

# AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E AS HORAS *IN ITINERE*: CRITÉRIOS PARA APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO VINCULANTE DO STF ACERCA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

## *THE UNIONS' NEGOTIATIONS AND "IN ITINERE HOURS": CRITERIA TO APPLY STF UNDERSTANDING ON THE NEGOTIATION OVER THE LAW*

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho\*

Renata Queiroz Dutra\*\*

RESUMO: Este artigo tem por objetivo refletir sobre a questão da validade das negociações coletivas que autorizavam a supressão do pagamento das horas *in itinere*, anteriormente à revogação do referido direito pela Lei nº 13.467/2017. O estudo da questão revelou que esse tema suscitou, no âmbito da Justiça do Trabalho e também do STF, debates que interessam ao estabelecimento de critérios de validade dos processos negociais que implicam a flexibilização de direitos de trabalhistas. Nesse sentido, o estudo das fundamentações desenvolvidas em relação ao caso das horas *in itinere* permite abstrações conceituais que podem auxiliar na compreensão e elucidação de controvérsias acerca da validade de negociações coletivas que versem sobre outros direitos.

PALAVRAS-CHAVE: Negociação Coletiva. Jurisprudência. Horas *In Itinere*.

*ABSTRACT: This article aims to reflect on the validity of union's collective bargaining, which authorized the elimination of the payment of "in itinere hours", prior to the revocation of this right by Law no. 13,467/17. The study of the issue revealed that this topic rose, in the scope of Labor Justice and also of Brazilian Constitutional Court, debates that are interested in establishing criteria of validity of the negotiation processes that imply the flexibilization of labor rights. In this sense, the study of the foundations developed in relation to the case of "in itinere hours" allows conceptual abstractions that can help in the understanding and elucidation of other controversies about the validity of collective bargaining that deal with other rights.*

KEYWORDS: Unions' Negotiations. Jurisprudence. In Itinere Hours.

---

\* Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; graduado em Direito pela UFMG.

\*\* Doutora e mestra em Direito, Estado e Constituição (UnB); professora adjunta da Faculdade de Direito da UFBA (graduação e pós-graduação); analista judiciária do TST.

## 1 – Introdução

Este artigo científico tem por objetivo refletir especificamente sobre a questão da validade das negociações coletivas que autorizavam a supressão do pagamento das horas *in itinere*, anteriormente à revogação do referido direito pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Em que pese o tema das horas *in itinere* esteja suplantado pela nova redação do art. 58, § 2º, da Lei nº 13.467/2017, a sua relevância se justifica em face do passivo de processos judiciais referentes a contratos de trabalho desenvolvidos anteriormente à edição da Lei nº 13.467/2017.

Ademais, o estudo da questão revelou que esse tema específico suscitou, no âmbito da Justiça do Trabalho, debates que interessam notadamente ao estabelecimento de critérios de validade dos processos negociais que implicam a flexibilização de direitos de trabalhistas. Nesse sentido, o estudo das fundamentações desenvolvidas em relação ao caso das horas *in itinere* permite abstrações conceituais que podem instrumentalizar e auxiliar na compreensão e elucidação de controvérsias acerca da validade de negociações coletivas que versem sobre outros direitos.

O tema adquire relevância em face, também, do diálogo entre a jurisprudência construída pelo TST e a jurisprudência recentemente produzida pelo Supremo Tribunal Federal – antes mesmo da reforma trabalhista – acerca dos limites e possibilidades de prevalência do negociado sobre o legislado (REs 590.415 e 895.795).

Assim, partindo do pressuposto de que os fundamentos lançados pelo STF nos julgamentos dos REs 590.415 e 895.795 não podem ser aplicados sem mediações que contemplem as peculiaridades das situações concretas submetidas à apreciação do Poder Judiciário, e a partir da compreensão analítica e doutrinária das situações jurídicas que envolvem debate sobre a validade ou invalidade das negociações coletivas que suprimem o pagamento das horas *in itinere*, este artigo se propõe a confrontar conceitos, requisitos e parâmetros construídos a partir da exegese constitucional, a fim de lançar luzes sobre potenciais critérios para a aplicação do entendimento vinculante do STF acerca da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado.

