

**ASSUERO LEITE SOBRINHO**  
**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE**

**VALIDADE, CONSEQUÊNCIAS E CONSTITUCIONALIDADE DAS ALTERAÇÕES  
OCORRIDAS NAS HORAS *IN ITINERE* A PARTIR DA LEI 13.467/2017**

**João Monlevade**  
**2018**

**ASSUERO LEITE SOBRINHO**  
**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE**

**VALIDADE, CONSEQUÊNCIAS E CONSTITUCIONALIDADE DAS ALTERAÇÕES  
OCORRIDAS NAS HORAS *IN ITINERE* A PARTIR DA LEI 13.467/2017**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Faculdade Doctum de João Monlevade,  
como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do  
Trabalho**

**Prof. Orientador: Francisco Henrique  
Otoni de Barros.**

**João Monlevade  
2018**



## **FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE**

### **FOLHA DE APROVAÇÃO**

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: VALIDADE, CONSEQUÊNCIAS E CONSTITUCIONALIDADE DAS ALTERAÇÕES OCORRIDAS NAS HORAS IN ITINERE A PARTIR DA NOVA LEI DA REFORMA TRABALHISTA: Nº 13.467/2017, elaborado pelo aluno ASSUERO LEITE SOBRINHO foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da Faculdade Doctum de João Monlevade, como requisito parcial da obtenção do título de

### **BACHAREL EM DIREITO.**

João Monlevade, \_\_\_\_ de dezembro de 2018

---

Francisco Henrique Otoni de Barros  
Prof. Orientador

---

Ítalo Moreira Reis  
Prof. Examinador 1

---

Emerson  
Prof. Examinador 2

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil (1988)
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PLC	Projeto de Lei da Câmara
STF	Superior Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## RESUMO

A Lei 13.467/2017 realizou a denominada reforma trabalhista e promoveu profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O presente estudo tem por objeto a análise da alteração promovida no §2º, do artigo 58, da CLT, que trata do direito ao recebimento das horas *in itinere*. O principal questionamento é se essa modificação legislativa retirou do trabalhador esse direito, anteriormente garantido pela lei, pela doutrina e jurisprudência, o que ocasionaria impactos no complexo salarial do trabalhador, que tem natureza alimentar. É um estudo bibliográfico, descritivo e comparativo, que tem o intuito de analisar essa alteração legal e as suas repercussões, em contraponto com as diretrizes normativas constitucionais e com os princípios estruturantes que informam o Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Consolidação das Leis Trabalhistas; direito; trabalho.

## **ABSTRACT**

Law 13.467/2017 made the so-called labor reform and promoted profound changes in the Consolidation of the Labor Law (CLT). The present study has the purpose of analyze the change promoted in the Paragraph 2 of Article 58 of CLT, which deals with the right to receive the hours in itinere. The main question is whether this legislative change removed this right from the worker, that was previously guaranteed by law, by doctrine and jurisprudence, which would affect in the worker's wage complex, which has food-related nature. A descriptive and comparative bibliographical study aims to analyze this legal change and its repercussions, in counterpoint with the constitutional guidelines and the structuring principles that inform the Labor Law.

**Key-words:** Consolidation of Labor Laws; law; labor

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	8
2	HORAS <i>IN ITINERE</i> .....	10
2.1	Jornada de Trabalho.....	10
2.2	Horas <i>in itinere</i> - Histórico .....	12
2.3	Conceito em horas <i>in itinere</i> .....	15
3	A REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467/17 E AS ALTERAÇÕES QUANTO AS HORAS <i>IN ITINERE</i> .....	21
3.1	Constitucionalidade, Validade e Consequências das Alterações .....	26
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	34
	REFERÊNCIAS .....	37

## 1 INTRODUÇÃO

Inúmeras são as questões jurídicas provenientes da relação de trabalho. No presente estudo será analisada a relação jurídica entre o empregado e o empregador no que tange as horas *in itinere*, em decorrência das mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017.

O estudo é atual e instigante, tendo como objetivo principal a análise da supressão de direitos e as suas consequências para o trabalhador, tanto na esfera salarial, quanto na jornada de trabalho, que em alguns casos poderá exceder o previsto na Constituição Federal.

O tema, objeto dessa pesquisa é extremamente atual, e de grande relevância jurídica, tendo em vista que uma interpretação literal do § 2º do art. 58, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, pode levar ao entendimento que foi suprimido o direito do empregado ao recebimento das horas *in itinere*. Esse direito era anteriormente fundamentado em Lei, defendido jurisprudencial e doutrinariamente, sendo um componente importante da remuneração do trabalhador.

As horas *in itinere* são, basicamente, aquelas em que o trabalhador está a disposição da empresa, no percurso de ida e volta ao local de trabalho, anteriormente prevista no artigo 58, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, mas com as alterações ocorridas na lei em 2017, questiona-se se esse direito deixou de ser uma garantia do trabalhador.

O problema a ser analisado é se com a reforma trabalhista houve a supressão de direitos anteriormente previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, e se a reforma trabalhista estaria beneficiando mais aos patrões do que aos trabalhadores, de modo que serão levantados questionamentos quanto a validade e as consequências dessa lei.

O Direito do Trabalho está inserido nos direitos fundamentais da pessoa humana e estes garantem o viver digno da pessoa na sociedade. Os artigos 6º e 7º da Constituição Federal garantem que os direitos sociais, dentre eles, a saúde, o trabalho, e a melhoria das condições sociais do trabalhador, estejam sempre resguardados, para que este possa levar a vida com dignidade. Todavia, com o advento da reforma trabalhista, dúvidas surgiram em razão de direitos terem sido suprimidos, de forma a ferir profundamente a dignidade do trabalhador.



É necessário, portanto, entender que serão analisados o direito do trabalhador, não só como empregado, mas como ser humano, tendo em vista que as alterações trazidas pela reforma atingirão a sua vida em todos os aspectos.

Para melhor entendimento do tema exposto, o presente estudo foi dividido em capítulos, onde em cada um será apresentado um assunto; a origem do direito, o conceito das horas *in itinere*, as modificações sofridas com o tempo, e a realidade do indivíduo, de forma que será levado em consideração o período, os direitos constitucionais garantidos em Lei, bem como a validade e as alterações trazidas pela Lei e também pelas jurisprudências, que são a análise dos casos concretos.

## **2 HORAS *IN ITINERE***

O tema abordado nesse trabalho – horas *in itinere* frente às mudanças inseridas com a Reforma Trabalhista: validade, constitucionalidade e consequências é, no mínimo, polêmico e instigante. Nesse sentido, durante todo o estudo serão levantados questionamentos acerca das alterações trazidas pela Lei 13.467/17, que afetaram diretamente o trabalhador, indo contra conceito e jurisprudências consolidadas em relação ao tema.

Para entendermos a história e o conceito da Hora *in itinere*, é necessário perceber que esse direito está inserido numa questão maior que é a jornada de trabalho. A intenção é fornecer uma base para o entendimento das questões que serão abordadas posteriormente, fazendo uma análise sobre o conceito da jornada de trabalho.

Após o entendimento da jornada de trabalho passará o estudo para a análise das horas *in itinere*, levando em consideração a origem e história do direito ao seu pagamento, os aspectos que foram levados em consideração pela doutrina e jurisprudência para efetivação desse direito como lei.

Posteriormente serão analisadas as mudanças trazidas com a Lei 13.467/17, no que tange as horas *in itinere*, trazendo a tona a origem das alterações e os reflexos na vida do trabalhador bem como do empregador, e os reflexos no ordenamento jurídico.

### **2.1 Jornada de Trabalho**

A jornada de trabalho, nos dias atuais, vai muito além do tempo efetivamente laborado, mas, nem sempre foi assim. A regulação quanto à jornada de trabalho teve seu início junto ao direito laboral, embora fosse relacionado, inicialmente, ao trabalho infantil. Em 1802, o governo britânico proibiu jornadas além de 12 horas para menores, em seguida outros países foram criando suas próprias leis e regulamentações nesse sentido.

