

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

FILIPPE GOMES CORREIA

**A APLICABILIDADE DO INSTITUTO HORAS *IN ITINERE* APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

ARACAJU

2018

FILIFE GOMES CORREIA

**A APLICABILIDADE DO INSTITUTO HORAS *IN ITINERE* APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe como um dos pré-requisitos para a conclusão do curso de Graduação em Direito.

Orientador: Prof^o. Esp. Charles Robert Sobral Donald.

ARACAJU

2018

C824a CORREIA, Filipe Gomes.

A Aplicabilidade Do Instituto Horas *In Itinere* Após A Reforma Trabalhista / Filipe Gomes Correia; Aracaju, 2018. 65 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador: Prof. Esp. Charles Robert Sobral Donald.

1. Reforma Trabalhista 2. Horas *in Itinere* 3. Estreitamento de Direitos 4. Empregados I. Título

CDU 349.2(813.7)

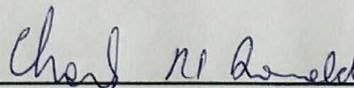
FILIPES GOMES CORREIA

**A APLICABILIDADE DO INSTITUTO HORAS *IN ITINERE* APÓS A REFORMA
TRABALHISTA**

Monografia apresentada como exigência para obtenção do grau de bacharel em Direito em comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

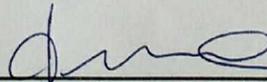
Aprovada em: 01/12/18

BANCA EXAMINADORA



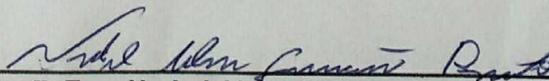
Profº. Esp. Charles Robert Sobral Donald

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Profº Dra. Flávia Moreira Guimarães Pessoa

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



Profº. Esp. Narbal Alves Guimarães Bisneto

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Aos meus pais Valdik e Maria que não pouparam esforços para que esse sonho fosse realizado. Dedico a vocês esse trabalho. A minha luta, sempre foram a de vocês. A minha vitória, será eternamente nossa!

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente aos meus pais, Valdik Correia e Maria Valério, meus irmãos Rafael e Camila, que me deram apoio e incentivo nas horas difíceis e por todo o carinho, amor e força dispensados ao longo desta jornada. Sem a força de vocês eu não conseguiria seguir em frente.

Agradeço a toda minha família que direta e indiretamente contribuíram e acreditaram na minha luta.

Aos meus amigos de curso, carinhosamente conhecidos como “grupo dos bolinhas e turma da Luluzinha”, agradeço por todo amor, força, incentivo, apoio, risadas e companheirismo dispensado.

Aos meus amigos da 1ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, especialmente às Juízas Sílvia Helena Paráboli e Mariana Petit, aos supervisores Tarsila Carneiro e ao Alvaro Calazans, e ao meu grande amigo e também estagiário Felipe Fontes, pelo incentivo e apoio incondicionalmente ofertado ao longo do estágio, meu muito obrigado. Vocês foram fundamentais para minha formação acadêmica, por isso merecem o meu eterno agradecimento.

Sou grato a todos os professores do curso de Direito da Fanese que contribuíram com a minha trajetória acadêmica, especialmente a Charles Robert Sobral Donald, responsável pela orientação do meu projeto, agradeço pela sua confiança.

À instituição Fanese, que ao longo da minha formação ofereceu um ambiente de estudo confortável, motivador e coberto de oportunidades.

Agradeço grandemente a Deus, por ter me concedido saúde, força e disposição, que em sua infinita sabedoria colocou força em meu coração para vencer essa etapa de minha vida. Agradeço todas as bênçãos que recaíram, não só sobre mim, mas também sobre aqueles que amo. Sem ele nada disso seria possível.

“O sucesso é ir de fracasso em fracasso sem perder entusiasmo.”

Winston Churchill

RESUMO

As mudanças legislativas caminham para o estreitamento de Direitos dos trabalhadores, sendo necessário que se faça uma análise ponderada e imparcial sobre tais alterações. Este trabalho busca constatar como a Reforma Trabalhista, consignada através da Lei 13.467/17, influenciará os contratos de trabalho que estavam em curso, especialmente no que diz respeito ao instituto das horas *in itinere*, visto que, como muitos pontos alterados e revogados pela referida reforma, os empregados findam por prejudicados, quando direitos e condições anteriormente estabelecidas para uma mesma situação jurídica, hoje, aos olhos do legislador pátrio, não mais é considerada como relevante. Entender o motivo que levou o legislador brasileiro a afastar a regra geral de um instituto de tamanha relevância para os trabalhadores do ordenamento jurídico seja no que concerne à parte financeira, seja no que se refere a sua jornada de trabalho, mostra-se essencial para entender a efetividade dessa evolução legislativa e como será regulada pelo poder judiciário os conflitos e as relações laborais levadas a sua tutela.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Horas *in itinere*. Estreitamento de direitos. Empregados.