## 2 – Os limites da autonomia negocial coletiva

A discussão sobre os limites da autonomia negocial coletiva não pode ser feita de forma apartada da compreensão a respeito das recentes transformações do trabalho e do sindicalismo na última quadra do sistema capitalista,

nem mesmo da modificação das funções que a própria negociação coletiva ostenta nesse contexto.

Se nos primórdios do surgimento do direito do trabalho a negociação coletiva ocupou a missão fulcral de reivindicação, criação e renovação permanente dos direitos trabalhistas, sob a égide do neoliberalismo, tal função tem recorrentemente se transformado numa missão de flexibilização do direito do trabalho. Nessa linha, a autoridade do pensamento de Sayonara Grillo:

“As grandes tendências de reconfigurações institucionais na regulação laboral se exprimem por meio de técnicas normativas específicas. No esquema tradicional, enquanto as relações entre lei e convênio coletivo estabeleciam uma possibilidade de derrogação *in mellius* e de inderrogabilidade *in pejus* das regras estatais, exprimindo a característica de plasticidade aquisitiva do Direito laboral, hoje esta relação se modifica. E, por isso, a luta operária sempre buscou afirmar a prevalência do pactuado coletivamente sobre o legislado, e contemporaneamente repensa tal relação complexa.”<sup>1</sup>

É nesse cenário, associado à grave crise de representatividade do sindicalismo brasileiro – que não pode ser ignorada nem presumidamente superada em função da observância de procedimentos assembleares formais, já que as condições democrática e representativa são substanciais, nos termos da Constituição da República –, que deve ser enfrentada a delicada problemática concernente aos limites da negociação coletiva.

Se é verdade que o respeito e reconhecimento de outras esferas criativas de direitos que não o Estado são consequências do paradigma do Estado Democrático de Direito, de compatibilização entre os valores da liberdade e da igualdade, no reconhecimento da autonomia dos sujeitos e de suas organizações representativas<sup>2</sup>, por outro lado, é importante reconhecer que a efetivação desse ideal não se dá a partir de abstrações, mas, sim, de contextos, estruturas e institucionalidades concretas. Envolve, portanto, pensar a autenticidade dessa autonomia considerando as peculiaridades de um dado mercado de trabalho, de uma dada estrutura sindical e de um dado cenário de reestruturação produtiva e desregulação do trabalho.

---

1 SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p. 120.

2 FRAZÃO, Ana. *Empresa e sociedade: função social e abuso de poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

Nessa esteira, não se pode perder de vista, em se tratando do caso brasileiro, que se está diante de um contexto em que a taxa média de sindicalização é de 17% dos trabalhadores e em que as negociações coletivas têm alcançado desempenhos insatisfatórios do ponto de vista da aquisição de direitos e vantagens trabalhistas (de acordo com o DIEESE, por exemplo, de todas as negociações coletivas efetivas no primeiro semestre de 2016 apenas 24% das negociações celebradas no período contribuíram para aumentos reais de salários dos obreiros; 37% dos trabalhadores alcançaram, no período, reajustes representativos de mera reposição da inflação e 39% celebraram acordos com reajustes em percentuais inferiores ao percentual inflacionário)<sup>3</sup>.

Essas peculiaridades podem ser acentuadas ou mitigadas em realidades sociais específicas, mas, diante de uma sociedade que se desenvolve de modo desigual e na qual a concretização igualitária dos valores da cidadania é um desafio sistêmico, como é a capitalista, alguns parâmetros devem ser considerados.

