

REFORMA TRABALHISTA E
HORAS *IN ITINERE*:
FLEXIBILIZAÇÃO OU
RETROCESSO LEGAL?*

LABOR REFORM AND HOURS
*IN ITINERE: FLEXIBILIZATION OR
LEGAL KICKBACK?*

Jéssica Borchardt da Silva de Lima**

Ana Lara Tondo***

RESUMO

Este trabalho tem por escopo abordar a temática das horas *in itinere* no âmbito jurídico pátrio, especificamente a ofensa ao ordenamento jurídico resultante de sua supressão. Para tanto, utilizou-se de metodologia dedutiva por meio de pesquisa bibliográfica, a partir de consultas em leis, obras publicadas, artigos, dissertações e ementários. A análise da temática se faz importante e atual ante o advento da reforma trabalhista, a qual altera

* Artigo enviado em 31/8/2017e aceito em 26/12/2017.

** Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá, em parceria tecnológica com o Complexo de Ensino Renato Saraiva (CERS). Bacharela em Direito pelo Instituto Cenequista de Ensino Superior de Santo Ângelo (CNEC Santo Ângelo). Advogada. Contato: jessicaborchartt@gmail.com.

*** Mestra em Direitos Humanos pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). Pós-graduanda em Direito Processual Civil pela Faculdade Venda Nova do Imigrante (FAVENI). Bacharela em Direito pelo Instituto Cenequista de Ensino Superior de Santo Ângelo (CNEC Santo Ângelo). Advogada. Contato: aana.tondo@gmail.com.

significativamente todo o aparato jurisprudencial e legislativo até então construído em volta do instituto. Abordar-se-á ao longo do trabalho um estudo sobre o conceito e a abrangência das horas *in itinere* no campo doutrinário, legislativo e da jurisprudência, identificando a ruptura de todo o consolidado pela reforma, de modo crítico e analítico.

Palavras-chave: Horas *in itinere*. Reforma Trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Flexibilização. Retrocesso.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O trabalhador, parte hipossuficiente da relação empregatícia, constantemente se depara com obstáculos para a plena efetivação do seu direito ao trabalho, direito este previsto na própria Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 23) e na Constituição Federal da República Federativa do Brasil (art. 6º). Dentre essas dificuldades, uma que assola a maioria da população diz respeito ao transporte coletivo, especialmente no que condiz à precária condição desse serviço. A isso, acresce-se o desconhecimento, por parte do trabalhador, a respeito dos seus direitos garantidos.

O problema do transporte pode acarretar atrasos no horário de chegada ao trabalho, prejuízos ao expediente e à própria qualidade de vida do trabalhador.

Pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que ficou conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - anterior, portanto, à Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que veio alterar aquela Consolidação de 1943 -, quando uma empresa se localiza em local de difícil acesso e não servido por transporte público regular, ela deve proporcionar uma forma de locomoção. Caso não haja como utilizar transporte público até a empresa, o período que o trabalhador gasta em transporte fornecido pela empresa deve ser considerado como horas à disposição do empregador, sendo, dessa forma, remunerado como trabalho efetivo (art. 4º

da CLT) desde o momento em que o empregado ingressa no transporte fornecido pela empresa. A partir desse momento, então, inicia-se a contabilização de horas de expediente, até o momento em que se alcança o limite legal de oito horas de prestação diária, devendo-se pagar normalmente as horas extras que ultrapassem esse limite, permitindo-se, inclusive, negociação coletiva (incisos XIII e XVI do art. 7º da CF e art. 59 da CLT). Esse período que o empregado está à disposição do empregador dentro do transporte por este fornecido é conhecido pelo termo, em latim, *in itinere*, que pode ser entendido como horas na estrada ou itinerário.

Com a sobrevinda da famigerada Reforma Trabalhista, proposta no ano de 2016 pelo governo do presidente Michel Temer (PMDB), largamente criticada por ignorar a pressão popular, que representou a adoção de medidas de austeridade de um plano neoliberal, as horas *in itinere* foram extintas do ordenamento jurídico pátrio, o que representa um retrocesso no que condiz ao tratamento social do trabalhador.

Dessa forma, considerando a posição social do empregado brasileiro, o presente artigo tem por problema de pesquisa analisar a Reforma Trabalhista sob o escopo das horas *in itinere*, buscando desvendar os reflexos que recairão sobre o trabalhador a partir das mudanças aprovadas. Para tanto, a metodologia que alicerçará o trabalho é a pesquisa bibliográfica, pelo método dedutivo, com pesquisa a leis, obras publicadas, artigos, dissertações e ementários disponíveis.

A partir dessas premissas, a hipótese apresentada diz respeito a um inevitável retrocesso, que ignora a vedação ao retrocesso legal, pois, ao invés de se buscar a melhoria social do trabalhador, o Estado brasileiro permitirá a vulneração de um direito que era pertencente ao ordenamento jurídico pátrio, sem que haja qualquer compensação.

Assim sendo, divide-se este texto em três capítulos: inicialmente, faz-se uma análise sobre o próprio conceito e instituto das horas *in itinere*, buscando sua origem no ordenamento jurídico

brasileiro. Posteriormente, o segundo capítulo se debruça sobre as possibilidades de negociações e acordos coletivos sobre direitos trabalhistas, destacando sua limitação e proteção ao instituto em análise. Finalmente, no terceiro capítulo, partindo das disposições contidas na Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, o que se pretende é analisar a posição das horas *in itinere* e como essas alterações poderão representar um retrocesso legal e um ataque direto ao trabalhador.

I DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DAS HORAS *IN ITINERE*

O nascedouro do conceito de horas *in itinere* decorre de construção jurisprudencial, a partir da ampliação e interpretação do texto do art. 4º da CLT de 1943, que estabelece como regra geral ser tempo de efetivo serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. A partir de uma releitura desse conceito, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) criou um critério particularizado de tempo de deslocamento incluído no tempo à disposição, o que se verifica nas horas *in itinere*.

A jurisprudência da referida Corte consolidou-se no Enunciado n. 90 do TST, que se firmou no sentido de que o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público é computável na jornada de trabalho. Esse verbete foi estabelecido em 1978 e era inicialmente a redação oficial da Súmula n. 90.