Júnior (Antônio Ferreira Cesarino, 1980, p. 356), pontua que “o predomínio do liberalismo fez conhecer os abusos de dias de trabalho de 15, 17 e até 18 horas, mal restando ao operário tempo para dormir e comer suficientemente”.

O intenso debate sobre a jornada de trabalho apontou três aspectos fundamentais para a necessidade da existência da jornada de trabalho; o biológico, social e econômico. Sendo esses fundamentos o basilar para definir que jornada de trabalho não é, necessariamente, horário de trabalho, assim “jornada é o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens” (BARROS, 2010, p. 662) e, “o horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando o tempo de intervalo” (MARTINS, 2012, p. 108).

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado ensina:

Embora a jornada de trabalho refira-se, basicamente, ao tempo em que se considera o empregado contratualmente à disposição do empregador, em um lapso temporal padrão (dia, semana, mês), o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de certos curtos períodos de intervalos intrajornadas dentro do conceito de jornada, como forma de remunerar tais curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador à atividade contratada. Por essa razão é que se afirma que no lapso temporal da jornada irá se incluir, também, o tempo tido como contratual - ou "tempo de serviço" - (tempo remunerado), mas que, dentro do horário de trabalho, o empregado não labora nem sequer fica à disposição empresarial (intervalos remunerados). (DELGADO, 2016, p. 111/112).

Atualmente a jornada padrão de trabalho no Brasil, é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme previsto no artigo 7º, XIII da Constituição Federal/88. Anteriormente a Constituição Federal/88, o artigo 58 da CLT, estipulava que a jornada diária era de 8 horas e semanal de 48 horas, todavia, com o advindo da CF/88, tal artigo foi revogado, em parte. Existem ainda jornadas especiais de trabalho, que carecem de regulamentação específica, que não é, no presente trabalho, relevante a discussão.

Ao analisar o artigo 7º da Constituição federal, percebemos que há uma tendência principiológica em limitar a duração do horário de trabalho, o artigo dispõe o seguinte:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 1988).

A jornada de trabalho, conforme a doutrina deve ser compreendida como todo o tempo que o trabalhador disponibiliza em função do seu emprego, “é esse mesmo fundamento conceitual que embala a caracterização do acidente de trajeto como acidente de percurso” (LACERDA E ANDRADE, 2017, p. 289).

Os autores, argumentam ainda que:

“O fundamento de associação do acidente, ocorrido fora do local e do horário de trabalho, com o próprio trabalho é o conceito amplificado de jornada, do artigo 4º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com o artigo 7º, caput e inciso XIII, da Constituição Federal.” (ANDRADE E LACERDA, 2017, p.289).

Assim, a amplificação do conceito de jornada de trabalho, abrange momentos em que não existe a prestação laboral, portanto, deve utilizar-se da mesma lógica quanto a integração do tempo de deslocamento.

## **2.2 Horas *in itinere* - Histórico**

Desde o início do trabalho na sociedade, em se tratando de igualdade de direito e deveres, muito foi negado às classes trabalhadoras. A partir de movimentos populares, começaram a ocorrer modificações significativas quanto à proteção do trabalhador.

Na década de 70 surge a ideia, doutrinária e jurisprudencial, das horas *in itinere* como tempo à disposição do empregador, com fundamento no art. 4º da CLT, e a edição da Súmula 90 do TST, tendo como principal condição o fornecimento da condução pelo empregador.

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. (BRASIL, 1943)

Súmula nº 90 do TST

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005  
 I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)  
 II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)  
IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)  
V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) (TST, 2005, online)

A ideia se deu ao fato do local da prestação de serviços não ser acessível por outro transporte que não o fornecido pelo empregador. Citam-se os trabalhadores portuários que viajam mar adentro, aeroviários, os trabalhadores em minas subterrâneas, entre outros.

Os casos mais comuns se ancoravam aos empregados cortadores de mato, tendo em vista que os locais de trabalho são sempre remotos e nem sempre os mesmos, razão pela qual a empresa se vê na obrigação de fornecer condução para levar os empregados até esses locais.

A própria CLT já contemplava situação bastante semelhante, em seu artigo 294, vejamos; “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”, inclusive citada pela jurisprudência da época, referente aos empregados em minas de subsolo, onde o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa, deveria ser computado para efeito de pagamento do salário.

Naquela época, a discussão foi tamanha, e existiam muitos julgadores que não admitiam que esse tempo fosse considerado como tempo à disposição do empregador, por entenderem que a ausência de local determinado para desempenho das funções era inerente à atividade econômica da empresa, integrando o conteúdo obrigacional do empregado.

Além disso, entendiam não ser possível fazer tratamento diferenciado em relação aqueles empregados que pagavam pelo transporte, porque sempre havia a possibilidade de pernoite com a família. De toda forma, a discussão também girava em torno do efetivo tempo em que o empregado permanecia na condução, sendo que os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade possuíam grande relevância na análise da questão.

Apesar dos desacordos, esse entendimento prevaleceu, com posteriores alterações do texto da Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, até que, em 2001,

foi editada a Lei nº 10.243 de 19.06.2001, que inseriu o parágrafo 2º ao art. 58 da CLT, positivando, na legislação trabalhista, a criação jurisprudencial consolidada sobre as horas de percurso.

Segundo Marcelo Palma de Brito (2018), o instituto jurídico das horas *in itinere*, anteriormente previsto no artigo 58, §2º da CLT, baseava-se no fato de que se o empregador escolheu se instalar em local de difícil acesso e não servido por transporte público, o deslocamento deveria ser considerado tempo a disposição, e caso o tempo de trajeto excedesse as horas regulares de trabalho, deveria ser pago como hora adicional.

A CLT exerce papel de extrema relevância social, uma vez que protege o trabalhador. Márcio Túlio Viana defende:

Na aparência, a CLT é uma lei qualquer. Mas é maior do que todas as leis trabalhistas que o nosso país construiu antes e depois dela. E não só no tamanho. Desde o início, a CLT foi um símbolo, uma marca, uma bandeira. Ela mostrou aos trabalhadores que eles de fato podiam ter direitos e ser cidadãos. De certo modo – pouco a pouco – preparou-os para isso. De forma mais clara, mais, ela lhes mostrou que o trabalho seria a ponte para levá-los a uma condição social sempre melhor. Pois agora amarrado pelas malhas da proteção. Embora a CLT sirva para empregados e patrões, ela parece diferente para uns e outros. Para os patrões, é uma pedra no caminho. Para os empregados, um caminho sem pedras. Pobres ou remediados, negros ou brancos, operários ou digitadores, todos eles a sentem como a sua lei. (VIANA, 2013, p.129)

Com o passar do tempo, algumas decisões foram tomadas, estendendo ainda mais o entendimento quanto a aplicabilidade do conceito de horas *in itinere*, de forma que até mesmo em perímetros urbanos, não havendo transporte público em determinados horários, essas horas no trajeto são consideradas tempo a disposição do empregador, como exemplos, decisões da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no processo 0000771-08.2014.5.04.0662, do TST nos processos RR 13800-51.2009.5.18.0191 e RR 34641-14.2005.5.05.0121.

PROCESSO: 0000771-08.2014.5.04.0662 RO

EMENTA

HORAS IN ITINERE. JBS AVES. Embora a fábrica, efetivamente, esteja localizada no perímetro urbano, a prova dos autos demonstra que, no horário em que o reclamante começava a trabalhar, não havia transporte público disponível. Incontroverso o uso de coletivo fornecido pela empresa, incide à hipótese o entendimento consolidado pela Súmula n. 90, I e II, do TST. Negado provimento ao recurso da reclamada.

Decisão trabalhista: TRT4, 1a. Turma, Acórdão - Processo 0000771-08.2014.5.04.0662 (RO), Data: 23/09/2015.

