tempo, “status” de direito fundamental e de direito humano.

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

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

Recentemente, a mudança mais significativa foi trazida pela Lei 13.467 de 2017, promulgada no dia 14 de julho de 2017, resultante da reforma trabalhista que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/74, 8.036/90 e 8.212/91, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho e à competitividade das empresas internacionais.

Por outro lado, em contraposição aos argumentos mais aventados sobre os motivos da reforma, em sua maioria defendendo a sua necessidade, a estudiosa e professora Gabriela Neves Delgado, de forma brilhante, faz um estudo sobre o custo do trabalho formalizado na virada do século XX e chega à seguinte conclusão:

A principal justificativa utilizada pelas empresas como fundamento para a necessidade de precarização das relações de trabalho é aquela que sustenta ser a força de trabalho formal extremamente onerosa, verdadeiro obstáculo para a inserção e competitividade do País na economia mundial. No entanto, referido argumento é desprovido de respaldo técnico, segundo dados objetivos de comparação internacional. Conforme afirma Santos (SANTOS, Anselmo Luís dos. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de; MATTOZO, Jorge Eduardo Levi (org.). *Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?* 2 ed. São Paulo: Scritta, 1996, p. 234, grifos nossos) com base em pesquisa desenvolvida pelo instituto de economia da UNICAMP, o custo médio de uma hora de labor no segmento industrial dos países do eixo central da economia variou, no ano de 1993, entre U\$24,87 e U4,64. Apresentando escala de valores, o Japão é o país com melhor remuneração da força de trabalho, perfazendo um total de U\$ 24,87 por hora laborada. Nos Estados Unidos da América, o custo médio corresponde a U\$ 16,40; na França, a U\$16,26; na Espanha, a U\$11,73; em Portugal, a U\$ 4,64 e em Hong Kong, a U\$ 4,21. Já o custo horário total da mão de obra brasileira, em, 1993 foi calculado em cerca de R\$ 3,08 (DELGADO, 2015, p. 171).

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

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

Conforme divulgado pelas mídias, principalmente os jornais televisivos,

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

Essa lei em relação às horas *in itinere* já está em vigor, mas ainda há muita discussão acerca do tema. A nova legislação é criticada por muitos aplicadores do Direito, que argumentam que a norma compreendeu um retrocesso de importantes direitos dos trabalhadores, acarretando uma menor proteção da classe e tornando os empregados ainda mais vulneráveis na relação de trabalho.

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

5. HORAS *IN ITINERE*

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

Entende-se por serviço efetivo ficto o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, fora do horário de trabalho, por conta do deslocamento residência/trabalho/residência para lugares de difícil acesso ou não servidos por transporte público. Essas horas de itinerário, ou horas *in itinere*, que normalmente não seriam entendidas como integrantes da jornada, passam excepcionalmente a ser (MARTINEZ, 2015, p. 346).

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

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

As horas *in itinere* correspondem ao tempo à disposição do empregador, quando a empresa encontra-se fora do perímetro urbano, via de regra, em local de difícil

acesso, ou seja, impossível de ser atingido pelo obreiro sem o uso de transporte. Por essa razão, as empresas optam pela alternativa de propiciar condução a seus empregados, visando a obter mão de obra pontual e assídua. Assim, o tempo gasto pelo empregado no percurso, até o local de trabalho, em veículo fornecido pelo empregador, identifica-se com a hipótese prevista no art. 4º consolidado e autoriza o pagamento pelo tempo gasto no transporte, nos termos da sumula n. 90, I, do TST (BARROS, 2017, p. 441).

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

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

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

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

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

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. HORAS IN ITINERE. SÚMULA Nº 90, I, DO TST. No caso concreto, o Tribunal Regional registrou que ficou comprovada a existência de transporte público regular em todo o trajeto de ida e volta, e que havia compatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular. Afastou a dificuldade de acesso, sob o fundamento de que a jornada de trabalho do autor se iniciava por volta de 6h e o primeiro horário da linha de ônibus era às 5h10min, bem como o término da jornada, se dava por volta das 14h20min, havendo diversos horários compatíveis com o aludido término. Nesse contexto, a decisão do Tribunal de origem está em consonância com a Súmula 90, I, do TST. Arestos colacionados inservíveis, porquanto oriundos do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida ou de Turmas desta Corte Superior. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 123225720135180103, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 29/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/07/2015).

Caso parte do trajeto não seja abrangido pelo transporte público, também

eram devidas as horas itinerantes, conforme consigna o TST:

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

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

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

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

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

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

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

A atual redação do § 2º do art. 58 da CLT foi inspirada pela maciça jurisprudência que interpretava extensivamente o art. 4º da CLT e que estava retratada nas Súmulas nºs 90 e 320 do TST. O texto proposto suprime as horas *in itinere* porque desconsidera o tempo gasto pelo empregado no transporte casa-trabalho e vice-versa, independente do fornecimento, pelo patrão, da condução e do local em que se situa e empresa. A medida importa em retrocesso social e supressão de direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores. Deve ser, pois, suprimido o parágrafo 2º. (CASSAR, 2017).