Os requisitos essenciais para a configuração das horas de trajeto são, então, a existência de local de trabalho de difícil acesso, pelo qual não passam meios de locomoção alternativos ao empregado, de modo que se faz necessária à atividade empregatícia o fornecimento de condução a seu encargo visando ao desenvolvimento regular do serviço.

Não se exige que a localidade de difícil acesso seja estritamente rural, ou longínqua nas áreas urbanas, mas, sim, o

critério é que, ao menos, não haja o fornecimento de transporte público para o local, muito embora se reconheça que o preenchimento desse requisito tende a se configurar predominantemente no meio rural. A própria origem da criação das horas *in itinere* se deu através de julgamentos relativos a casos de trabalhos em meio rural, de cortes de madeira, mato ou plantio, em que as localidades das atividades são muito distantes das residências dos trabalhadores.

Acerca disso, cabe salientar que, para aferir o local de difícil acesso, devem ser considerados apenas a localização da empresa e o local da prestação de serviço - independentemente se onde reside o obreiro é longínquo - visto que, se o acesso à empresa não oferece dificuldades, não há o direito ao cômputo das horas *in itinere*.

Nos primeiros julgados, que firmaram os precedentes da Súmula, fixou-se o entendimento de que a condução para lugares remotos é imprescindível à própria execução do serviço, não dispondo os trabalhadores de outros meios de transporte, razão pela qual é no interesse do negócio, do empregador, que se fornece a condução, estando os trabalhadores à disposição do empregador nesse tempo (BRASIL, 1977).

Assim, embora efetivamente não consubstanciem horas de prestação de serviços, constituem tempo à disposição do empregador, haja vista que, em primeiro lugar, o empregado pode vir a ser punido caso cometa alguma falta contratual nesse período e, segundo, sendo o local de trabalho de difícil acesso, tornar-se-ia praticamente impossível aos empregados desempenhar suas tarefas sem o fornecimento da condução pelo empregador. Destaca-se que, nesses casos, o suprimento de meio de deslocamento por conta do empregador está voltado ao interesse do serviço, de modo que se computa na jornada de trabalho todo o tempo despendido no trajeto, desde o momento que toma o veículo até a chegada no estabelecimento, tanto na ida quanto na volta.

Com o avanço da jurisprudência, em 1993, foram publicadas as Súmulas n. 324 e 325, que hoje são os itens III e IV da Súmula n. 90, respectivamente. A “ex-Súmula” n. 324 ditava que: “A mera

insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*.” Isso se deve ao fato de que o principal critério para ensejar o pagamento das horas de trajeto é que o local não seja servido por transporte público, de modo que a simples existência deste é motivo suficiente para o tempo gasto no trajeto não ser computado na jornada de trabalho. Ora, não se pode atribuir ao empregador a responsabilidade pela má prestação de serviços públicos, sob pena de onerar indevidamente o setor empresarial.

No mesmo sentido, a também “ex-Súmula” n. 325 discorria que:

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.

Assim como estabelecido na Súmula n. 324, se existe transporte público, não há que se falar em horas itinerárias, pois ausente o preenchimento de um de seus requisitos essenciais. Nesses casos, o trajeto em que o empregador fornece condução passa a ser típica benesse conferida aos trabalhadores, proporcionando-lhes menor gasto com tempo e dinheiro com o transporte público, ou seja, passa a ser uma opção vantajosa aos trabalhadores, e não uma necessidade do serviço, de modo que não se configura tempo à disposição.

Em 1995, com o advento da Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 50 no bojo da Súmula n. 90, passando a compor o item II, passou-se a compreender que: “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*.” Nesse postulado, a jurisprudência assegurou a equiparação da incompatibilidade de horários entre o transporte público e a jornada de trabalho como local de serviço de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, pois a incompatibilidade equivale à impossibilidade fática do obreiro de se utilizar do meio público para deslocamento, sendo o providenciamento de condução pelo empregador tomado em seu interesse.

O último verbete inserido na Súmula n. 90 se deu em 2001, com a inclusão do item V, pela redação da ex-OJ n. 236 da SBDI-1, em que foi dado um grande avanço, esclarecendo-se que: “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.” A fixação de tal orientação decorre da lógica de que as horas *in itinere* fazem parte do tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador; desse modo somam-se a todos os períodos que fazem parte do tempo à disposição, mormente o tempo efetivamente trabalhado. Assim, tendo em vista a disposição constitucional que determina o pagamento de horas extras à jornada comumente exercida, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (artigo 7º, inciso XVI), se, somado às horas trabalhadas, o tempo despendido no deslocamento ultrapassar a jornada normal, serão as horas *in itinere* devidas como extras.

Conclui-se, pois, que, possuindo as horas *in itinere*, inegavelmente, a natureza jurídica de parcela salarial, resulta incontestemente a incidência do adicional de hora extra quando a sua prestação ocorrer em jornada suplementar.

Aliás, esse é o entendimento adotado pela atual Constituição Federal que, em seu artigo 7º, inciso XVI, ratificando preceito já insculpido no § 1º do artigo 59 da CLT, estabelece que a todo trabalho prestado em jornada extraordinária reputa-se devido o pagamento do respectivo adicional. (BRASIL, 2000, s.p.).

Finalmente, houve a elevação do conceito a *status* legislativo, de norma cogente, pela Lei n. 10.243, de 19/6/01, que acrescentou ao art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o § 2º, no qual é previsto que:

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 por transporte público, o empregador fornecer a condução.

A despeito de já existir firme jurisprudência, faltava ao instituto o caráter de obrigatoriedade, próprio das leis, de observância estrita em todo o país. Além disso, a legislação confere objetividade, certeza à temática. Explicitamente no inciso II do art. 5º da Constituição da República de 1988, o qual dispõe que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, está consagrado o princípio da legalidade, do qual decorrem os limites da autonomia de vontade, pois é na legalidade que cada cidadão encontra o fundamento de suas prerrogativas, bem como de seus deveres. Ou seja, no ordenamento jurídico pátrio, ainda prevalece a ideia de que só se pode pensar em direitos e obrigações mediante previsão legal, em virtude do sistema *civil law*.

Após a normatização do instituto, em 2003, veio à tona mais um verbete sumular acerca das horas *in itinere*, consubstanciado na Súmula n. 320 do TST, asseverando que:

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*.