A ideia de uma autonomia negocial absoluta é indefensável, sobretudo sob a égide de um Estado Democrático de Direito. Tal perspectiva não é admissível nem sequer em ramos exclusivamente privados do sistema jurídico, nos quais se presume a simetria entre as partes contratantes, como é o caso do Direito Civil, hoje constitucionalizado, e, por isso mesmo, inundado pelos postulados da boa-fé objetiva e da função social dos contratos.

Não se poderia cogitar de uma negociação coletiva apta a suprimir, por exemplo, os limites etários mínimos para o trabalho, ou mesmo a condição de liberdade de trabalhar. Essas limitações decorrem de compromissos constitucionais e supranacionais de ordem fundamental, não podendo ser suplantados por uma negociação privada.

Vale lembrar que até mesmo o constituinte se vinculou a compromissos fundamentais aos quais a representação política democrática não pode se furtar, como o são as cláusulas pétreas (art. 60, § 4º, da CF/88). Assim sendo, com muito mais razão, as representações sindicais, consideradas todas as fragilidades e déficits de representatividade na atual conjuntura, estão limitadas a compromissos jurídico-político fundamentais formulados pela sociedade brasileira em relação à proteção do trabalho digno.

Não por outra razão, a mídia registra recente cobrança da Organização Internacional do Trabalho, em relação ao Estado brasileiro, a respeito de pon-

---

3 DIEESE. *Balanço das negociações dos reajustes salariais do 1º semestre de 2016*. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2016/estPesq81balancoReajustes1semestre2016.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2019.

tos da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em que o negociado prevalece sobre o legislado<sup>4</sup>.

O Procurador do Trabalho Renan Kalil, em artigo publicado, registra o entendimento da Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado, sem limitações:

“O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção nº 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização – no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções ns. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções ns. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção nº 154’.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo’.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza ‘seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção’.<sup>5</sup>

Portanto, a mesma Organização Internacional do Trabalho que, por meio das Convenções ns. 98 e 154, fomenta amplamente o processo de negociação democrática entre empregados e empregadores, com potencial de ampliação e oxigenação do direito do trabalho, delimita quais temas podem ser remetidos

---

4 Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/oit-recomenda-governo-brasileiro-que-reviset-rechos-da-reforma-trabalhista-22375718>>. Acesso em: 30 maio 2019.

5 KALIL, Renan Bernardi. *A reforma trabalhista, o Brasil e a comunidade internacional*. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/02/23/reforma-trabalhista-o-brasil-e-comunidade-internacional/>>. Acesso em: 30 maio 2019.

ao processo negocial e não abre mão do respeito à sua Declaração de Princípios Fundamentais (dentre eles, a liberdade sindical plena) e dos postulados que orientam o conceito de Trabalho Decente.

Não sobeja destacar que, em harmonia com esses posicionamentos, a OIT também entende que a plenitude do processo negocial coletivo se vincula à efetiva liberdade sindical, cujos termos estão assentados na Convenção nº 87, à qual o Brasil não adere. Portanto, as condições por meio das quais estão estruturadas as organizações sindicais são pressupostos para o estabelecimento da amplitude e dos limites da negociação coletiva.

A existência de limites jurídicos e condições de validade para a autonomia coletiva da vontade, portanto, decorre da exegese Constitucional e do sistema internacional de proteção ao trabalho.

Debater e estabelecer quais são esses limites negociais tem sido o desafio constante da Justiça do Trabalho, na construção de uma jurisprudência que acompanha as transformações sociais e acumula conhecimento a respeito das relações coletivas de trabalho no Brasil.

Em relação à dinâmica entre legislação e negociações coletivas, embora gestada em um modelo que pode ser considerado de inspiração autoritária ou autocrática, a CLT, em matéria de Direito Coletivo do Trabalho, foi fortemente renovada pela Constituição Federal, que, a partir de sua promulgação, inaugura um modelo privatístico subordinado em nosso país, com as contradições e avanços inerentes ao processo de democratização<sup>6</sup>.