HORAS EXTRAS - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR - PERÍODO DE ESPERA DO TRANSPORTE FORNECIDO PELA EMPRESA NO FINAL DA JORNADA – ÓBICE DO ART. 896, A, DA CLT E DAS SÚMULAS 23, 221, II, E 296, I, DO TST. 1. Ao analisar a questão concernente às horas extras decorrentes do tempo à disposição no período de espera do Empregado, ao final da jornada, do transporte fornecido pela Empresa, o Regional fundou-se no art. 4º da CLT, razão por que não há como se vislumbrar ofensa a este dispositivo quando a Parte pretende lhe conferir caráter interpretativo, incidindo o óbice da Súmula 221, II, do TST. 2. Ademais, os arestos transcritos pela Reclamada para o fim de comprovar a divergência jurisprudencial, não impulsionam o seguimento do apelo, porquanto esbarram no óbice do art. 896, a, da CLT e das Súmulas 23 e 296, I, desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (TRT, 2015, online)

Dessa forma, fica claro que a hora *in itinere* foi criada pela jurisprudência e doutrina, em seguida absorvida pela legislação, que ao longo do tempo foi ganhando outros aspectos, garantindo ao trabalhador um direito que faz parte da sua realidade diária.

### **2.3 Conceito de Horas *In Itinere***

A palavra *in itinere* vem do latim significando itinerário, ou seja, em percurso, movimento, deslocamento. A conceituação das horas *in itinere* vem sendo discutida conforme os posicionamentos doutrinários evoluem.

A partir disso percebe-se o quanto é denso esse direito do trabalhador, porque visualiza que o referido direito diz respeito ao deslocamento que o trabalhador faz de um lugar para o outro, qual seja casa/trabalho/casa. Entende-se também essa palavra como “aquilo que é itinerante”, ou “*aquela que se desloca no exercício de suas funções*” ou ainda “*que percorre itinerário*”.

Nesse sentido Alice Monteiro de Barros conceitua:

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 (...) autoriza o pagamento pelo tempo gasto no transporte. (BARROS, 2010, p. 669).

Segundo a conceituação feita pela jurista, são necessários ao menos três elementos, para que as horas *in itinere* estejam configuradas: a) é necessário que o local de trabalho seja distante ou de difícil acesso; b) é necessário que a empresa

promova o transporte do empregado e que não seja o percurso coberto por transporte público regular; c) só serão computadas as horas gastas no percurso em que este é feito pelo transporte fornecido pela empresa.

No que se refere ao “local de difícil acesso”, Vólia Bonfim Cassar esclarece que “mesmo sendo de fácil acesso, caso o local não seja servido de transporte público e regular e o empregador forneça a condução (graciosa ou não para o empregado), o tempo gasto no percurso será computado na jornada” (2013, p. 619).

Nesse quesito, tem-se decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que determina que deve ser levado em consideração o local da prestação de serviço, e não a residência do empregado, vejamos:

TST- RR: 248127420155240071, Relator: Maria de Assis Calsing, Fata de Julgamento: 04/04/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/04/2018 RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. REQUISITOS. Infere-se do acórdão recorrido que o Regional, apesar de entender que a existência de transporte intermunicipal não elide o direito às horas in itinere, concluiu que “os requisitos legais para a concessão de horas in itinere devem ser analisados considerando a sede empresarial e não o local de residência do trabalhador”. Dessa feita, não há como prosperar o Apelo, porque não existem elementos fáticos no acórdão capazes de caracterizar a sede da empresa como uma local de difícil acesso. Recurso de Revista não conhecido. (TST, 2018, online).

Quanto ao transporte, alguns doutrinadores defendem que para ser configurado, é necessária a não existência do transporte público, sendo que “a mera insuficiência de transporte não acarreta ‘horas de itinerário’, pois nos horários de pico é comum que a condução seja insuficiente para atender à demanda” (CASSAR, Vólia Bonfim, 2013, p. 619).

Já, quanto a natureza da hora *in itinere*, era entendimento consolidado, que para ser configurado, estas deviam ocorrer dentro da jornada de trabalho, caso contrário deviam ser computadas como horas extra. Alice Monteiro de Barros, se posiciona nesse sentido, quando afirma que “se o tempo gasto no percurso implica dilatação da jornada deverá ser pago como extra” (2010, p. 669).

Para Luciano Martinez (2015, p.346), a hora *in itinere* é também chamada de serviço efetivo ficto, vejamos:

Entende-se por serviço efetivo ficto o período em que o empregado esteja a disposição do empregador, fora do horário de trabalho, por conta do deslocamento residência/trabalho/residência para lugares de difícil acesso ou não servidos por transporte público. Essas horas de itinerário ou horas in



itinere, que normalmente não seriam entendidas como integrantes da jornada, passam excepcionalmente a ser.(MARTINEZ, 2015, p.346).

Mauricio Godinho Delgado (2016), no mesmo sentido ensina que a hora *in itinere* é uma leitura feita pela jurisprudência do preceito legal do artigo 4º da CLT, onde considera-se como tempo de serviço normal do empregado o período despendido entre ida e volta do local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte público regular, sendo a condução fornecida pelo empregador. Para esse autor, são necessários os seguintes requisitos para a caracterização das horas *in itinere*, vejamos:

São requisitos, portanto, das chamadas horas itinerantes: a) que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador (En. 90). Óbvio que não elide o requisito a circunstância do transporte ser efetivado por empresa privada especializada contratada pelo empregador, já que este, indiretamente, é que o está provendo e fornecendo. Também é irrelevante que exista onerosidade na utilização do transporte, já que a figura em tela não diz respeito a salário in natura, mas a jornada de trabalho. É o que bem acentuou o Enunciado 320, TST. b) que o local de trabalho seja de difícil acesso (En. 90). c) que o local de trabalho não seja servido por "transporte regular público" (En. 90). A expressão regular sempre ensejou alguma polêmica interpretativa. Assim, dissente a jurisprudência sobre os efeitos da insuficiência e/ou incompatibilidade do transporte público existente no tocante ao cumprimento ou não do presente requisito. O subsequente Enunciado 324 buscou por termo às divergências, assentando que a insuficiência do transporte público não autoriza o deferimento da regra das horas *in itinere*.(DELGADO, 2016, p.19).

Luciano Martinez, explica:

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.(MARTINEZ, 2015, p. 346).

Há divergências entre doutrina e jurisprudência que apontam ao reconhecimento da flexibilização quanto à remuneração das horas itinerárias mesmo que coletivamente ajustada; resguardados os critérios razoáveis e proporcionais da transação, nunca valoriza o objetivo de suprimir tal direito, mas acordar o mesmo a uma condição executável, garantindo a plena eficácia ao instituto.

Levantada pelo poder judiciário, ratificada pelo legislativo, a matéria concernente às horas *in itinere* ainda causa estranhamento aos que operam o Direito, vez que se liga a questões de ordem subjetiva, vinculadas à sua interpretação e forma

de aplicação. Sempre que o trabalhador for para o trabalho e este seja de difícil acesso e que não haja transporte público regular essa jornada, considerada itinerária deverá ser computada como se trabalho fosse independentemente de eventual cobrança do transporte por meio do empregador.

Entretanto, doutrina e jurisprudência vêm questionando os conceitos, sobretudo quanto à possibilidade de adequação do meio de transporte, não importando mais a sua fonte, mas a legítima existência do local com difícil acesso, somado ao deslocamento forçoso por parte do trabalhador.

Mauricio Godinho 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).

Dentre as flexibilizações inerentes ao instituto, encontra-se a discussão quanto a sua possível prefixação, reconhecida pela maioria da doutrina e jurisprudência, desde que respeitados os parâmetros concessórios, expressados através de negociação coletiva, feita pelo sindicato da classe, sem legitimidade para renunciar ao direito.

As Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, defendem a criação e implementação da negociação coletiva como forma de melhoria das condições de trabalho, a Constituição Federal em seu artigo 7º, XXVI, também acompanha esse posicionamento, todavia, a negociação coletiva não pode ter como finalidade o estabelecimento de condições menos favoráveis do que as estabelecidas em lei.