Logo, a cobrança pelo meio de condução prestado pelo empregador não afasta o pagamento das horas de trajeto. A onerosidade não se traduz, assim, em fato impeditivo do recebimento pelas horas itinerárias, visto que não se amolda no conceito de salário *in natura*, tem caráter puramente salarial na sua aceção do termo.

Ademais, também estabelece a jurisprudência do TST¹ que o período gasto pelo empregado na espera pelo transporte ao final da jornada deve ser incluído no total das horas consideradas como tempo à disposição do empregador. Nessa senda, o TRT da 18ª Região adotou a presente Súmula:

¹ Informativo n. 80 TST, TST-E-RR-96-81.2012.5.18.0191, SBDI-I, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, 24/4/2014.

Súmula n. 17 do TRT da 18ª Região

Tempo à disposição. Período em que o obreiro espera pelo transporte fornecido pelo empregador.

O tempo de espera ao final da jornada é considerado à disposição, se o trabalhador depende, exclusivamente, do transporte fornecido pelo empregador.

Outro ponto importante, fruto de produção jurisprudencial acerca do tema, diz respeito ao reconhecimento do direito ao pagamento das horas *in itinere* pelo tempo despendido entre o deslocamento da portaria até o local de trabalho, desde que supere o limite de dez minutos diários, conforme prevê a Súmula n. 429 do TST.²

Nesse mesmo sentido, a CLT já previa o direito para os empregados de minas de subsolo:

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

A fixação de entendimento pela jurisprudência do Colendo TST sobre as horas *in itinere* se deu gradativamente, desde 1978, com a consolidação da tese principal de que as horas despendidas até o local de difícil acesso, com condução fornecida pelo empregador, caracterizam tempo à disposição e, por isso, integram a jornada; até os anos 2000, houve o aprimoramento no decorrer dos anos da solidificação de questões que geravam conflitos em volta do tema e sua normatização.

Assim sendo, considerando que o fornecimento do transporte pelo empregador para levar os trabalhadores até o local de trabalho, quando não existe outro meio de locomoção pública, é

² Súmula n. 429 do TST. Jornada de trabalho. Tempo à disposição do empregador. Período de deslocamento entre a portaria e o local de trabalho. CLT/1943, arts. 4º e 58. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT/1943, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

condição fundamental para o desenvolvimento regular do serviço, visto ser o único meio de acesso ao local de trabalho, há a fixação da jurisprudência e a inserção legislativa acerca das horas *in itinere* - haja vista que fazem parte do tempo à disposição do empregador - e, como tal, devem estar inseridas na jornada de trabalho, com o devido pagamento correspondente.

Logo, o benefício veio a calhar aos empregadores, que podem controlar a devida assiduidade ao emprego, com diminuição de faltas e atrasos em decorrência de problemas com o transporte público, bem como atender aos anseios do setor laboral.

Esse cenário foi o que perdurou nas relações trabalhistas até, pelo menos, 11 de novembro de 2017, quando entrou em vigor a reforma trabalhista, que trouxe inovações malélicas sobre o assunto. Contudo, antes mesmo da reforma, o contexto das horas *in itinere* não era impermeável, pois já se permitia a negociação coletiva para alterar pontos significativos, como se verá.

II DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO EM RELAÇÃO ÀS HORAS *IN ITINERE*

Em 23 de dezembro de 2016, sob a presidência de Michel Temer (PMDB), foi apresentado o polêmico Projeto de Lei (PL) n. 6.787, cujo objeto foi a alteração da CLT, sob a justificativa de modernizar as leis trabalhistas, a partir de medidas de austeridade que representaram a retomada da agenda neoliberal dos anos 1990. (SANTOS, 2016).

O principal ponto debatido com o advento da reforma trabalhista é a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado em diversos pontos da relação trabalhista. Quanto às horas *in itinere*, muito antes da reforma, já existiam instrumentos coletivos regulamentando o tema. O instituto da negociação coletiva quanto à matéria passou por diversas etapas, primeiramente com mais liberdade, em outro momento com um estreitamento significativo da autonomia negocial, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunais Regionais do

Trabalho (TRTs) e, por fim, com a solidificação da temática pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

A possibilidade de os sindicatos estabelecerem normas para reger a relação de trabalho entre os integrantes da sua categoria tem por escopo o princípio da autonomia sindical, o qual sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

A autonomia sindical não é ilimitada. Ainda há traços do sistema corporativista da Era Vargas, tais como a contribuição sindical compulsória (eliminada com a reforma trabalhista) e unicidade sindical. Contudo, a Constituição da República de 1988, em seu art. 7º, inciso XXVI, alçou os instrumentos coletivos em nível constitucional, prestigiando e valorizando a negociação coletiva, de modo a favorecer a autonomia sindical e permitir a flexibilização do direito trabalhista.

Até a edição da Lei n. 10.243/2001, a liberdade negocial dos sindicatos era muito acentuada, podendo pactuar livremente acerca das horas *in itinere*, justamente ante a ausência de regulação própria do instituto na legislação, a qual, até então, dava-se por meio dos verbetes sumulares. Após, quando se acrescentou ao art. 58 da CLT o § 2º, criou-se um limite legal para as negociatas, consubstanciado na impossibilidade da supressão do direito, tendo em vista que o direito passou a ser protegido por norma legal de caráter cogente.

A partir dessa visão, o TST começou a encaminhar um entendimento no sentido de que o reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho não autoriza que, por meio desses instrumentos, seja promovida a supressão de direitos e garantias legalmente assegurados. Nesse sentido, segue ementa de julgamento de recurso de revista exarado pelo Rel. Min. Alberto Bresciani:

RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS *IN ITINERE* - NEGOCIAÇÃO COLETIVA - SUPRESSÃO DE DIREITO. INVALIDADE. 1.1. Não há dúvidas de que o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal chancela a relevância que o Direito do Trabalho empresta à negociação coletiva sempre válida e eficaz enquanto não rompidas as fronteiras nas quais se deve conter. 1.2. Até a edição da Lei n. 10.243/2001, o conceito de horas *in itinere* decorria de construção jurisprudencial, extraída do art. 4º da CLT, não havendo, à época, preceito legal que, expressamente, normatizasse o instituto. Estavam os atores sociais, em tal conjuntura, livres para a negociação coletiva em torno da matéria, possibilidade inúmeras vezes reiterada por esta Corte. 1.3. Modificou-se a situação com o diploma legal referido, quando acresceu ao art. 58 da CLT o § 2º, vetor pelo qual a matéria alcançou tessitura legal, incluindo-se a remuneração das horas *in itinere* entre as garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores. 1.4. Ante o comando do art. 9º consolidado, afirma-se a impossibilidade de se ajustar, em negociação coletiva, a ausência de remuneração do período gasto em trajeto, embora possível a sua quantificação. Naquele primeiro caso, estar-se-ia negando a vigência, eficácia e efetividade de norma instituída pelo Poder Legislativo, competente para tanto, e ofender-se-ia o limite constitucionalmente oferecido pelo art. 7º, VI, da Carta Magna, que, admitindo a redução de salário, não tolerará a sua supressão. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2010, s.p.).

