

Supressão das Horas In Itinere e Reforma Trabalhista: Retrocesso Social

Lucas Melo Rodrigues de Sousa *

Introdução

O direito do trabalho surge com intuito de proteger a parte hipossuficiente da relação laboral entre empregado e empregador. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) traz em seu bojo diversos comandos protetivos ao obreiro e atualmente existe um movimento doutrinário e jurisprudencial que busca imputar ao direito do trabalho seu caráter tuitivo não apenas aos empregados, mas aos demais trabalhadores.

O direito está sempre em constante mudança, e no direito do trabalho houve uma grande reforma com a Lei 13.467/2017. Ocorre que, a partir dessa reforma surgiram muitos questionamentos que deixaram dúvidas a respeito do real benefício dessas mudanças para o trabalhador.

A reforma trabalhista surgiu com intuito principal de proteger e garantir empregos, porém, não é isso que vimos, diversos institutos foram suprimidos, contrariando o movimento doutrinário e jurisprudencial supracitado, como exemplo temos as horas *in itinere* ou simplesmente horas de trajeto.

O presente artigo tem como objetivo apresentar em seu desenvolvimento tal instituto antes da reforma (capítulo 01) o pós-reforma (capítulo 02) e a possível resposta ao grande problema: existe lesão ao princípio da vedação ao retrocesso social? (capítulo 03).

A metodologia utilizada é documental e bibliográfica. A pesquisa é exploratória e caracterizada pela existência de poucos dados disponíveis, em que se procura aprofundar e apurar ideias e a construção de hipóteses.

Jornada de Trabalho

Para que se possa entender e analisar a importância e a necessidade do surgimento das horas *in itinere* é necessário que se faça uma análise do conceito de jornada do trabalho de maneira geral, referente à conceituação legislativa e doutrinária.

* Advogado. Professor no Instituto Federal do Sul de Minas. Especialista em Direito do Trabalho (PUC Minas) e em Direitos Humanos (Focus).

A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado está prestando serviço ou permanece à disposição do empregador. A partir do termo “tempo à disposição”, surgem as horas *in itinere*. O artigo 4º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Sobre o sentido da jornada de trabalho:

Jornada de trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão ou de sobreaviso. (LEITE, 2018, p.543)

A limitação do período de trabalho, ou seja, da jornada, é necessária para diversos fins, inclusive a remuneração do trabalhador. Esse limite impõe o fim da jornada de acordo com a perspectiva de produção do trabalhador, tendo em vista o cansaço físico e mental, produtividade e rendimento, pois o empregado descansado tende a render muito mais na sua função.

Esses são aspectos teóricos que embasam a definição de jornada do trabalho. No caso dos trabalhadores rurais, têm-se um desgaste maior tendo em vista que além da jornada definida tem que ficar um tempo a disposição em transporte até o local de trabalho.

Conforme prevê a CLT em seu artigo art. 58: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. A prestação do serviço após o limite máximo diário (8 horas) implica, em princípio, o direito de o trabalhador receber adicional de horas extras (CF, art. 7º, XVI). Esse tempo refere-se ao tempo em que o empregado está exercendo as suas funções no local de trabalho, ou mesmo quando está à disposição. A definição do período de jornada de trabalho contribui para que a saúde do trabalhador não seja afetada, assim a jornada de trabalho impõe um limite. Para Ricardo Resende (2017, p. 361):