A partir daí, fica assegurada autonomia para os sindicatos celebrarem negociações coletivas, com reconhecimento estatal de seu teor (art. 7º, XXVI, da CF/88), mas sem que tais pactuações estejam infensas ao controle jurisdicional.

Se assegura à negociação coletiva a esfera da ampliação de direitos, bem como a esfera da flexibilização, nos temas em que a Constituição Federal expressamente autorizou (redução salarial, compensação de jornada de trabalho e elasticidade das jornadas dos turnos ininterruptos de revezamento)<sup>7</sup>, consagrando-se o princípio da adequação setorial negociada.

A par dessas autorizações, foram sendo desenvolvidos, também em compasso com os postulados e princípios constitucionais, parâmetros para o exercício dessas faculdades.

---

6 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

7 DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Trabalho, Constituição e cidadania*. São Paulo: LTr, 2014.

## DOCTRINA

O primeiro limite objetivo que se coloca às negociações é o de que elas efetivamente consistam em transações, ou seja, acordos efetivados por meio de concessões recíprocas a respeito de parcelas sobre as quais paira alguma incerteza jurídica. Não se cogita de “negociação” quando se estabelece acordo, com concessões mútuas, a respeito do que é certo e líquido enquanto direito, ainda que desse ato possam advir vantagens de outras ordens. Tal prática se qualifica como ato de renúncia e não adquire razão de ser em uma ordem jurídica justarabalista marcada pela imperatividade dos direitos concernentes ao trabalho e na qual a negociação coletiva, como transação que é, ostenta função de complementação, atualização e avanço da legislação heterônoma.

A transação, para se qualificar como tal, deve incidir sobre parcelas em relação as quais paira alguma incerteza, como era o caso das próprias horas *in itinere* antes da edição da Lei nº 10.243/03: construção jurisprudencial que eram, as horas de trajeto podiam ser negociadas com o empregador, justamente por não pender sobre elas a certeza jurídica de um direito assegurado pela legislação estatal heterônoma.

É possível ter certeza quanto ao direito, mas incerteza quanto à sua quantificação, oportunidade em que esta última se torna negociável, embora o direito de fundo, como um todo, não o seja. Nesse sentido também a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que admitia negociação entre sindicato dos trabalhadores e empregador, após a Lei nº 10.243/03, para fixar um tempo médio de horas de trajeto, negociando a quantificação desse direito<sup>8</sup>.

Superada a questão da natureza da negociação, é necessário que a transação seja efetivada sobre parcela sobre a qual não se tem certeza e que consista em direito de indisponibilidade relativa.

Assim se diz porquanto é consectário lógico do princípio da imperatividade das normas trabalhistas que estas tenham conteúdo indisponível. Algumas delas ostentam indisponibilidade absoluta – é o caso do limite etário para o trabalho, das normas de saúde e segurança, do salário mínimo, entre outras –, ao passo que outras parcelas se revestem de indisponibilidade meramente relativa, abrindo campo para a autonomia negocial coletiva.

As normas de indisponibilidade absoluta estariam a compor aquilo que Mauricio Godinho Delgado denomina de “patamar civilizatório mínimo” do Direito do Trabalho:

---

8 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR-136-84.2010.5.15.0072, SBDI-1, Rel. Min. Brito Pereira, DJ 30.08.2013.

“No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado essencialmente por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, da CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.”<sup>9</sup>

Portanto, a partir da construção doutrinária que assenta os parâmetros elementares para o exercício da autonomia coletiva, é possível passar ao exame da situação da negociação das horas de trajeto.

### **3 – Esfera de disponibilidade negocial e a remuneração das horas de trajeto**

Quando se discute a respeito da validade da negociação concernente à remuneração das horas de trajeto, é necessário primeiramente ponderar a respeito de que tipo de parcela se pretende transacionar para posteriormente submeter a esta categoria a cognição doutrinária adequada.