Portanto, a jurisprudência acabou por reconhecer a validade de acordos entre os empregados e empregadores, por intermédio de convenções e acordos coletivos de trabalho, sob pena de violação do disposto no inciso XXVI do art. 7º da Constituição da República, com base na flexibilização do Direito do Trabalho, fundada na autonomia coletiva privada. Essa negociação não pode ser feita de maneira ilimitada, não podendo implicar a supressão do direito e devendo observar a proporcionalidade e a razoabilidade.

Tal entendimento calcou-se no postulado trazido pelo art. 444 da CLT, no sentido de que:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Logo, mesmo antes da Lei n. 10.243/2001, a CLT já dispunha

de vedação às negociações coletivas que ofendessem as disposições de proteção ao trabalho, em razão da primazia da lei sobre a negociação coletiva, inserida no art. 9º da CLT, e do princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas.

A consolidação do entendimento do TST acerca do tema se deu na sessão do dia 11/12/2015, julgando o Incidente de Uniformização de Jurisprudência de n. 0000220-83.2015.5.06.0000, suscitado nos autos do Processo n. 0001571-25.2013.5.06.0271, em que o Plenário, por maioria, adotou a seguinte tese jurídica, que considera

[...] inválida cláusula de instrumento coletivo que exclui o direito às horas *in itinere*, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores, sob pena de violação ao art. 58, § 2º, da CLT, uniformizando-se o entendimento, já consagrado pelo Colendo TST, no sentido de que se situa na margem aberta à negociação coletiva a abstrata estimativa do tempo médio pré-agendado, sabendo-se que esse tempo não leva em conta situações individualizadas, mas o conjunto da dinâmica das empresas envolvidas, com inúmeras e variadas distâncias existentes ao longo dos pontos de acesso e frentes de trabalho, sempre invocando os princípios da proporcionalidade e razoabilidade na definição do número fixo de horas a serem pagas, com o fim de não desbordar para a supressão do direito do empregado. (TST - RR: 108659420135060241, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 2/8/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 4/8/2017, s.p.)

A premissa exarada pelo TST foi no sentido de que as negociações coletivas merecem prestígio, uma vez que inculpidas na Constituição Federal. Todavia, a negociação não detém liberdade plena, não podendo suprimir direitos legalmente assegurados, o que ofenderia princípios e dispositivos constitucionais, de modo que, estando presente a supressão do direito às horas *in itinere*, a negociação coletiva deve ser declarada nula. Ainda, decidiu sobre a necessidade de respeito à proporcionalidade, aceitando como válida a cláusula de norma coletiva que fixa previamente o número de horas *in itinere* somente desde que não haja flagrante disparidade entre o tempo acordado e o período efetivamente gasto no trajeto (BRASIL, 2015).

Na mesma linha, a fim de coibir a renúncia a direitos trabalhistas, estabelecem as súmulas dos TRTs da 3ª, 6ª e 19ª Regiões:

Súmula n. 41 do TRT da 3ª Região
HORAS *IN ITINERE* - NORMA COLETIVA.

I - Não é válida a supressão total do direito às horas *in itinere* pela norma coletiva.

II - A limitação desse direito é válida, desde que a fixação do tempo de transporte não seja inferior à metade daquele despendido nos percursos de ida e volta para o trabalho.

Súmula n. 15 do TRT da 6ª Região
HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.

É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º, da CLT).

Súmula n. 5 do TRT da 19ª Região
HORAS *IN ITINERE*. PREFIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE.

É válida a cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho que fixa previamente e com razoabilidade a duração das horas *in itinere*, pois isso não implica supressão de direitos do trabalhador, como deflui do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que privilegia a negociação coletiva.

Por meio da Lei Complementar n. 123, de 2006, o § 3º do art. 58 da CLT trouxe a previsão de possibilidade destinada às microempresas e empresas de pequeno porte, permitindo a fixação, por meio de acordo ou convenção coletiva, do tempo médio despendido pelo empregado, bem como da forma e da natureza da remuneração.

Esse dispositivo - recentemente revogado pela reforma - somente permitia validamente a fixação do tempo médio despendido, visto que o TST decidiu no sentido de ser inválida a cláusula que retira a natureza salarial das horas *in itinere*, de modo que as normas coletivas não podem transformá-las em parcelas indenizatórias.³

³ Informativo n. 51 do TST (TST-E-RR-414600-67.2009.5.09.0325, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 13/6/2013.)

Aliás, o TST entende que “[...] é inválido instrumento coletivo que exclui o direito às horas *in itinere*, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores”, em razão de que o direito vem previsto em norma de ordem pública, de caráter cogente. (BRASIL, 2014, s.p.).

Todavia, a despeito do entendimento consolidado do TST, o STF decidiu de maneira diversa, notadamente em virtude da decisão proferida pelo Min. Teori Zavascki, no RE n. 895.759, em setembro de 2016, que entendeu ser válido acordo coletivo de trabalho que suprime o pagamento das horas *in itinere*, desde que concedidas outras vantagens compensatórias, como fornecimento de cesta básica, seguro de vida e acidentes para além do obrigatório, abono anual, salário-família além do estabelecido em lei. No julgamento, restaram conjugados os seguintes balizamentos:

a) reconhecimento constitucional da validade dos acordos e convenções coletivas como instrumentos “de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas”; b) percepção de que, no âmbito do direito coletivo, não se vislumbra a assimetria existente na relação individual de trabalho; c) a constatação da existência de outras vantagens compensatórias em face da supressão ao pagamento das horas *in itinere*; d) inexistência de questionamentos acerca da validade da votação da Assembleia Geral, fazendo-se presumir “legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.” (BRASIL, 2017, s.p.).