A limitação da jornada de trabalho constitui conquista histórica da classe trabalhadora. Com efeito, nos primórdios do sistema de produção capitalista as jornadas de trabalho eram extenuantes, chegando muitas vezes a dezesseis horas. Com a organização da classe trabalhadora, o surgimento dos sindicatos e as pressões sociais do proletariado, o Estado cedeu às reivindicações obreiras e passou a limitar a jornada de trabalho, de forma a civilizar as relações de trabalho sob o aspecto da mensuração da quantidade de trabalho prestado. São fundamentos

de tal limitação da jornada, de forma destacada, aspectos biológicos, sociais e econômicos. Sob o aspecto biológico, constatou-se que as jornadas excessivas provocam a fadiga do trabalhador, com danos muitas vezes graves à sua saúde. O cansaço provocado pelo excesso de trabalho diário aumenta a incidência de doenças ocupacionais e facilita a ocorrência de acidentes de trabalho, o que viola a dignidade do obreiro. Sob o ponto de vista social, a jornada de trabalho extensa afasta o trabalhador do convívio com seus pares, provocando distúrbios familiares e segregação social. Finalmente, sob o ponto de vista econômico, o estresse e o cansaço decorrentes da jornada exaustiva levam à queda do rendimento do trabalhador, fazendo com que sua produtividade decaia, o que conflita com o interesse patronal (aumento da produtividade para maximização dos lucros). Por todo o exposto, as normas que limitam e regulam a duração do trabalho são normas de medicina e segurança do trabalho, e, como tais, são normas de ordem pública (também chamadas cogentes ou imperativas), razão pela qual são irrenunciáveis pelo obreiro. (RESENDE, 2017, p. 361)

Mesmo que os empregados não estejam, de fato, prestando o serviço para o qual foram contratados, estão dispendo do tempo que seria o de descanso, sendo que ao invés de trabalhar somente as horas previstas contratualmente, tem-se que dispor de horas a mais antes e depois do trabalho referente ao trajeto até a empresa ou local em que presta o serviço. Ademais, cabe destacar nesse ponto, que a reforma trabalhista flexibilizou a jornada de trabalho a partir de acordos de trabalho, outra forma de retrocesso social aos trabalhadores.

Horas *In Itinere* Antes da Reforma Trabalhista

Duração de trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: “a duração legal do trabalhador bancário é de seis horas diárias” (MARTINEZ, 2019, p. 402). A jornada de trabalho é o limite diário de tempo em que o empregado está trabalhando ou está à disposição do empregador.

As horas “*in itinere*” são o tempo de deslocamento para ir e voltar ao trabalho. Antes da Reforma Trabalhista, essas horas deveriam ser remuneradas, mas não significava que todo trabalhador teria que receber pelo tempo de deslocamento entre seu lar e o trabalho, e vice-versa (ALMEIDA, 2017).

Era um benefício disponibilizado em duas situações, conforme o artigo 58 da CLT, para empresas que ficavam:

Tabela 01 - hipóteses aplicáveis às horas *in itinere*

Em um lugar de difícil acesso: a lei considerava local de difícil acesso aquele onde não houvesse transporte público disponível aos trabalhadores. De acordo com a jurisprudência do TST, para fins de reconhecimento, deveria ser considerada apenas a localidade da empresa, ou seja, se o local em que a empresa estava situada possuísse transporte público disponível aos trabalhadores. O fato de o empregado residir em local de difícil acesso ou não servido por transporte público não garantia o cômputo das horas *in itinere*.

Em um local em que não tivesse transporte público, quando o funcionário precisava contar com um transporte fretado para chegar à empresa e voltar para casa: o transporte era concedido como uma ferramenta indispensável ao trabalho, beneficiando o próprio empreendimento, pois sem o fornecimento desse transporte dificilmente o empregador conseguiria mão de obra para a prestação de serviço.

Fonte: Adaptada de MIESSA e CORREIA (2021)

Assim, se um funcionário precisava pegar um ônibus fretado pela empresa “x” às 9h, para chegar ao trabalho às 11h, sua jornada de trabalho já começava a contar a partir das 9h, e ele era remunerado por isso.