#### CONVENÇÃO N. 98

I — Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51.

(...)

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão. (OIT, 1949, online)

#### CONVENÇÃO N. 151

I — Aprovada na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1978), entrou em vigor no plano internacional em 25.2.81. Recordando as disposições da Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948; da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971; (grifo nosso). (OIT, 1978, online)

#### CONVENÇÃO N. 154

I — Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83. “A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981, em sua sexagésima sétima reunião; Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se ‘a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva’, e levando em consideração que tal princípio é ‘plenamente aplicável a todos os povos’ (OIT, 1981, online)

A implicação da fixação de um tempo médio para o pagamento das horas *in itinere* por meio de norma coletiva, garante às empresas a possibilidade de cumprimento das normas trabalhistas, sem afetar a continuidade de sua atividade econômica, uma vez que reduz consideravelmente os custos do empregador. De um lado, valoriza-se o trabalho humano, incentiva-se o setor privado, dando tratamento diferenciado e protegido às empresas constituídas sob as regras da LC (Lei Complementar) nº 123/2006, todavia deixa de proteger o trabalhador uma vez que não garante seus direitos.

Também, o reconhecimento das normas coletivas pela Carta Magna de 1988, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais condiciona-se à melhoria da condição social desses trabalhadores, logo, a redução das horas *in itinere* por meio de acordo ou convenções coletivas só se releva em face do empregador que do mesmo modo, necessita da constante intervenção estatal para a melhoria de sua condição econômica.

Houve um grande avanço na edição da Lei Complementar 123/2006, legalizando a disposição quanto às horas *in itinere* às micro e pequenas empresas, quando realizadas através de contrato coletivo, o que se assemelha ao perfeitamente aplicável aos demais trabalhadores, frente ao princípio da isonomia profissional.

Ademais, é notório que o conceito está fortemente ligado ao posicionamento doutrinário e jurisprudencial, que conforme veremos adiante, tem sofrido enormes mudanças em razão das alterações trazidas pela Lei 13.467/17.

### **3 A REFORMA TRABALHISTA – LEI 13467/17 E AS ALTERAÇÕES QUANTO AS HORAS IN ITINERE**

A Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, modificou inúmeros artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, gerando dúvidas acerca de suas alterações e as consequências destas ao empregado, bem como ao empregador.

As alterações trazidas pela Lei 13.467/17 desafiaram os princípios que fundamentam e norteiam o Direito do Trabalho, tendo em vista que o seu basilar é a proteção ao hipossuficiente da relação empregatícia, objetivando reduzir a desigualdade.

Delgado discorre muito bem sobre esse período, ao afirmar que a influência ultraliberalista voltou a assombrar o ordenamento jurídico brasileiro, destacando que essa situação ocasionou restrição dos investimentos, privatização de segmentos estatais, política monetária restritiva, degradação das instituições e diminuição dos direitos e garantias sociais, agravando ainda mais a estabilidade dos princípios constitucionais trabalhistas:

Os princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da igualdade em sentido material e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental são repetidamente negligenciados ou diretamente afrontados por diversas regras jurídicas expostas na nova lei. (DELGADO, 2017, p.41).

A Reforma Trabalhista teve início com a aprovação pelo Congresso Nacional da PLC 38/2017, todavia os ministros do Tribunal Superior do Trabalho alertaram os senadores quanto aos riscos trazidos pelas alterações na legislação trabalhista, alguns senadores até exigiram mudanças, porém, como se sabe, de nada adiantou e o texto fora aprovado:

“Os MINISTROS do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, assinados a seguir, vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência e de todos os Excelentíssimos SENADORES, trazer este documento de considerações jurídicas acerca do Projeto de Lei da Câmara n. 8/2017, que trata da "Reforma Trabalhista", e que ora se encontra em análise no SENADO FEDERAL. A grande preocupação dos MINISTROS do TST que subscrevem este documento, os quais contam, todos, com várias décadas de experiência diária no segmento jurídico trabalhista -, e com o fato de o PLC n. 38/2017 eliminar ou restringir, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações

de emprego e avulsas, ilustrativamente). A título de contribuição à análise do PLC/38 pelo SENADO FEDERAL, este documento aponta, especificamente, as várias dezenas de regras prejudiciais que foram instituídas pelo referido Projeto de Lei. I - Em primeiro lugar - e com forte destaque -, cabe se indicar a ampla autorização que o PLC n. 28 traz para a terceirização de serviços em benefício das empresas tomadoras de serviços - regra que, por si somente, produz uma significativa redução do patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica trabalhista vigente no Brasil (novo art. 4-A, caput, da Lei n. 6.019/74, segundo alteração proposta pelo art. 2º do PLC n. 38/2017). A par dessa larga autorização, a nova regra legal também elimina a isonomia obrigatória entre o trabalhador terceirizado e o empregado da empresa tomadora de serviços, tornando tal isonomia mera faculdade empresarial (art. 4º-C, caput e § 1º, da Lei n. 6.019/74, segundo alteração promovida pelo art. 2º do PLC n. 38/2017). II - Em segundo lugar, há que se por em destaque a eliminação de direitos que recai sobre diversas parcelas, as quais alcançam cerca de 25 (vinte e cinco) direitos trabalhistas - alguns deles, na verdade, de caráter múltiplo. Citem-se esses dispositivos que suprimem ou restringem direitos individuais e sociais trabalhistas: 1) diversos tipos de tempo à disposição (art. 4º, § 2º, da CLT, conforme PLC n.38/2017); 2) horas itinerantes (art. 58, § 2º, da CLT, conforme PLC n. 38); 3) alargamento do trabalho em tempo parcial (art. 58-A da CLT, conforme PLC n. 38);

(...)

V - Estas as observações jurídicas necessárias a serem feitas sobre o conteúdo normativo do PLC n. 38/2017. Solicitamos, outrossim, a Vossa Excelência que este documento de considerações jurídicas seja encaminhado aos Exmos. Senadores Presidentes, das Comissões do SENADO FEDERAL que estão analisando o Projeto de Lei em destaque, assim como aos Exmos. Senadores Relatores designados em tais Comissões, a par de todos os Exmos. Senadores integrantes do SENADO FEDERAL. Respeitosamente, \*\* ASSINARAM O PRESENTE DOCUMENTO OS SEGUINTE MINISTROS João Oreste Dalazen – ex-presidente e decano Antonio José de Barros Levenhagen – ex-presidente Lelio Bentes Corrêa Luiz Philippe Vieira de Mello Filho Alberto Bresciani Maria de Assis Calsing Guilherme Augusto Caputo Bastos Walmir Oliveira da Costa Maurício Godinho Delgado Katia Magalhães Arruda Augusto Cesar Leite de Carvalho José Roberto Freire Pimenta Delaíde Arantes Hugo Scheuermann Alexandre Agra Belmonte Cláudio Mascarenhas Brandão Maria Helena Mallmann.” (ANAMATRA, 2017, p.47).

O principal argumento usado para a aprovação da reforma era de que o país precisava modernizar suas leis, tendo em vista que a CLT se trata de um ordenamento muito antigo, que necessita de modernização.

Nesse sentido Gabriela Neves Delgado, conclui:

A principal justificativa utilizada pelas empresas como fundamento para a necessidade de precarização das relações de trabalho é aquela que sustenta ser a força de trabalho formal extremamente onerosa, verdadeiro obstáculo para a inserção e competitividade do País na economia mundial. No entanto, referido argumento é desprovido de respaldo técnico, segundo dados objetivos de comparação internacional. Conforme afirma Santos (SANTOS, Anselmo Luís dos. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (org.). Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado? 2 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 U\$4,64. 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 análise pode-se afirmar que o argumento de modernizar o Brasil, não justifica a reforma trabalhista.

É válido ressaltar que a reforma também prejudicou o instituto do direito processual do trabalho, tornando-o completamente fechado para as pessoas humildes.