Apesar da tese fixada pelo STF, a sua aplicação não é absoluta. Cabe ao aplicador do direito analisar o caso concreto de modo a identificar a possibilidade ou não de sua aplicação, considerando todo o contexto em que a negociação está inserida, conforme asseverado pelo Tribunal Pleno do TST, em julgado de relatoria do Min. Augusto César Leite de Carvalho, que compôs o informativo TST n. 145, de setembro de 2016:

A autonomia privada não é absoluta, de modo que as normas coletivas devem se amoldar ao princípio da dignidade da pessoa humana, não se admitindo a prevalência de cláusulas indiferentes ao bem-estar do trabalhador, à sua saúde e ao pleno desenvolvimento de sua personalidade

a pretexto de viabilizar ou favorecer a atividade econômica. De outra sorte, os precedentes do STF, em especial o RE 895759/PE e o RE 590415/SC, não comportam leitura e classificação puramente esquemáticas, sem a minuciosa análise dos fragmentos da realidade factual ou jurídica, razão pela qual há sempre a possibilidade de se suscitar elemento de distinção (*distinguishing*). (BRASIL, 2016, s.p.).

O princípio da adequação setorial negociada estabelece limites à negociação coletiva e impede a precarização das relações de trabalho. Para que as transações perpetradas pela autonomia privada sejam válidas, elas não podem negligenciar os preceitos constitucionais e os direitos sociais. Logo, não se pode perder de vista os direitos do trabalho minimamente assegurados legalmente, de modo que a aplicação de uma norma coletiva depende de sua análise sistemática, do todo em que está inserida.

Nesse ponto, há de se ter em mente o princípio do conglobamento, segundo o qual, ao se interpretar o instrumento coletivo firmado pela transação das partes, deve-se atentar ao fato de que, para obter certas vantagens, a classe trabalhadora negocia outras. A doutrina e a jurisprudência têm acolhido a teoria do conglobamento, por guarida ao princípio da autodeterminação coletiva. Assim, podem ser pactuadas em convenções e acordos coletivos de trabalho cláusulas aparentemente desfavoráveis aos trabalhadores, ao lado de outras que estipulem benefícios nem sempre protegidos pelas normas positivas, sem que o resultado global da avença coletiva seja considerado necessariamente prejudicial, afastando-se, assim, a ocorrência de qualquer nulidade.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (1977, p. 235),

[...] a teoria da incidibilidade ou conglobamento preconiza que as normas devem ser consideradas em seu conjunto, sendo certo que não deve haver a cisão do instrumento que contém as normas aplicáveis.

Deverá, portanto, segundo essa teoria, haver a consideração global ou do conjunto das normas aplicáveis.

Assim, pela técnica do *distinguishing* em cumulação à aplicação do conglobamento, é possível identificar a norma mais favorável

aplicada ao caso concreto, levando em conta que a negociação coletiva deve ser instrumento de melhoria das condições de trabalho e, também, das condições de vida dos trabalhadores, razão pela qual se atribui a prevalência das normas coletivas sobre as normas individuais.

Dito isso, verifica-se que o entendimento no âmbito do Poder Judiciário oscila bastante no tocante aos limites da negociação coletiva sobre as horas itinerárias. Sabido é que, a partir das teses introduzidas pelo STF, os TRTs tenderão a seguir o entendimento, cabendo a cada operador do direito a tarefa de interpretar os normativos coletivos almejando a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador.

III DAS IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE AS HORAS *IN ITINERE* E DA SUA (IN)VALIDADE

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada “Reforma Trabalhista”, veio para alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, de maio de 1943, com o intuito de adequar a legislação às novas relações de trabalho e com a promessa de ser uma solução para a melhoria dos direitos dos trabalhadores e para o aumento dos postos de trabalho. Todavia, ao analisar o texto da lei, revela-se que a medida importa em retrocesso social e supressão de direitos arduamente conquistados pelo setor laboral.

Considerando a *vacatio legis* de 120 dias da publicação, com a entrada em vigor da nova lei, em 11 de novembro de 2017, deixaram de existir, no mundo jurídico, inúmeros institutos que foram criados como mecanismos de proteção ao trabalhador, dentre eles o da própria hora *in itinere*.

A redação do § 2º do artigo 58 da CLT, de 1943, incluída pela Lei n. 10.243/2001, assim prevê:

Art. 58 [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Com a reforma, o texto adotou a seguinte forma:

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. (destaques nossos)

Pelo novo texto, verifica-se que a matriz básica em que se fundou a criação das horas *in itinere*, pelo entendimento de que seriam computáveis na jornada por serem tempo à disposição do empregador, passou a ser o fundamento pelo qual as horas de trajeto deixaram de existir, expurgando do mundo jurídico toda a construção jurisprudencial e doutrinária que elevou as horas *in itinere* à consagração legislativa.

Também a reforma revogou o § 3º do art. 58 que previa permissivo legal às negociações coletivas quanto à fixação do tempo médio das horas itinerárias pelas microempresas e empresas de pequeno porte, já comentado anteriormente. Todavia, nesse ponto, acredita-se que não haverá mudança substancial, considerando a redação trazida pelo novo artigo 611-A, em seu inciso I, que dispõe sobre a prevalência de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho sobre a lei, quando dispuserem sobre pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais.

Além de suprimir as horas itinerárias comuns, o legislador teve o intuito de atingir, 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”.

Haja vista que o posto de trabalho só está dentro da empresa e que, do portão de entrada até o estabelecimento, depende-se tempo caminhando, pode-se concluir que a vitória conquistada pelos trabalhadores de grandes empresas, principalmente no setor industriário, foi desmantelada. A mudança coloca, muito provavelmente, a vida útil da Súmula n. 429 do TST em risco. Insta

salientar que a previsão contida no art. 294 da CLT, para os empregados que laboram em minas de subsolo, não foi revogada, de modo que essa esfera não foi atingida.