De forma simples, Zangrando (2008) explica a questão do tempo de trajeto com um exemplo prático: a ideia é que esse “tempo de deslocamento” se consubstancia, na verdade, em “tempo à disposição” do empregador, e por isso deve ser computado como parte da jornada de trabalho. Explica-se: tomemos como exemplo a mina de ouro de Tal Tona, na África do Sul. Sua profundidade ultrapassa 3,5 quilômetros. A jornada, da boca da mina até o veio de minério, leva aproximadamente 1 hora, e o caminho de volta, mais 1 hora. Essas duas horas, portanto, são computadas como tempo à disposição do empregador, e assim, compõem a jornada de trabalho. Imaginando que naquele país a jornada seja de 6 horas diárias, tal como aqui (CLT, arts. 293 e 294), os mineiros laboram 4 horas no veio de minério, e 2 horas são gastas apenas no transporte. Assim, a jornada *in itinere* facilmente se converte em gerador de horas extraordinárias, bastando que, por exemplo, o cômputo de todo o período considerado “à disposição” do empregador ultrapasse a jornada normal de trabalho

O reconhecimento das horas *in itinere* como componentes da jornada de trabalho decorreu de grande amadurecimento jurisprudencial, conforme se constata na redação da Súmula 90 do TST, *in verbis*:

Súmula 90/TST - 26/09/1978 - Tempo de serviço. Jornada de trabalho. Transporte ao trabalho. **Horas in itinere**. CLT, art. 58, § 2º. I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula 90/TST - RA 80/1978, DJ 10/11/78). II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. (ex-OJ 50/TST-SDI-I - Inserida em 01/02/95). III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*. (ex-Súmula 324/TST - RA 16/1993, DJ 21/12/93). IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte

público. (ex-Súmula 325/TST - RA 17/1993, DJ 21/12/93). V - Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ 236/TST- SDI-I - Inserida em 20/06/2001).

Nesse caso cumprido os requisitos anteriormente mencionados, o tempo gasto era computado como jornada de trabalho, e se excedesse às 8 (oito) horas diárias, deveria ser remunerado como horas extraordinárias com adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento). (SCHIAVI, 2021)

No mesmo sentido posicionou o TST em sua Súmula 320: “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 de trajeto”.

Diante da clareza da redação reformada do texto trabalhista quanto à disciplina jurídica, as horas de percurso não mais integram a jornada de trabalho e não devem ser pagas como extras, caso a jornada limite diária extrapole o limite legal em razão delas.

Sem dúvida, houve supressão de uma garantia trabalhista que visava a melhoria da condição social do trabalho. A Reforma Trabalhista teve impacto em diversos institutos jurídicos, algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, com a grande possibilidade de acordos individuais e negociações coletivas.

Horas *In Itinere* Pós-Reforma Trabalhista

O art. 58, §2º da CLT passou a prever que as horas *in itinere* não têm relevância para fins de cômputo da jornada de trabalho e remuneração de horas extras:

Tabela 02 - art. 58, §2º - antes e pós-reforma

Antes da reforma	Pós-reforma
§ 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.	§ 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.

Adaptado de CLT (1943)

Assim a Reforma Trabalhista alterou significativamente a disciplina jurídica das horas *in itinere*. Vale destacar que é possível que a negociação coletiva preveja o cômputo de horas *in itinere*.

O diploma passou a inviabilizar o instituto ainda que o empregador, para viabilizar seu próprio empreendimento, forneça o transporte. O trabalho só irá se iniciar quando o trabalhador estiver em seu posto de trabalho.

Assim, todas as discussões jurisprudenciais e doutrinárias devem ser superadas com a nova redação do dispositivo. As súmulas em apreço que apresentavam entendimento pacífico do TST sobre o assunto, poderá ser cancelada ou modificada para tratar apenas de situações pretéritas.

Nesse sentido de disposição temporal, a súmula 429 do TST diz respeito aos casos em que o colaborador demora mais do que 10 minutos de percurso da portaria até a empresa.

Por exemplo, algumas empresas ficam em grandes complexos e da portaria até o escritório o funcionário demora pelo menos 15 minutos caminhando até finalmente chegar ao seu posto de trabalho e registrar o ponto.

Nesses casos, por lei, esse tempo de percurso é considerado tempo à disposição do empregador.