Marco Túlio Viana, diz que, o trabalhador tinha o sentimento de ser o dono dos seus direitos:

Desse modo, por exemplo, se os jornais e a televisão começam a atacá-la, os maus empresários se sentem mais à vontade para não cumpri-la, e o clima geral de pressão pode, às vezes, influir nos próprios personagens - até nos trabalhadores. O mais importante, porém, é que o trabalhador foi se apropriando da CLT. Cada vez mais foi se sentindo dono de seus direitos, como se os tivesse mesmo construído – por isso sem dever favores a ninguém. (VIANA, 2013, p.30)

Todavia, com as alterações trazidas pela reforma trabalhista, já não se pode afirmar que esse será o sentimento.

No trabalho em questão, a alteração a ser estudada é quanto à supressão do direito às horas *in itinere*, mais especificadamente, a alteração do artigo 58, §2º da CLT. Esse dispositivo legal, em sua antiga redação, garantia ao empregado a remuneração do tempo gasto no percurso de ida e volta para o local de trabalho, quando este for de difícil acesso e não servido por transporte público regular, nas situações que o trabalhador é transportado em condução fornecida pela empresa.

No artigo 58, §2º da CLT, lia-se anteriormente à vigência da Lei 13.467/17, que:

Art.58 (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para 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 de transporte público, o empregador fornecer a condução. (grifo nosso) (BRASIL, 1943, online).

Importante ressaltar, que o conceito de horas *in itinere* foi elástico pela súmula 90 do TST, que passou a abranger situações além daquela prevista no artigo 58, §2º da CLT.

Súmula nº 90 do TST

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

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

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

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

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

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) (TST, 2005, online).

Assim, percebe-se que o direito às horas *in itinere* era bem definido, e amplamente aceito na realidade do trabalhador.

Todavia, com a reforma trabalhista, o artigo 58, §2º foi alterado, levando a entender que o direito do trabalhador ao recebimento das horas *in itinere* foi suprimido, passando a ter 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) (BRASIL, 2017, online).

A interpretação isolada e meramente literal da nova redação do § 2º, do art. 58, da CLT (Lei 13467/17), leva ao entendimento que a jornada do trabalho deve ser computada somente a partir do momento da efetiva ocupação do posto de trabalho, quando o trabalhador inicia o seu efetivo labor no local de trabalho, levando também ao entendimento que o direito à percepção das horas itinerárias foi suprimido.



Vejam os 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.(BORGES e CASSAR, 2017, p.28).

Nesse sentido, a reforma eliminou o direito do empregado ao recebimento quando ao pagamento do tempo de deslocamento, afirmando que agora o tempo gasto pelo trabalhador da sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e o seu retorno, não será mais tempo à disposição do empregador, ou seja, não será mais computado como jornada de trabalho (MAIOR e SEVERO, 2017, p. 274).

A expressão “até a efetiva ocupação do posto de trabalho” deve ser interpretada em harmonia com as demais normas que integram o sistema normativo e com os fins do Direito do Trabalho.

Estabelece o art. 4º, da CLT, que deve ser considerado como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. É cediço, que o empregador exerce o seu poder empregatício nas relações laborais, desde que o empregado entra nas dependências da empresa, eis que, deve o trabalhador respeitar todas as ordens, as regras internas do estabelecimento, expedidas pelo empregador.

Todavia, é o senso comum que o trabalhador não pode escolher a hora de ir ao trabalho, também não tem condições, na maioria das vezes de morar perto do local da prestação de serviços, e assim, com o não pagamento das horas *in itinere* tem ainda mais horas de sua vida consumida pelo empregador, o que impossibilita outros afazeres e em contrapartida, não recebe por isso.

A supressão do pagamento das horas *in itinere* também dá ao empregador o entendimento de que não precisam se preocupar com o ajuste da jornada de trabalho ao transporte público disponível, uma vez que não irão ter a obrigação de pagá-los, pois com a alteração do artigo, exclui-se da contagem da jornada de trabalho o tempo de percurso.

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 empregador 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, online).

Sendo a jurisprudência um conjunto de decisões judiciais reiteradas dos tribunais acerca de determinada matéria, ela serve para uniformizar as decisões judiciais sobre questões controversas. É o que vem ocorrendo em relação ao direito à percepção das horas *in itinere* nos contratos feitos antes e depois da Lei 13.467/17.

Nesse sentido o entendimento do TST, é que para os contratos anteriores à reforma, se aplica a Lei anterior, de forma a não prejudicar o trabalhador quanto ao seu direito adquirido.

Crítica quanto a reforma trabalhista, Vólia Bonfim Cassar, argumenta:

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).

### **3.1 Constitucionalidade, Validade e Consequências das Alterações**

A Constituição Federal de 1988, garante ao trabalhador os direitos sociais e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - PIDESC adotado pela Assembleia da ONU em 1966 é o instrumento primeiro e mais importante na escala internacional desde que foi criado para proteção dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais do indivíduo.

Ele materializa uma série de direitos da Declaração Universal de Direitos Humanos que, entre estes, estão o direito ao trabalho, o direito à liberdade de associação sindical, o direito à previdência social, à alimentação, à moradia, ao mais elevado nível de saúde física e mental, à educação, à participação na vida cultural. O Brasil é um signatário desse pacto que o ratificou em 1992.

São os compromissos decorrentes da Declaração Universal dos Direitos Humanos. O Pacto cria obrigações legais aos Estados-partes, no sentido da responsabilização internacional em caso de violação dos direitos por ele consagrados. A proteção desses direitos é instruída por relatórios encaminhados pelos Estados, enquanto sua supervisão cabe ao Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Organizações da sociedade civil podem oferecer ao Comitê seus próprios relatórios – chamados relatórios paralelos ou contra relatórios, acolhidos como subsídio.

A reforma trabalhista, no entanto, ainda não concede igualmente esses direitos aos trabalhadores na sua maioria, pelo contrário, cerca a classe empregadora de direitos de proteção do capital, prejudicando e muito aqueles que prestam serviços aos patrões. Alguns trabalhos nem sequer têm a mais primaz dignidade humana tão declarada, falta o mínimo necessário na vida da pessoa para viver dignamente.

Jéssica Lima e Ana Tonto (2018) argumentam que a supressão ao direito das horas *in itinere* ofende diretamente o princípio da proteção do trabalhador e a própria Constituição Federal, uma vez que não assegura o trabalho digno, a busca do pleno emprego que são a base da justiça social consagrada no artigo 170 da Carta Magna.

Cleberton Luiz Chaves (2018) defende que a excessiva proteção da classe trabalhadora, sustentada pela doutrina e jurisprudência, é necessária, uma vez que os empregados encontram-se em situação vulnerável perante seus empregadores, uma vez que esses detêm maior poder econômico e os empregados necessitam do trabalho para o sua subsistência e sustento de sua família.

É bom expor, então, questionamentos de estudiosos da área. Nesse sentido, Flávia Piovesan diz que (2000, p. 54):

A dignidade da pessoa humana, (...) está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora “as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. (PIOVESAN, 2000, p.54)

Diz ainda essa autora que (2004, p. 92):

É no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra seu próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa. Consagra-se, assim, dignidade da pessoa humana como verdadeiro super princípio a orientar o Direito Internacional e o Interno. (PIOVESAN, 2004, p.92)

Ainda nesse contexto de conferir à dignidade da pessoa humana um *status* de princípio fundamental, essencial, fonte de todo ordenamento jurídico brasileiro, manifesta-se o STF:

(...) o postulado da dignidade da pessoa humana, que representa - considerada a centralidade desse princípio essencial (CF, art. 1º, III) - significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País e que traduz, de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema de direito constitucional positivo (...). (HC 95464, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 03/02/2009, DJe-048 DIVULG 12-03-2009 PUBLIC 13-03-2009 EMENT VOL-02352-03 PP-00466) (STF, 2009, online).