Dessa forma, assim como tantos outros pontos controversos da reforma, essa medida ofende diretamente o princípio da proteção do trabalhador e a própria Carta Magna. A proteção ao trabalho é um dos alicerces da República Federativa do Brasil desde o artigo inaugural do texto constitucional, e se encontra expresso como um dos seus fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, de forma que o Poder Constituinte reconhece o modelo capitalista, mas exaltando que o fim primordial é assegurar o trabalho digno, pois a ordem econômica foi consagrada com base na justiça social, tendo como um de seus princípios a busca do pleno emprego (art. 170 da CF).

Na busca da valorização da dignidade da pessoa humana no trabalho, estabeleceu-se um rol de direitos mínimos no art. 7º da Constituição da República, com o objetivo de amparar o trabalhador hipossuficiente na relação de trabalho. Os direitos previstos no citado art. 7º configuram um “[...] patamar mínimo de civilidade” e atuam como instrumento de proteção à dignidade do trabalhador e são puros direitos humanos, com caráter progressista lapidado no *caput* do art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

Desse modo, o texto constitucional não permite que sejam estabelecidas normas que não alcancem um patamar superior àquele já estabelecido anteriormente. A melhoria da condição social do trabalhador, portanto, é uma busca incansável em nosso sistema jurídico.

Não se exclui a possibilidade de mutação dos direitos para adequação à realidade social, todavia qualquer mudança que venha a ocorrer deve estar sempre voltada para o avanço, o que - absurdamente - não aconteceu com a reforma trabalhista, a qual vai de encontro à preservação dos direitos sociais, nítidas garantias fundamentais constitucionalmente asseguradas, havendo a vedação constitucional à retrocessão.

Geraldo Magela Melo, juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, assim dispõe acerca do primado 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. (2010, p. 65).

A ideia da proibição do retrocesso legal está diretamente ligada ao “pensamento do constitucionalismo dirigente”, termo trazido por J. J. Gomes Canotilho (2002), típico de Constituições com normas de eficácia programática, que estabelecem programas com a inequívoca finalidade de concretizar o plano institucional, qual seja, a implementação do Estado Socialista, voltado ao maior alcance dos direitos sociais e da diminuição das desigualdades. Nessa senda, Canotilho discorre:

Os direitos sociais e econômicos (direitos dos trabalhadores, à assistência, à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo. A proibição do retrocesso social nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fática), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos.

[...] O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas [...] deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação” ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial (2002, p. 336-337).

Assim, a crise econômica e a mudança das relações de trabalho existentes no mundo fático não podem servir como escusa para

permitir o retrocesso, dando azo a uma lei que retira avanços conquistados ao longo de tantas lutas e concretizados no rol de direitos fundamentais, principalmente considerando que não foram criadas medidas compensatórias. Dito isso, a reforma trabalhista, como um todo, não pode ser considerada constitucional, eis que somente estão sob o manto da constitucionalidade as normas trabalhistas que visem a melhorar a condição social do trabalhador. Nesse sentido, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino discorrem:

Esse princípio da vedação do retrocesso visa impedir que o legislador venha a desconstituir pura e simplesmente o grau de concretização que ele próprio havia dado às normas da Constituição, especialmente quando se cuida de normas constitucionais que, em maior ou menor escala, acabam por defender normas infraconstitucionais para alcançarem sua plena eficácia e efetividade. Significa que, uma vez regulamentado determinado dispositivo constitucional, de índole social, o legislador não poderia, ulteriormente, retroceder no tocante à matéria, revogando ou prejudicando o direito reconhecido já concretizado. (2014, p. 264).

Nesse escopo, não há como se falar na inconstitucionalidade da supressão das horas *in itinere* sem falar da violação do próprio princípio da dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana também foi devidamente reconhecida no texto constitucional, consagrada como princípio fundamental da República Federativa do Brasil, especificamente identificada como fundamento do Ente Soberano, *in verbis*:

Dos Princípios Fundamentais

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

[...]

III - a dignidade da pessoa humana.

[...]

Ainda, a dignidade da pessoa humana vem difundida constitucionalmente como um princípio sensível, previsto no inciso VII do artigo 34 da Constituição Federal. O conjunto de

princípios sensíveis diz respeito àqueles primados que devem ser resguardados acima de tudo, que jamais podem ser violados, sendo que a sua não observância acarreta a medida excepcional de intervenção federal, em que a União pode suspender, temporariamente, a autonomia política do ente da Federação (Estado ou Distrito Federal) que tenha praticado a violação.

O princípio também vem inserido como base primordial da Declaração Universal da ONU (1948), que estabelece, em seu artigo 1º, que: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.”

Todavia, muito embora esse princípio esteja efetivamente inserido no ordenamento jurídico nacional, assegurando, assim, o seu devido respeito por parte de toda a sociedade como postulado humanitário a ser observado universalmente, a sua definição é de difícil aferição. Encontra-se como um dos maiores desafios dos juristas e doutrinadores conceituar a expressão, tendo em vista a sua vasta aplicabilidade, pois todo e qualquer direito se relaciona intrinsecamente com a dignidade da pessoa humana.

Alexandre de Moraes trouxe a seguinte definição:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. O direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, aparece como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil. [...]. (2013, p. 48).

Já Ingo Sarlet tratou a dignidade da pessoa humana como

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da

comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (2007, p. 62).

Veja-se que ambos os autores consideram a dignidade da pessoa humana como característica concernente à própria existência humana, sendo todos os seres humanos dotados de tal valor. Também apontam que não se trata de um direito simplesmente, mas sim de um direito-dever, pois, da mesma forma que se estende a todos, a todos deve ser exigido o respeito mútuo pela dignidade. Implica, por conseguinte, uma ação dúplice: a inviolabilidade e a garantia/preservação do direito. Salientam ainda os autores a necessidade da atuação estatal no sentido de assegurar o livre exercício do direito à vida e repelir quaisquer ameaças a ele.

Maria Celina Bodin de Moraes (2003), por sua vez, atribui ao princípio da dignidade da pessoa humana componentes, tais como a liberdade, a integridade psicofísica, a solidariedade e a igualdade. A autora percebe com nitidez que é plenamente possível que os componentes da dignidade concorram entre si. Apesar de não mencionar diretamente a tensão, deixa entrever o problema ao indagar sobre o consentimento dos sujeitos em pesquisas envolvendo seres humanos.