A reforma trabalhista entrou em vigor e as alterações possuem aplicação imediata para todos os obreiros contratados após a sua vigência. Assim, a partir de 11/11/2017, todos os empregados não terão direito às horas *in itinere*, exceto se a norma coletiva dispuser de forma diversa. Ocorre que é necessário observar a situação dos empregados que já recebiam os valores antes da entrada em vigor da lei. (MIESSA e CORREIA, 2021)

É importante pontuar inicialmente as diferenças entre as modificações que podem sofrer determinados direitos e seus impactos a quem já vinham recebendo.

Cláusula contratual: se o direito é concedido mediante cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida supressão de seu pagamento, pela aplicação do princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva, cláusulas benéficas aderem ao contrato. (MIESSA e CORREIA, 2021)

Instrumentos coletivos: o direito integra o período de vigência da norma coletiva, importante ressaltar a vedação à ultratividade, podendo as convenções e acordos coletivos durarem 2 (dois) anos. (MIESSA e CORREIA, 2021)

Direitos decorrentes de lei: se o direito é concedido ao obreiro por lei, havendo alteração, o direito passa a ser concedido de acordo com a nova previsão legal, visto a característica de trato sucessivo dos contratos de trabalho quais as obrigações se renovam com tempo.

A Alteração Promovida Pela Reforma Trabalhista Ofende o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social?

A Constituição Federal/1988, no caput do art 7º, prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, os quais devem promover a melhoria de suas condições sociais. Com a aplicação do princípio da vedação do retrocesso, pretende-se que a alteração legislativa não altere o núcleo essencial de determinado direito assegurado.

Nesse sentido, Delgado (2017) diz que tal interpretação não deve prosperar, uma vez que a nova redação do artigo 58 da CLT deixa transparecer que a jornada de trabalho só se inicia quando o empregado se encontra no posto de trabalho dentro do local da empresa, ou seja, efetivamente trabalhando, sendo um absurdo que não deve prevalecer.

Afinal, o princípio da vedação ao retrocesso social visa assegurar os direitos adquiridos pela pessoa humana, os quais não podem ser suprimidos pela legislação. Inicialmente, os direitos fundamentais da pessoa humana, que visam proteger os direitos da pessoa humana, estão elencados no Capítulo I – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos - da CRFB/88, bem como os direitos sociais presentes no Capítulo II da CRFB/88. Logo, o princípio assegura ao trabalhador seus direitos adquiridos, os quais não podem ser suprimidos, mas que podem ser majorados.

Trata-se de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural – em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração de trabalho 34 juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial. (DELGADO; DELGADO, 2017).

Além do mais, vale destacar que esse tempo de trajeto do trabalhador, visto como tempo à disposição, era vantajoso tanto para o empregador quanto para o empregado, nos dizeres de Fonseca: são evidentes as vantagens que a outorga da condução traz para o empregador como a garantia de assiduidade pontualidade dos empregados que, por trabalharem em locais distantes, provavelmente faltaria ou se atrasariam para serviço com

frequência, não fosse por essa providência do empregador. Nada obstante, especialmente considerando que não é obrigatório o fornecimento do meio de transporte até o local de trabalho e para seu retorno, são igualmente manifestos os benefícios que essa concessão empresarial acarreta ao empregado (FONSECA et. al., 2017).

Em suma, a retirada do tempo de trajeto da legislação brasileira demonstra um retrocesso para os trabalhadores, tendo em vista que retirou um instituto que beneficia ambas as partes da relação de trabalho, e não tão somente os trabalhadores, sendo que estava previsto implicitamente na Constituição Federal, tornando-se um direito garantido, sendo retirado do ordenamento através da Reforma Trabalhista, causando prejuízos à classe hipossuficiente, uma vez que tal retrocesso será demonstrado através da diminuição significativa do tempo dos trabalhadores.