A Constituição Federal não permite que sejam estabelecidas normas inferiores àquelas já existentes, nesse sentido, Geraldo Magela Melo, juiz do Trabalho, dispões acerca do não retrocesso:

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente. (MELO, 2010, p. 65).

Ao levarmos em consideração que “nesse lapso temporal o trabalhador estará a disposição do empregador, ou seja, impossibilitado de realizações livre e desimpedido de tarefas e afazeres de interesse próprio” (MAIOR, 2017, p. 273), percebe-se que há uma contradição da supressão do direito ao recebimento das horas *in itinere* e as garantias fundamentais do ser humano.

Assim, conforme Maior (2017, p.273) “o cerne da questão é o cerceamento da liberdade do trabalhador, que deve ser remunerado”, argumenta ainda que “todas as vezes em que a liberdade do trabalhador é de qualquer forma impedida ou limitada e não há correspondente contraprestação, trata-se de apropriação indevida do tempo de vida, injustificável perante o Direito”.

O tempo de trabalho que segundo Lacerda e Andrade (2017, p. 287) “ inclui não apenas o tempo de prestação dos serviços, mas também toda a fração de seu dia dedicado ao labor”, deixa claro que o tempo à disposição do empregador, em deslocamento para o trabalho, compõe a jornada, devendo ser remunerado.

Nesse contexto, Lacerda e Andrade (2017, p. 288)

A Lei 13.467/17 caminha na contramão do avanço social ao buscar “restringir ainda mais o conceito de “jornada de trabalho”. Tenta o legislador, por mais uma ficção jurídica, negar a realidade ao instituir que somente terá início a jornada de trabalho no momento da “efetiva ocupação do posto de trabalho” pelo trabalhador”.(ANDRADE, 2017, p.288).

Analisar as horas *in itinere* engloba inúmeras outras questões, especialmente a jornada de trabalho e o salário. A jornada de trabalho já foi conceituada e introduzida nos aspectos relevantes ao tema em questão. Quanto à natureza salarial das horas *in itinere* é necessário uma análise quanto a sua composição e definição jurídica.

O artigo 457, §1º da CLT, estabelece que “integra o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as gratificações pagas pelo empregador”.

A jornada de trabalho é a base de cálculo para o salário do trabalhador, assim, levando em consideração que a hora *in itinere* integrava a jornada de trabalho, com base no artigo 58, §2º da CLT, tem-se que a hora *in itinere* tem natureza salarial, de forma que não poderá ser reduzido, tendo em vista o previsto no artigo 7º, VI da CF/88, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (BRASIL, 1943, online).

O desembargador Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, em decisão de recurso de Revista no Tribunal Superior do Trabalho, ao abordar a constitucionalidade da redução das horas *in itinere* por meio de norma coletiva, matéria positivada no art. 58, § 2º da CLT, que desconsiderou os direitos trabalhistas com a garantia do desenvolvimento econômico das empresas de grande e pequeno porte, a norma encontra sintonia com o disposto no art. 170, inciso IX da CF/88, e ainda, com a Lei Complementar nº 123/2006, cujas regras prevêm a adoção de tratamento diferenciado e favorecido às micro e pequenas empresas, defende que as horas *in itinere*, por serem computadas como jornada de trabalho, integram a base de cálculo para o salário do empregado, vejamos a decisão publicada em agosto de 2018:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS N. os 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467/2017. DIFERENÇA DAS HORAS “IN ITINERE”. BASE DE CALCULO ESTABELECIDADA POR NORMA COLETIVA. SALARIO BASE.

Ao determinar que as horas de trajeto sejam computáveis na jornada de trabalho, o art. 58 2º da CLT confere a remuneração das horas “in itinere” nítida natureza salarial, que passa a compor o rol de garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores. Assim, não há como se cancelar.

Norma coletiva que objetive destituir a natureza salarial da parcela, mediante a instituição de base de calculo diversa da remuneração. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST – RR: 108247120155180129, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 08/08/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2018) (TST, online, 2018)

Costa destaca em seus estudos, já assinalado na citada lei da CLT, acima, que:

As denominadas horas in itinere (itinerário), previstas atualmente nas relações trabalhistas, tratam-se das horas despendidas pelo empregado em decorrência de seu deslocamento de sua casa até o seu local de trabalho, e vice-versa. Tal período deve ser computado na jornada de trabalho do empregado e, caso extrapole a jornada legal, deverá ser computada como hora extraordinária a ser paga pelo empregador com o devido acréscimo de 50%. Referida normativa vem prevista no atual artigo 58, §2ª, da CLT. (COSTA, 2017)

Lacerda e Andrade, entendem que:

Talvez, contudo, o maior prejuízo do aumento do tempo disponível para o trabalho e a conseqüente redução do tempo livre – seja a criação de uma massa de trabalhadores cansados e incapazes de destinar importantes horas ao lazer, ao convívio familiar, à qualificação profissional ou mesmo ao ócio, tornando cada vez mais esquecido o objetivo constitucional de construção de uma sociedade livre, justa e solidária. (ANDRADE, 2017, p.292).

A nova redação, promulgada na lei abordada nesse trabalho, que diz respeito às horas *in itinere*, vai em sentido transversalmente oposto, o que desobriga o pagamento dessas horas pelo empregador. A difícil decisão passa pelas demandas de quando foi a admissão/demissão do funcionário que pede essas horas. Como é uma questão de direito material, a nova lei não poderá retroagir para alcançar aquelas relações jurídicas concluídas e ampliadas em período precedente à vigência da nova lei, respeitando-se, assim, o ato jurídico perfeito e constitucionalmente assegurado.

Nesse sentido, tem-se inúmeras decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que fica claro que não se aplica as mudanças trazidas pela lei 13.467/17 aos contratos já vigentes, em razão de se tratar de direito adquirido.

HORAS IN ITINERE. A nova Legislação Trabalhista não se aplica aos contratos vigentes anteriormente à sua vigência, porquanto, a teor do disposto no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, a lei em vigor terá efeito imediato e geral, desde que respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. Aplicação do brocardo jurídico *tempus regit actum*. Por assim ser, a Lei 13.467/17, que suprime o direito às horas "in itinere", não alcança os contratos em curso no momento de início de sua vigência, tendo em conta o direito adquirido dos empregados de continuarem a fruir o direito garantido pelo ordenamento jurídico anterior. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011638-52.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 25/10/2018; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Juliana Vignoli Cordeiro)

DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI nº 13.467/17. CONTRATOS DE TRABALHO EM CURSO. OBSERVÂNCIA DO DIREITO ADQUIRIDO. HORAS IN ITINERE. A Lei nº 13.467/2017, comumente denominada "Lei da Reforma Trabalhista", ao alterar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e tem aplicação imediata e geral a partir de sua vigência, respeitado contudo, o direito adquirido dos empregados que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos antes da entrada em vigor da referida lei e daqueles, cujos contratos de trabalho estavam vigentes antes da publicação da referida norma. Reforça este entendimento precedente do Supremo Tribunal Federal contido no julgamento do AI.292.979-ED/RS. Rel. Min. Celso de Melo, 2ª Turma, DJ 19.12.2002: "Os contratos submetem-se, quanto ao seu estatuto de regência, ao ordenamento normativo vigente à época de sua celebração. Mesmo os efeitos futuros oriundos de contratos anteriormente celebrados não se expõem ao domínio normativo de leis supervenientes. As consequências jurídicas que emergem de um ajuste negocial válido são regidas pela legislação em vigor no momento de sua pactuação. Os contratos - que se qualificam como atos jurídicos perfeitos (RT 547/215) - acham-se protegidos, em sua integralidade, inclusive quanto aos efeitos futuros, pela norma de salvaguarda constante do art. 5º, XXXVI, da Constituição da República. Doutrina e precedentes. - A incidência imediata da lei nova sobre os efeitos futuros de um contrato preexistente, precisamente por afetar a própria causa geradora do ajuste negocial, reveste-se de caráter retroativo (retroatividade injusta de grau mínimo), achando-se desautorizada pela cláusula constitucional que tutela a intangibilidade das situações jurídicas definitivamente consolidadas. Precedentes". No mesmo sentido a doutrina do Ministro Luís Roberto Barroso (in: "Em algum lugar do passado. Segurança jurídica, direito intertemporal e o novo Código Civil"): "A garantia contra a retroatividade da lei prevista no art. 5º, XXXVI, da Constituição, impede que os contratos, mesmo aqueles de trato sucessivo, ou quaisquer outros atos jurídicos perfeitos, sejam afetados pela incidência da lei nova, tanto no que diz respeito à sua constituição válida, quanto no que toca à produção de seus efeitos, ainda que estes se produzam já sob o império da nova lei...". Neste diapasão, o direito assegurado aos contratos de trabalhos dos empregados que estavam em curso quando da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 (em 11.11.2017), ao cômputo na jornada de trabalho, do tempo dispendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno (horas in itinere), por qualquer meio de transporte, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, quando o empregador fornecer a condução, continua existindo, mesmo no período posterior a 10.11.2017, face a observância do direito adquirido dos empregados. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011539-82.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 05/10/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2775; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Sercio da Silva Peçanha)