Mesmo diante da ausência de objetividade na construção de uma noção jurídica de dignidade, não se pode olvidar de que o princípio da dignidade humana apresenta evidente força normativa, uma vez que serve, por si só, como fundamento para decisões judiciais. A mera constatação de que a dignidade está sendo ou pode vir a ser violada é parâmetro jurisprudencial para se fixar entendimentos acerca de questões controvertidas que envolvem os valores humanos.

Dessa forma, a supressão das horas *in itinere* gerou um benefício única e exclusivamente para o empregador,

caracterizando-se como uma perda de direitos para o empregado. A dignidade da pessoa humana fica ferida, pois essa decisão suprimiu um direito; sendo, portanto, uma clara afronta à vedação ao retrocesso, o Poder Judiciário deve agir no sentido de invalidar as normas que revoguem direitos já consolidados no ordenamento jurídico, sem que estejam acompanhadas de um esquema substitutivo ou equivalente. Consubstanciados em um patamar de direitos humanos e fundamentais, os direitos trabalhistas são consagrados por um patamar protetivo especial, inculpidos no dever da não regressão, de modo que não se pode admitir atos normativos que derroguem um regime mais favorável ao trabalhador (BARCELLOS, 2002).

Nesse sentido, destaca-se uma passagem de Fernández Segado que clarifica as relações entre dignidade da pessoa humana e o cumprimento de preceitos constitucionais, elevadas às questões que giram em torno das horas *in itinere* propostas aqui:

A pessoa não é um mero reflexo da ordem jurídica, ao contrário, tem uma existência anterior e, embora seja claro que o sistema jurídico terá que dotá-la de significação, em nenhum caso, poderá ignorar essa preexistência que se manifesta no fato de que da pessoa emanam direitos invioláveis que devem ser considerados inerentes a ela. É inferido, a partir do acima exposto, que a dignidade é um atributo essencial da pessoa humana, o único ser que não tem preço porque não admite substituto ou equivalente. A dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional. É um conceito *a priori*, preexistente, para toda especulação, como a própria pessoa. A Constituição simplesmente reconhece sua existência e transforma-a em um valor supremo da ordem jurídica ao afirmar que a defesa da pessoa humana e o respeito pela sua dignidade são o objetivo supremo da sociedade e do Estado. Não é um princípio simples da ordem jurídica. Por seu valor supremo, é também um princípio de ordem política, social, econômica e cultural. Está na base da sociedade e do Estado. (SEGADO, 2004, p. 111, tradução nossa).⁴

⁴ Tradução nossa, original em espanhol: “*La persona no es un mero reflejo de la ordenación jurídica, sino que, tiene una existencia previa, y aunque es evidente que el ordenamiento jurídico habrá de dotarla de significación, no lo es menos que en ningún caso podrá ignorar esa preexistencia que se manifiesta en el hecho de que de la persona dimanan unos derechos*”

Essa reforma trabalhista, tão cheia de protestos e desaprovação das massas populares e trabalhadores, fragiliza o cumprimento de preceitos básicos de direitos humanos e, diretamente, a dignidade humana. Assim, é inconstitucional a inovação trazida no sentido de excluir as horas de itinerário, não apenas por colidirem com o princípio da proibição da evolução reacionária, como também por ofenderem os direitos sociais, que são cláusulas pétreas da Constituição brasileira e, por isso mesmo, impassíveis de sofrerem emendas que possam restringi-los ou suprimi-los.

Ademais, insta salientar que a cristalização dos direitos sociais do trabalhador remonta aos primórdios, quando, pelo surgimento das máquinas industriais e pela eclosão do liberalismo econômico, a classe operária era intensamente explorada, mediante jornadas exaustivas, sem folgas, trabalhos com envolvimento de crianças e mulheres sem quaisquer garantias às suas particularidades, com ausência de proteção contra acidentes ou doenças. Gradativamente, os trabalhadores passaram a unir-se em movimentos revolucionários, fundando-se uma nova sociedade, exigindo-se melhores condições de trabalho.

Além de estar fundado sobre bases históricas sólidas, o bloco dos direitos sociais, num contexto global, tem suas raízes calcadas no Direito Internacional, principalmente com o advento da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Na própria Constituição da OIT (Declaração de Filadélfia), já se encontra esculpida, em seus fins e objetivos, a busca pelo progresso constante nas relações de trabalho.

inviolables que han de ser considerados inherentes a ella. Se infiere, de lo expuesto, que la dignidad es un atributo esencial de la persona humana, único ser que no tiene precio por que no admite sustituto o equivalente. La dignidad de la persona humana no es una creación constitucional. Es un concepto a priori, preexistente, a toda especulación, como la propia persona. La Constitución simplemente reconoce su existencia y lo transforma en un valor supremo del orden jurídico al afirmar que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado. No se trata de un simple principio del orden jurídico. Por su carácter de valor supremo, es también un principio de orden político, social, económico y cultural. Está en la base de la sociedad y del Estado".

ANEXO DECLARAÇÃO REFERENTE AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

[...]

III A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: [...] d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica. (1948, p. 20, grifo nosso)

Por todo o exposto, resta evidente que o Estado tem o dever de garantir a melhoria das condições sociais de modo progressivo, mediante planos econômicos e adoção de medidas legislativas que coloquem o ser humano como sujeito principal, almejando a garantia da dignidade e a busca pela igualdade, o que é prescrito sistematicamente pelas bases históricas e normativas nas quais o Brasil se funda. Aceitar a derrocada do direito às horas *in itinere* pela reforma trabalhista é fechar os olhos para todo o sofrimento que os trabalhadores enfrentaram durante séculos nas lutas políticas por um trabalho digno, declarando a extinção do princípio da proteção e, principalmente, é uma afronta ao progresso visado constitucionalmente.

Se ainda há alguma esperança de serem efetivamente estabelecidos a “ordem e o progresso”, o lema nacional brasileiro, símbolo da bandeira nacional, o Poder Judiciário e a Procuradoria-Geral da República não podem ceder à tamanha barbárie. Espera-se que, como um dia já foi criado o instituto, este possa ser novamente recriado e, obviamente, para melhor, visando ao progresso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou se debruçar sobre a posição que as horas *in itinere* ocupam no ordenamento jurídico brasileiro e as

consequências que sua exclusão, prevista pela reforma trabalhista, acarretaram ao trabalhador.