Importante ressaltar que, diferente do que ocorre no direito privado de modo geral, a noção de indisponibilidade dos direitos trabalhistas não está relacionada automaticamente à ideia de conteúdo patrimonial ou extrapatrimonial dos direitos envolvidos.

Isso porque o salário, não obstante seu caráter alimentar e, portanto, sua essencialidade à subsistência do trabalhador, é pago, prioritariamente, em dinheiro. Inobstante, essa parcela é reputada impenhorável, irrenunciável e indisponível pela doutrina jurídica trabalhista e pela própria legislação. É a essencialidade do direito à manutenção da vida do trabalhador e de sua família, que diz da sua indisponibilidade, e não o seu caráter patrimonial. Trata-se, assim, de um patrimônio existencial mínimo, que se aproxima da zona de fundamentalidade dos direitos extrapatrimoniais.

É certo que a Constituição da República, já incorporando preceitos da flexibilização do direito do trabalho, assentou, no art. 7º, VI, que o salário

---

9 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 177.

poderia ser reduzido por meio de negociação coletiva. Entretanto, também é certa a excepcionalidade dessa medida na ordem jurídica trabalhista e constitucional, bem como no próprio direito comparado.

A negociação coletiva para redução do salário sempre foi tratada como medida extrema, demandando contrapartidas específicas (notadamente a garantia do emprego) e justificativas contextuais de natureza grave, como o risco de dispensas coletivas.

Nesse sentido, a lúcida contribuição de Gabriela Neves Delgado acerca do tema:

“A Constituição Federal de 1988 permite, via negociação coletiva, que haja a redução salarial. Evidentemente que há limites para tal poder negocial coletivo, sob pena de a mesma Constituição ter criado a possibilidade de a sociedade civil desestruturar profundamente o mesmo direito do trabalho que a Carta Magna incentivou.

Entre tais limites desponta o fixado, por exemplo, pela Lei nº 4.923, de 1965, que estipula circunstâncias adversas específicas, incidindo sobre a empresa para viabilizar a redução, além de estabelecer limites temporais estreitos à regra redutora.

Outro limite que se pode inferir da Constituição é a necessidade de a negociação coletiva contrapor à diminuição salarial outras vantagens trabalhistas efetivas (como a garantia do emprego, ilustrativamente). É que a Carta Magna inspira-se na ideia de negociação, mas não na ideia de renúncia a direitos trabalhistas (considerada a orientação, inclusive, do princípio da disponibilidade de direitos).”<sup>10</sup>

Também Ricardo Macedo de Brito Pereira encampa essa compreensão do caráter excepcional e delicado da negociação coletiva para redução de salários:

“A regra é a irredutibilidade do salário, que se insere dentro do princípio da proteção. Para que a exceção prevaleça e produza efeitos válidos, é necessário que ela observe tal princípio. A redução do salário, como medida drástica que afeta condição fundamental de trabalho, só se justifica se a empresa passa realmente por situação econômico-financeira grave, comprovada mediante informações fornecidas ao sindicato profissional. Constatada a necessidade da providência, é necessário verificar sua idoneidade e adequação, no sentido de certificar que outras medidas mais amenas, como flexibilização da jornada de trabalho, suspensão

---

10 DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 224.

dos contratos de trabalho para capacitação dos trabalhadores, não serão suficientes para resolver os problemas da empresa. Além disso, deve-se exigir algo em contrapartida. Se os trabalhadores vão contribuir para o empresário superar momento de crise, por lapso temporal determinado, nada mais razoável do que resguardar os empregados pelo período correspondente à redução salarial. Por todas essas razões é que a medida mais danosa aos trabalhadores, que é a dispensa coletiva, só pode ser considerada válida mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.”

Portanto, é a partir da doutrina trabalhista, amparada nas referências e parâmetros normativos infraconstitucionais (a exemplo da Lei nº 4.923/65) e constitucionais, que são entendidos os limites contextuais e as exigências de contrapartida para uma negociação coletiva que implique redução salarial. A legitimidade do acordo e o papel do sindicato na negociação definem os limites e possibilidades do conteúdo do ato negocial<sup>11</sup>.