DIREITO INTERTEMPORAL DO TRABALHO. REFORMA TRABALHISTA. HORAS IN ITINERE. DIREITO ADQUIRIDO. ART. 912 DA CLT. FATIGIDADE E VALIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. 1. O Direito do Trabalho tem regra própria de intertemporalidade. Nos termos do artigo 912 da CLT, os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência da Lei 13.467/2017. Constitui preceito de caráter imperativo, na literalidade do caput do artigo 444 da CLT, "tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho". 2. Dispositivo que tenha por finalidade reduzir o conceito de tempo à disposição do empregador, tal como o disposto no § 2º do art. 58, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, tem, portanto, eficácia somente em relação aos contratos novos, firmados a partir de 11 de novembro de 2017, pois não objetiva proteger o trabalho, senão atender anseios do mercado de investimento. 3. Conjecturas a respeito da conveniência da aplicação, aos contratos em curso, do referido dispositivo previsto pela reforma trabalhista, ante a potencialidade de dispensa massiva, para contratação de novos empregados, pertencem à ordem da faticidade da assimetria entre capital e trabalho, não ao plano da validade jurídica. Tal racionalidade importaria em tornar absolutamente ineficaz, por exemplo, o artigo 468 da CLT e, em última análise, até em privar o próprio Direito do Trabalho de todo efeito, porquanto o vínculo jurídico de emprego funciona e subsiste sob uma incessante e recursiva relação de coação econômica, que transcende os limites da contratação, para situar-se no plano das relações sociais. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011599-55.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 04/10/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 974; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.)

ADVENTO DA LEI N. 13.467/17. ALTERAÇÕES NO § 2º, DO ARTIGO 58 DA CLT. APLICAÇÃO IMEDIATA, RESPEITADAS AS SITUAÇÕES CONSOLIDADAS ATÉ A ENTRADA EM VIGOR - Em matéria de direito intertemporal, preservam-se o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, a teor dos artigos 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Mas não se pode confundir "direito adquirido" com mera "expectativa de direito". Desde o advento da Lei n. 13.467/17, com as alterações perpetradas no §2º do artigo 58 da CLT, as horas in itinere não são mais computadas na jornada laboral, nem consideradas como tempo à disposição do empregador. E seja relativamente aos novos contratos de trabalho, seja quanto aos vínculos que, mesmo iniciados anteriormente, se extinguíram após a entrada em vigor da Lei n. 13.467/17, tem incidência imediata a expressa previsão legal, a partir do dia 11/11/2017, não comportando, contudo, aplicação retroativa: "As prestações contratuais já consolidadas não se afetam, porém as novas prestações sucessivas submetem-se à nova lei" (DELGADO, Maurício Godinho). (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011665-35.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 25/07/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 723; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Julio Bernardo do Carmo) (TRT, 2018, online)

Infelizmente, os trabalhadores e os sindicatos representativos não participaram a contento das decisões que foram tomadas dentro do projeto de lei da reforma e, possivelmente, para conseguir que se cumpram as obrigações trabalhistas, o empregado há de recorrer aos Tribunais Regionais e ao Tribunal Superior do Trabalho, ao se sentir prejudicado quanto às horas *in itinere*.

Os salários pagos ao empregado, especialmente, dos setores privados, são tão baixos e a disposição de se melhorar em termos econômicos são as chamadas



gratificações, as horas extras, as horas *in itinere*; retirando-as, enquanto direito colocado desde o tempo de Getúlio Vargas recorre-se aos tribunais, que não apenas interpretam a lei com justiça, como fazem com que seja cumprida.

Delgado & Delgado (2017) afirmam que é uma segregação essa lei e que a mesma vem para sedimentar a desigualdade existente entre as classes trabalhadora e patronal.

Centenas de Juízes, Procuradores e Auditores do trabalho participaram em encontros promovidos pela Anamatra – Associação Nacional de Magistrados Trabalhistas para discutir a reforma. No tema das horas *in itinere* sintetizaram seus entendimentos em enunciados, que traduzem o entendimento de grande parte desses operadores do direito.

Ementa aprovada no 19º CONAMAT, da ANAMATRA - 2018: Comissão 03 – Ementa nº 29. Horas de percurso. Subsistência. Horas de percurso. Subsistência. A mudança na redação do § 2º, do artigo 58 da CLT não eliminou o direito à remuneração das horas de percurso. Permanência da interpretação da súmula 90 do TST, caso o transporte seja fornecido pelo empregador e estando o local de trabalho situado em local de difícil acesso ou se não houver transporte público regular. (ANAMATRA, 2018, online)

Enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito e Processo do Trabalho da ANAMATRA - 2017: Enunciado 16 - Horas de trajeto: hipóteses de cômputo na jornada após a Lei 13.467/2017. 1. A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designado pelo empregador, mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela Súmula 90 do TST, caso em que fará jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do artigo 3º, c, da convenção 155 da OIT. 2. Inaplicabilidade do §2º do art. 58 da Lei 13.467/2017 ao trabalho executado na atividade rural. (ANAMATRA, 2018, online)

As alterações trazidas pela lei, no entendimento daqueles contrários as mudanças, é um retrocesso aos direitos já conquistados pelos trabalhadores, que não possuem jornada de trabalho compatível com o transporte público.

Assim, espera-se que as decisões a serem tomadas acerca do assunto, levem em consideração todos os aspectos da realidade do trabalhador, e não somente a letra fria da lei.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observadas todas as questões direcionadas ao estudo das horas *in itinere*, faz-se necessário elencar algumas considerações finais acerca do trabalhador e da empresa à qual se subordina. São muitas as questões não resolvidas no assunto, haja vista a alteração ser muito recente, e ainda pairar muitas dúvidas quanto a sua aplicabilidade.

Ao longo do trabalho formulou-se o entendimento sobre o conceito de horas *in itinere* dentro do direito trabalhista, considerando as nuances históricas, as evoluções doutrinárias e legislativas, bem como quais são os aportes jurisprudenciais que envolveram essa temática.

Determinou-se que as horas *in itinere* são uma criação doutrinária e jurisprudencial, que levou em consideração a realidade do trabalhador, e ao longo dos anos, foi evoluindo conforme as mudanças sociais e, essa questão está inserida num direito maior que é a jornada de trabalho.

Sua construção se deu através da ampliação da interpretação dada ao artigo 4º da CLT, em que o TST criou um critério, levando em consideração a realidade do trabalhador, determinando que o tempo de deslocamento fosse incluído no tempo à disposição.

Sendo que os requisitos básicos para sua configuração são; a existência de local de difícil acesso, não servido por transporte público, de modo que se faz necessário o fornecimento pelo empregador de meios para que o empregado consiga chegar ao local da prestação de serviço.