Pelas horas *in itinere*, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, nos casos em que o empregador fornecia o transporte, e o local de trabalho era de difícil acesso, o tempo despendido pelo empregado para ir e retornar do local de trabalho deveria ser computado na jornada de trabalho (§ 2º do art. 58 da CLT).

Contudo, a reforma trabalhista, apresentada pelo Projeto de Lei (PL) n. 6.786/2016 e aprovada na forma da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que veio alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, com o intuito de adequar a legislação às novas relações de trabalho e como promessa de ser uma solução para a melhoria dos direitos dos trabalhadores e para o aumento dos postos de trabalho, possibilitou a flexibilização do pagamento das horas *in itinere*.

Tal possibilidade representa preocupação, pois, em termos fáticos, implica a retirada dos direitos dos trabalhadores, ao tratar situações diferentes de forma igual, ignorando as distinções entre os trabalhadores que se deslocam até o local de trabalho de transporte público e os que trabalham em local de difícil acesso. O tempo de deslocamento representado pelas horas *in itinere*, que sempre constituiu uma forma de provocar o empregador para que proporcionasse um meio de transporte eficaz e condizente com a realidade da prestação de serviço, agora inexistente, pois o patrão não é mais obrigado ao pagamento dessas horas, numa cristalina transferência do risco da atividade econômica ao empregado.

Muito embora a intenção do legislador seja incentivar o empregador a fornecer transporte de qualidade aos seus empregados ao não gerar acréscimos de custos, a medida merece críticas, ao impor a vontade do legislador, ignorando a autonomia da vontade coletiva, posicionando-se em desfavor da parte vulnerável da relação contratual com uma redação legislativa rasa, sem o devido aprofundamento na legislação que rege as relações de trabalho.

Assim, resta constatar que a reforma trabalhista, cujo viés foi o de introduzir a mínima intervenção do Estado nas relações de trabalho, está eivada por um caráter duvidoso, envolvendo questões que ultrapassam a visão jurídica ou econômica, cuja flexibilização acarretará precarização maior ainda no mercado de trabalho e enfraquecimento da justiça trabalhista. A eliminação das horas *in itinere*, nesse cenário, foi largamente apontada como uma “lesão”⁵ no projeto de reforma pelos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho e representa um retrocesso legal, sendo, diante dessa evolução reacionária e ofensiva às cláusulas pétreas da Constituição nacional, inconstitucional, pois consagra um retrocesso ao fragilizar a posição de trabalhadores mais vulneráveis que, em lugar de receberem um tratamento de defesa pelos seus direitos, assistem a medidas impopulares tolherem uma das garantias do cumprimento da ordem constitucional pelo empregador.

ABSTRACT

This assignment has to purpose to deal with the subject matter of the hours “in itinere” in the legal juridical field. For that, we used a deductive methodology through bibliographical research, based on consultations in laws, published works, articles, dissertations and statements. The analysis of the thematic becomes important and current before the advent of the labor reform, which significantly changes all the jurisprudential and legislative apparatus until then built around the institute. A study will be carried out on the concept and scope of hours “in itinere” in the doctrinal, legislative and jurisprudence field, identifying the rupture of all consolidated by the reform, in a critical and analytical way.

⁵ Sobre isso: Redação RBA. Maioria dos juízes do TST aponta 50 “lesões” em projeto de reforma trabalhista. *Rede Brasil Atual*. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/05/juizes-do-tst-apontam-lesoes-em-projeto-de-reforma-trabalhista>>.

Keywords: *Hours in itinere. Reform Worker. Workers Law Consolidation. Flexibilization. Retrocess.*

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito constitucional descomplicado*. 12. ed. São Paulo: GEN, 2014.
- BARCELLOS, Ana Paula de. *Eficácia jurídica dos princípios constitucionais, o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- _____. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943.
- _____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 895759/PE*, 2ª Turma, Relator: Min. Teori Zavascki. Brasília, 23 maio 2017. Lex: Diário de Justiça Eletrônico.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Embargos de Declaração em Recurso de Revista n. 1928- 03.2010.5.06.0241*, Relator: Min. Lelio Bentes Côrrea. Brasília, 20 fev. 2014. Lex: Informativo n. 73 do TST. Diário de Justiça Eletrônico.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 92/1976*, 1ª Turma, Relator: Min. Raymundo de Souza Moura. Brasília, 17 jun. 1977. Diário de Justiça Eletrônico.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 19100-86.2008.5.03.0054*, 3ª Turma, Relator: Min. Alberto Bresciani. Brasília, 06 ago. 2010. Diário de Justiça Eletrônico.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 528338/1999*, 1ª Turma, Relator: Min. João Oreste Dalazen. Brasília, 07 abr. 2000. Diário de Justiça Eletrônico.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário n. 00169-2014-064-03-00-6*, Relator: Juíza Convocada Rosemary de Oliveira Pires. Brasília, 29 maio 2015. Diário de Justiça Eletrônico.
- MEIRELES, Edilton. Princípio do não-retrocesso social no direito

- do trabalho. *Evocati Revista*. n. 13. jan. 2007. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=100>. Acesso em: 28 ago. 2017.
- 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: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2017.
 - MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
 - MORAES, Maria Celina Bodin de. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 105-147.
 - NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.
 - Redação RBA. Maioria dos juízes do TST aponta 50 “lesões” em projeto de reforma trabalhista. *Rede Brasil Atual*. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/05/juizes-do-tst-apontam-lesoes-em-projeto-de-reforma-trabalhista>>.
 - SANTOS, Roseniura. A retomada do programa neoliberal do governo Temer e seus possíveis impactos sobre a auditoria fiscal do trabalho brasileira. *Cadernos do CEAS*. Salvador, n. 239, p. 795-812.
 - SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
 - SEGADO, Francisco Fernández. *La dignidad de la persona como valor supremo del ordenamiento jurídico español y como fuente de todos los derechos*. A & C - *Revista de Direito Administrativo e Constitucional*. Belo Horizonte, v. 4, n. 18, out. 2004.
 - SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Convenções da OIT*. 2. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 1998.