Bem assim, nas controvérsias judiciais em que se debate a validade de instrumento negocial coletivo por meio do qual foi suprimido o pagamento de horas *in itinere*, o que se tem é um debate sobre *redução salarial*, matéria cuja possibilidade de flexibilização é colocada de modo excepcional na ordem jurídica, condicionada a situações econômicas empresariais graves e específicas, a limitações temporais e a contrapartidas substanciais.

As horas *in itinere*, tal como previstas anteriormente à Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), constituíam exceção ao modo de cômputo da jornada de trabalho definido pela legislação brasileira.

No Brasil, o art. 4º da CLT opta pelo cômputo da jornada de trabalho em função do tempo à disposição do empregador, não integrando neste o tempo de deslocamento. Excepcionalmente, a legislação previdenciária o fez, para considerar o tempo de deslocamento como tempo passível de ocorrência de acidentes de trabalho: é o caso dos acidentes de trajeto, equiparados para todos os fins previdenciários aos acidentes de trabalho (art. 21, VI, *d*, da Lei nº 8.213/91).

De outro lado, a jurisprudência trabalhista, posteriormente incorporada pela legislação estatal heterônoma (redação do art. 58, § 2º, da CLT, anteriormente à alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017), passou a entender que os períodos de deslocamento efetivados pelo empregador (fornecimento da condução) e no seu próprio interesse (porque o local é de difícil acesso ou não

---

11 DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Trabalho, Constituição e cidadania*. São Paulo: LTr, 2014. p. 374.

servido por transporte público) deveriam ser computados na jornada de trabalho desses empregados específicos, porque os riscos da atividade econômica, à luz do art. 2º da CLT, correm por conta de quem emprega e a circunstância específica do local de difícil acesso/não servido por transporte público torna o acréscimo de tempo de deslocamento um ônus do empregador. Essa a *ratio* que orienta a Súmula nº 90 do TST, posteriormente incorporada pelo teor do art. 58, § 2º, da CLT.

Como exposto, após a edição da Lei nº 13.467/2017, o direito à remuneração das horas de trajeto, ainda que excepcionalmente, foi suprimido do ordenamento jurídico, passando a constar do art. 58, § 2º, da CLT que “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”.

Entretanto, a controvérsia prevalece em relação às causas trabalhistas referentes a contratos de trabalho pactuados anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017 e que se encontram pendentes de julgamento pelo Poder Judiciário, no qual se controverte sobre a validade de negociações coletivas que suprimiam o pagamento de horas *in itinere*.

A consequência que se extrai, a par da discussão conceitual desenvolvida, é que, se o reconhecimento do direito às horas de trajeto representava uma forma de cômputo especial da jornada de trabalho dos empregados alcançados pela redação original do art. 58, § 2º, da CLT, o tempo despendido no deslocamento era parte da jornada e, portanto, o pagamento correspondente a esse período representava *salário*. A negociação coletiva que suprimia o pagamento das horas de trajeto sem suprimir o correspondente tempo de jornada de trabalho implicava, portanto, *redução salarial*.

Assim, há que se considerar a excepcionalidade da situação e há que se ponderar que a contrapartida negocial e o caráter vantajoso da negociação coletiva somente podem ser avaliados em perspectiva histórica (considerando o acúmulo de direitos negociados pelas categorias) e contextual.

#### 4 – A jurisprudência do STF sobre o tema

Tal conclusão é alcançada também tomando como referência a jurisprudência recente do STF a respeito do tema, que confrontou alguns parâmetros já consolidados da jurisprudência da Corte Superior trabalhista, mas que – como não poderia deixar de ser, em se tratando da guardiã da Constituição – não

o fez sem fixar outros parâmetros validadores do processo negocial coletivo trabalhista.