Em relação à Lei 13.467/2017, foi feita uma análise quanto às alterações trazidas. Percebeu-se que foram realizadas mudanças, direitos foram suprimidos, normas sociais retrocederam, prejudicando o trabalhador não só no seu ambiente de trabalho, como também na sua vida social, fragilizando a sua realidade de forma escandalosa.

O aumento da jornada de trabalho com o uso de práticas como a compensação por meio do uso de banco de horas, exclusão de tempo a disposição pode revelar-se em um aumento potencial ao risco de acidentes, doenças ocupacionais além de reduzir substancialmente o patamar remuneratório do empregado, na medida que, parte da jornada termina por não ser remunerada.

Restou demonstrado que as empresas, por opção, ou mesmo por questões imperiosas, se instalam em zonas rurais ou distantes dos perímetros urbanos para obterem o barateamento de suas atividades, e que é importante que a empresa organize-se de tal modo que a jornada de trabalho e o tempo total de disponibilidade do empregado se enquadre dentro do limite da jornada estabelecida constitucionalmente.

A exclusão das horas *in itinere* da jornada de trabalho, independente do meio de transporte, reforça a interpretação das desigualdades sociais, onde os empregados que residem em zonas rurais, periferias, e locais com dificuldades de estruturas levam mais tempo até os centros urbanos e locais de trabalhos, gastando importantes horas do dia em deslocamento e tendo cada vez menos garantia de seu direito ao recebimento das horas intinerantes.

De um lado, doutrinadores 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, alguns defendem que as horas *in itinere* configuram tempo à disposição do empregador e, portanto, devem ser pagas.

A Consolidação das Leis Trabalhistas é muito clara ao aduzir que quem assume o negócio jurídico logicamente assume o risco do próprio negócio (art. 2º).

O entendimento de que o trabalhador que se encontra dentro da condução da empresa, já está sob vigilância e supervisão da mesma, é o que mais tem prevalecido, uma vez que a partir desse momento, não pode mais desfrutar de sua individualidade, logo, ele já se encontra subordinado, assim, em jornada de trabalho.

A nova redação do artigo 58, §2ª da CLT, ofende a dignidade humana, uma vez que é contrário ao princípio constitucional da valorização do trabalho humano. É importante destacar que o empregador ao fornecer transporte, não está beneficiando somente ao empregado, mas a si mesmo, uma vez que fornece o transporte, mas em contra partida necessita do trabalhador para o funcionamento dos negócios.

Além de suprimir as horas itinerárias comuns, o legislador ao alterar o artigo atingiu também, as horas *in itinere* em relação ao tempo gasto entre a portaria da empresa e o local do serviço, tendo em vista a expressão “caminhando ou por qualquer meio de transporte” e “até a efetiva ocupação do posto de trabalho”.

Assim, a norma deve ser aplicada levando em consideração os princípios trabalhistas e constitucionais de forma a não ferir a dignidade do trabalhador, garantindo a esse seus direitos.

Por fim, apesar das inúmeras controvérsias e posicionamentos quanto a aplicação das horas *in itinere*, sua aplicação pelos magistrados deve ser com base no caso concreto, nunca deixando de levar em consideração os aspectos da realidade do trabalhador, bem como a realidade social, e ainda a justiça.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA, ANPT. ABRAT. SINAIT. *Aplicação Subsidiária Do Direito Comum E Do Direito Processual Comum. Princípio Da Intervenção Mínima. Prescrição Trabalhista e Prescrição Intercorrente. Grupo Econômico e Sucessão De Empresas*. Brasília, 10 de outubro de 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>> Acesso em: 09 de outubro de 2018.

ANAMATRA, ANPT. ABRAT. SINAIT. *Considerações da Reforma Trabalhista*. Brasília, 10 de julho de 2017. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/files/ConsideracoesReforma\\_Ministros.pdf](https://www.anamatra.org.br/files/ConsideracoesReforma_Ministros.pdf)> Acesso em: 19 de outubro de 2018.

ANAMATRA, ANPT. ABRAT. SINAIT. *NOTA TÉCNICA PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuricidade*. Brasília, 21 de julho de 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-deconstitucionalidade-e-antijuricidade.pdf>>. Acesso em: 25 de outubro de 2018.

ANDRADE, Jônatas dos Santos; LACERDA, Gabriela Lenz de. Da incompatibilidade da nova redação do artigo 58, § 2º, da CLT com o conceito de jornada de trabalho. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, SEVERO, Valdete Souto (Coord.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 287-293.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.

BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Método, 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 18 de novembro de 2018.

BRITO, Marcelo Palma de. *A reforma trabalhista e a extinção das horas in itinere: opção política razoável?*. Disponível em <<http://emporiododireito.com.br/leitura/a-reforma-trabalhista-e-a-extincao-das-horas-in-itinere-opcao-politica-razoavel>> Acesso em 12/11/2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2013.

CEZARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. *Direito Social Brasileiro*. São Paulo: LTR, 1970.

CHAVES, Cleberton. *ANÁLISE DO INSTITUTO HORAS IN ITINERE À LUZ DA LEI N. 13.467/2017*, Revista Perquirere, 15(2):38-54, maio/ago. 2018. Disponível em <<http://perquirere.unipam.edu.br/documents/1833550/2423058/An%C3%A1lise+do+instituto+horas+in+itinere.pdf/d8010348-ea34-4b6d-8675-70412521a019>> Acesso em 15/11/2018.

COELHO, Fábio Ulhoa. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível na internet: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>> Acesso em 20/10/2018.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> . Acesso em: 18/11/2018.

DECRETO, Lei nº 591, de 6 de julho de 1992. *Decreto que promulga o pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais*. Disponível < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)> Acesso em 18/11/2018.

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

DELGADO, Maurício Godinho. *A jornada no direito do trabalho do brasileiro*. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_54/Mauricio\\_Delgado.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf)> Acesso em 22/11/2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2007.

LEI Complementar 1223 de 14 de dezembro de 2006. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm)> Acesso: 11/11/2018.

LEI, Nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017, 14 de julho). *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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em 11/11/2018.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. Editora Saraiva, 2018.

MARTINS, Kamila Mendes, NEITSCH, Joana. *Flexibilizar pagamento de horas in itinere é retirar direito do trabalhador, dizem juristas*. Gazeta do Povo, 2017. Disponível em <https://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 20/11/2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MELO, Geraldo Magela. *A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74. jul./dez. 2010. Disponível em: < [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_82/geraldo\\_magela\\_melo.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf)> . Acesso em: 23/11/2018.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. Editora Saraiva, 2017.

PROJETO, de Lei da Câmara nº38. de 2017. *Reforma trabalhista*. Disponível em <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>> Acesso em 11/11/2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Resistência. *Aportes Teóricos Contra o Retrocesso Trabalhista – Expressão Popular*. São Paulo: 2017.

TONTO, Ana Lara; LIMA, Jéssica Borchartt da Silva, *Reforma Trabalhista e Horas in itinere: Flexibilização ou retrocesso legal?* *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região* -97-269-298. Disponível em <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/40502/Revista-97-269-298.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acessado em 29/10/2018

TRABALHO, Brasil Tribunal Regional do. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Vol. 47, n. 77 (jan./jun. 2008)*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: n. 97 (jan./jun. 2018)*, 2018. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/40502/Revista-97-269-298.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 12/11/2018.

TRABALHO, CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA. Tribunal Superior do Trabalho. *Norma*, 2008.

TRABALHO. Organização Mundial do Trabalho. *Convenções*. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>> Acesso em 05/11/2018.

VIANA, Márcio Túlio. *70 ANOS DE CLT: UMA ANÁLISE VOLTADA PARA OS ESTUDANTES E OS QUE NÃO MILITAM NA ÁREA TRABALHISTA*. REVISTA DA =FACULDADE DE DIREITO DA UFMG, n. 63, p. 647-670, 2013. Disponível em <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/P.0304-2340.2013v63p647>> Acesso em 12/11/2018.