Nota-se, ao analisar o artigo 58 da lei 13.467/2017, em seu § 2º, que o legislador excluiu qualquer tipo de contagem de tempo disposto pelo empregado em relação a sua movimentação para chegar ao local de trabalho, desde a saída de sua casa até a chegada nas dependências da empresa ou do trabalho e também o retorno a sua casa. Não é de estranhar a aprovação da reforma trabalhista pelo Congresso Nacional, pois só no Senado Federal, segundo o site de notícias UOL, em uma publicação do dia 13 de julho de 2017, “dos 50 senadores que votaram a favor da reforma trabalhista, aprovada na noite de terça-feira (11) em plenário, 37 têm participação societária em corporações, ações ou possuem alguma empresa ou fazenda em seu nome”.

A desembargadora do Trabalho do estado do Rio de Janeiro e professora da rede LFG, Vólia Bomfim Cassar, e Leonardo Dias Borges, explicam que com a reforma trabalhista foram retirados muitos direitos dos trabalhadores, dentre eles a supressão das horas *in itinere*. Veja-se o que Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges concluíram a respeito do § 2º do artigo 58 da lei 13.467/2017:

O tempo gasto pelo empregado com o percurso casa-trabalho e trabalho-casa foi desconsiderado como tempo à disposição e, assim, como tempo de serviço. Portanto, foi alterada a redação do § 2º do art. 58 da CLT para adotar a posição oposta da anterior e, com isso, devem ser canceladas as sumulas 90 e 320 do TST. Além disso, o §2º do art. 58 da CLT excluiu da jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a “efetiva ocupação do posto de trabalho”. Logo, o tempo gasto pelo trabalhador do portão da empresa até o local de trabalho não será também contado, “revogando” o entendimento da sumula 429 do TST (BOMFIM; BORGES, 2017, p. 28).

Em trecho extraído do site *Gazeta do Povo*, o advogado da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Nasser Ahmad Allan criticou a reforma:

Você retirar esse tempo da jornada de trabalho é transferir o risco da atividade econômica do empregado ao empregado. Isso faz com que o trabalhador suporte o ônus do risco de desenvolver a atividade econômica em local de difícil acesso. (ALLAN, 2017).

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

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

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

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, *por não ser tempo à disposição do empregador* (grifo nosso) (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017).

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

Assim sendo, o legislador quis evitar que o TST possa aplicar qualquer outro tipo de interpretação que não seja a literal. Ressaltando-se mais claramente, o legislador da Reforma não quer que o TST interprete, em qualquer hipótese, que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até seu posto de trabalho e vice-versa denote tempo à disposição.

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

6. CONCLUSÃO

No advento da Constituição de 1988, o legislador constituinte, no afã de não ver mais um regime autoritário que suprimisse direitos e garantias fundamentais no país, como foi o caso da ditadura cívico-militar (1964-1985), elaborou um texto constitucional em que privilegiava os direitos e garantias fundamentais. A Carta Magna trouxe em seu arcabouço logo no art. 1º os fundamentos da república democrática de direitos.

Nota-se que são valores fundamentais relativos à soberania, à cidadania, à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político. O questionamento que se buscou refletir é se uma pessoa (trabalhador) que tem seus direitos tolhidos, reduzidos ao mínimo necessário, terá condições de uma vida digna. Como valorar daqui para frente a dignidade da pessoa humana e principalmente os valores sociais do trabalho? Será que um trabalhador que tem sua dignidade ferida ao ver seus direitos sendo suprimidos em nome de um capitalismo selvagem que só visa à lucratividade e metas econômicas estará mesmo vivendo uma vida digna? Essas perguntas são necessárias, e um dos objetivos de qualquer trabalho científico, é despertar no leitor a razão crítica e profunda do que ocorre a sua volta como cidadão de uma pátria livre e democrática.

É dever de todos verificar se os princípios fundamentais de nossa constituição estão sendo violados. É nessa esteira que a pesquisa discorreu sobre as nuances definidoras das horas *in itinere*, não deixando de mencionar sua digressão no ordenamento jurídico, isto é, primeiro a formulação jurisprudencial com base na interpretação extensiva do art. 4, caput da CLT, depois a inserção do art. 58, §2º da CLT e, por fim, mais uma vez, com a atuação proativa do TST na formulação das súmulas 90 e 320 para conferir maior segurança jurídica na aplicação do instituto.

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

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

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

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 18 de novembro de 2017.

_____. *Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

_____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

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

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

_____. *Morre Arnaldo Süssekind, doutrinador preferido do TST*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-jul-09/morre-arnaldo-sussekind-doutrinador-citado-pelos-ministros-tst/> Acesso em 01/12/2017.

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

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista Lei 13.467, 13 de julho de 2017*. Rio de Janeiro: Forense/ São Paulo: Método, 2017.

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

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GÓIS, Fábio. *Senadores-empresários foram maioria absoluta dos votos a favor da reforma trabalhista; veja a lista*. Disponível em: <http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/senadores-empresarios-foram-maioria-absoluta-dos-votos-a-favor-da-reforma-trabalhista-veja-a-lista/>. Acesso em 30 de novembro de 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Kamila Mendes; NEITSCH, Joana. Flexibilizar pagamento de horas *in itinere* é retirar direito do trabalhador, dizem juristas. *Gazeta do Povo*. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/flexibilizar-pagamento-de-horas-in-itinere-e-retirar-direito-do-trabalhador-dizem-juristas-5vx4gzqlwvj8sc7b4fc98g6rf>>. Acesso em 14 de outubro de 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.