A matéria foi enfrentada, num matiz mais geral, pela *ratio decidendi* da RE 590.415, da Relatoria do Ministro Barroso, quando do julgamento da matéria concernente à quitação do contrato de trabalho pela adesão do empregado ao Plano de Demissão Voluntária negociado pelo sindicato. Nessa oportunidade, o relator assentou:

“26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de auto-compreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público.

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

29. Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do des-

cumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores.”<sup>12</sup>

Ainda que de forma inconclusiva, o Ministro Relator no STF deixou claro, todavia, que a autonomia coletiva encontraria limites na indisponibilidade dos direitos sociais trabalhistas:

“25. Por fim, de acordo com o *princípio da adequação setorial negociada*, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um ‘patamar civilizatório mínimo’, *como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc.* Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.”<sup>13</sup>

E, ainda, comentando aquele caso concreto, registrou a necessidade de respeitar exatamente o caráter indisponível e a certeza jurídica de determinados direitos, preservando-os da negociação coletiva:

“38. Por outro lado, ao aderir ao PDI, a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem ‘patamar civilizatório mínimo’ do trabalhador. Não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho). Não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho. Não abriu mão de ter a sua CNTP assinada. Apenas transacionou eventuais direitos de caráter patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem ‘eventuais’ eram incertos, configurando *res dubia*, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata, a importância correspondente a 78 (setenta e oito) vezes o

---

12 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 590.415*. Plenário. DJE 29.05.2015. Ata nº 78/2015. DJE n. 101, divulgado em 28.05.2015.

13 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 590.415*. Plenário. DJE 29.05.2015. Ata nº 78/2015. DJE n. 101, divulgado em 28.05.2015.

valor da maior remuneração que percebeu no Banco. Teve garantida, ainda, a manutenção do plano de saúde pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do seu desligamento. Não há que se falar, portanto, em renúncia a direito indisponível.”<sup>14</sup>

Embora fique clara a retomada de posição do STF no sentido de questionar alguns aspectos da jurisprudência do TST a respeito dos limites da negociação coletiva, manifestando aquela Corte Suprema a intenção de alargar o espaço negocial, não se pode perder de vista que a missão Constitucional da Corte Suprema impõe que tal abertura seja feita de modo criterioso e atento aos compromissos constitucionais em matéria trabalhista.

Nessa mesma linha, registro que em decisão monocrática proferida em 13.09.2016 (publicação no DJe), e posteriormente confirmada pela Segunda Turma do STF em sede de Agravo regimental (acórdão publicado no DJe de 23.05.2017), o Ministro Teori Zavascki lançou as seguintes razões de decidir sobre situação análoga à debatida neste artigo:

“3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, ‘tais como *‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva’ (fl. 7, doc. 29).*

O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas *in itinere* seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT:

(...)

O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. *Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a*

---

14 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 590.415. Plenário. DJE 29.05.2015. Ata nº 78/2015. DJE n. 101, divulgado em 28.05.2015.

*validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.*

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. *Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.*<sup>15</sup>

Nesse julgado, mais específico em relação à matéria examinada, embora significativamente mais conciso na análise, extrai-se que o Relator admitiu a redução salarial em comento, considerando as vantagens obtidas em contrapartida à renúncia salarial e a legitimidade da vontade sindical.

## 5 – Considerações finais

Seja sob o prisma do julgamento do RE 590.415, seja sob o prisma mais flexível em relação ao conteúdo da negociação estampado no julgamento do RE 895.759, é possível entender que toda e qualquer negociação em que se suprima o pagamento de horas *in itinere* está, imediatamente, amoldada à situação analisada no precedente.

Primeiramente, é imprescindível, para subsunção à conclusão do precedente, que haja manifestação a respeito dos termos e condições assembleares em que se deu a aprovação do acordo. Assim, é necessário aferir, sob o aspecto formal, a representatividade e legitimidade da negociação coletiva no caso concreto.