A reforma trabalhista nada mais é do que a reformulação da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT. Por meio da reforma, foram alterados uma série de direitos do trabalhador brasileiro, bem como os deveres das empresas. A ideia é que as relações de trabalho se tornem mais flexíveis.

O principal interesse dos empresários na reforma trabalhista foi justamente no sentido de **torná-los menos expostos a essas ações**, cujos resultados, segundo eles, eram sempre desfavoráveis ao empregador. Nesse sentido, o resultado é avaliado como positivo por eles.

Conclusões

O estudo possibilitou entender como funcionava o instituto do tempo de trajeto ou horas *in itinere* antes da Reforma Trabalhista, que eram estabelecidas nos casos em que o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e em que o empregador fornecesse a condução ao trabalhador.

Assim, essas horas de trajeto casa/trabalho eram computadas na jornada diária como hora extraordinária, uma vez que era considerado tempo à disposição do empregador. Foi vislumbrado que existiam requisitos para a sua configuração, quais sejam: o local de trabalho ser de difícil acesso, o empregador fornecer a condução ao empregado e o tempo a ser computado na jornada seria somente o de percurso até o local de trabalho e para o seu retorno.

Destarte, com a promulgação da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, e consequentemente alteração da CLT, tal instituto foi retirado do ordenamento jurídico. Nesse sentido, tal supressão ocasionou grandes discussões, uma vez que retirou um direito adquirido do trabalhador, previsto no ordenamento Constitucional.

Dessa forma, diante do estudo abordado no trabalho, podemos perceber o tempo de trajeto era benéfico tanto para o empregador quanto para o empregado, uma vez que era de interesse do empregador que seu empregado chegasse pontualmente no local de trabalho, baseado no fato de que, na maioria das vezes, as empresas eram situadas em locais distantes e provavelmente os empregados faltariam ou se atrasariam com frequência, garantindo assim a assiduidade.

Restou evidente que a supressão do instituto do tempo de trajeto ocasionou um retrocesso para os trabalhadores, uma vez que se trata de norma de cunho restritivo de direitos ao trabalhador, sendo que o fornecimento de transporte pelo empregador, em locais não servidos por transporte público, é uma condição imprescindível ao próprio desempenho das atividades laborais. A partir do momento em que o fornecimento de transporte aos trabalhadores se torna uma necessidade do empregador para ser realizada a prestação de serviços, torna-se imperiosa a conclusão de que o tempo despendido nesse mesmo transporte é tempo à disposição do empregador e, como tal, deve ser remunerado.

Entende-se que o trabalhador, parte hipossuficiente da relação, não pode arcar com o ônus de tempo de deslocamento casa/trabalho, tornando-se prejudicial ao trabalhador e representando um retorno histórico às condições de trabalho pré-industriais, onde os direitos eram mínimos (apenas o pagamento em virtude da necessidade de se manusear a máquina). Podendo tornar precários os vínculos mantidos, aumentando a rotatividade de mão de obra, uma vez que o trabalhador irá em busca de um trabalho na cidade, mesmo que sua remuneração seja menor, já que não vale a pena se dispor a um trabalho com uma distância significativa de sua casa, pelo fato de que não receberá com esse tempo à disposição do empregador.

Portanto, a retirada do instituto do tempo de trajeto ou horas *in itinere* trouxe grandes prejuízos, sendo, assim, um retrocesso à classe trabalhadora. Ademais, os trabalhadores se encontram prejudicados com a alteração ocasionada pela Reforma Trabalhista.

Referências

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. As recentes decisões do STF sobre os direitos dos trabalhadores: reforma ou destruição? **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n.2, p. 186 - 193, fev. 2017.

Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

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

FONSECA, Rodrigo Dias. et al. **Reforma Trabalhista Comentada**. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 402.

MIESSA, E. CORREIA, H. **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Jus PODIVM, 2021.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho: tomo III**. São Paulo: LTr, 2008.

Texto aprovado para publicação em 01 de setembro de 2021.