Segundo, uma vez que no caso paradigma o Relator afirmou que as vantagens identificadas na negociação coletiva seriam suficientes (entendendo-se, por suposto, que não seria qualquer vantagem que justificaria a redução salarial) à compensação do rebaixamento salarial, é imprescindível, para subsunção de outros casos concretos à mesma conclusão: a) comparar, em conteúdo e

---

15 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 895.759/PE. Decisão monocrática. Rel. Min. Teori Zavascki. DJE n. 195, divulgado em 12.09.2016.

## DOCTRINA

qualidade, as vantagens supostamente obtidas nessa negociação coletiva com aquelas identificadas pelo STF no RE 895.759, eis que podem se tratar de parcelas distintas e uma vez que não foram oferecidos parâmetros objetivos para a aferição da “suficiência” da contrapartida; b) identificar menção ao momento histórico da afirmação de cada uma das vantagens no processo negocial coletivo, a fim de ser possível relacioná-las à supressão de salário efetivada nessa negociação específica; e c) aferir o cenário das outras cláusulas concessivas ou restritivas de direitos constantes do instrumento negociado, a fim de confirmar se as vantagens supostamente obtidas fazem contrapartida especificamente à medida extrema da redução salarial ou se também se contrapõem a outras restrições de direitos.

Assim, somente considerado uma análise do cenário fático de cada situação concreta, comprometida com a representatividade, legitimidade e com a equidade das transações realizadas no espaço da negociação coletiva (que assim se qualifica quando o processo negocial é vantajoso para ambas as partes), será possível concluir que a redução salarial levada a cabo por meio da supressão do pagamento das horas de trajeto tenha implicado vantagem compensatória aos trabalhadores implicados no processo de negociação, *critério adotado pelo Supremo Tribunal Federal para o reconhecimento da validade de negociações coletivas desta natureza*.

Portanto, seja pela construção jurisprudencial histórica desta Corte Trabalhista e pela construção doutrinária consolidada que ampara o direito do trabalho, no sentido de refutar processos de renúncia no âmbito negocial e no sentido de restringir a situações excepcionalíssimas e contrapartidas vultosas a redução salarial empreendida por meio da negociação coletiva; seja pela recente jurisprudência do STF, no sentido de ampliar os espaços da negociação coletiva a partir dos parâmetros que aquela própria Corte propôs, é importante tomar como referência, para a aplicação do entendimento vinculante do STF acerca do tema, os seguintes parâmetros propostos acima.

### Referências bibliográficas

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 590.415*. Plenário. DJE 29.05.2015. Ata nº 78/2015. DJE n. 101, divulgado em 28.05.2015.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. *RE 895.759/PE*. Decisão monocrática. Rel. Min. Teori Zavascki. DJE n. 195, divulgado em 12.09.2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR-136-84.2010.5.15.0072, SBDI-1, Rel. Min. Brito Pereira, DJ 30.08.2013.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

## DOCTRINA

\_\_\_\_\_; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Trabalho, Constituição e cidadania*. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. *Balanco das negociações dos reajustes salariais do 1º semestre de 2016*. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2016/estPesq81balancoReajustes1semestre2016.pdf>>.

FRAZÃO, Ana. *Empresa e sociedade: função social e abuso de poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

KALIL, Renan Bernardi. *A reforma trabalhista, o Brasil e a comunidade internacional*. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/02/23/reforma-trabalhista-o-brasil-e-comunidade-internacional/>>.

NASCIMENTO, Bárbara. OIT recomenda a governo brasileiro que revise trechos da reforma trabalhista. *O Globo*. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/oit-recomenda-governo-brasileiro-que-revise-trechos-da-reforma-trabalhista-22375718>>.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A nova Súmula nº 277 do TST: reflexos na negociação coletiva e no poder normativo da Justiça do Trabalho. *Revista da LTr*, abr. 2013, p. 395-401.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

Recebido em: 31/05/2019

Aprovado em: 24/06/2019