ABSTRACT

Legislative changes are moving towards the narrowing of workers' rights, and a careful and impartial analysis of such changes is required. This work seeks to verify how the Labor Reform, recorded through Law 13467/17, will influence the contracts of work that were in progress, especially with regard to the institute of hours *in itinere*, since, like many points altered and revoked by the mentioned retirement, employees find themselves harmed, when rights and conditions previously established for the same legal situation, today, in the eyes of the country legislator, is no longer considered relevant. Understanding the reason that led the Brazilian legislature to withdraw from the legal system an institute of such relevance to the workers, whether it is the financial part or the working day, is essential to understand the effectiveness of this legislative evolution and how will be regulated by the judiciary conflicts and labor relations brought under its tutelage.

Keywords: Labor reform. Hours *in itinere*. Narrowing of rights. Employees.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	LEI 13.467/17 E O DIREITO INTERTEMPORAL	14
3	JORNADA DE TRABALHO	22
3.1	Aspectos Históricos e conceito	22
4	HORAS <i>IN ITINERE</i> ANTES DA LEI 13.467/17.....	33
4.1	Definição	33
4.2	Requisitos	36
4.2.1	Local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular	39
4.2.2	Transporte fornecido pelo empregador	43
4.3	Natureza Jurídica	45
5	HORAS <i>IN ITINERE</i> APÓS A REFORMA TRABALHISTA	47
6	CONCLUSÃO.....	59
	REFERÊNCIAS.....	62

1 INTRODUÇÃO

A força de trabalho é inerente ao ser humano e com ele se desenvolveu até os dias atuais. Pensar em mão de obra é, de certa maneira, regressar para antes da antiguidade, pensar que desde outrora a busca por alimentos, abrigo e satisfação de necessidades levavam o homem à realização de serviços e a garantir, no mínimo, a sua sobrevivência.

Nesse caminhar, e como decorrência dos efeitos que a Revolução Francesa e a Revolução Industrial acarretaram à sociedade, especialmente nas condições de trabalho, é que surgiu o Direito do Trabalho.

O direito do trabalho é o ramo do direito que disciplina as relações entre empregado e empregador, cujo propósito é a proteção da classe operaria em face da posição hierarquicamente superior do explorador da mão de obra.

As normas sobre direitos dos trabalhadores começaram a ganhar forma e estrutura dentro das cartas e documentos, inicialmente, em âmbito internacional. No Brasil, a Constituição Federal de 1934 foi a primeira carta a dispor especificamente sobre direito do trabalho, catalogando normas como salário mínimo, férias, repouso semanal remunerado, duração da jornada de trabalho, dentre outros.

Em 01 de maio de 1934, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, através do Decreto-Lei 5.452/43, que sistematizou em um único documento todas as normas e institutos direcionados ao direito do trabalho, ratificada de forma mais veemente a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, dentre as quais, a duração da jornada de trabalho, objeto do presente estudo.

Assim, estabeleceu o legislador constituinte, como direito social, tanto para os trabalhadores urbanos quanto para os rurais, que a duração do trabalho não seria superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, de forma a garantir ao empregado, além do respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, segurança e qualidade de vida, seja biológica, seja social.

Nesses termos, falar em duração da jornada de trabalho é pensar no tempo em que o empregado está à disposição da empresa, seja aguardando ou executando ordens, como no instituto das horas *in itinere*, em que o tempo de deslocamento da residência do empregado ao local de labor e vice-versa, integrava

a jornada de trabalho e em caso de excesso da duração legal era considerado como serviço extraordinário.

Até o dia 10 de novembro de 2017, este instituto previa que o tempo utilizado pelo empregado até o local de trabalho, bem como para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução.

Sob essa inteligência, vários empregados foram beneficiados com esse instituto, pois, muito embora a condução ser fornecida pelo empregador, a utilização deste transporte demandava algumas particularidades que acabavam por afetar a programação diária do empregado no que diz respeito a sua efetiva saída e chegada em sua residência, motivo pelo qual este período era computado na jornada de trabalho e como tal, reconhecido como de efetivo exercício.

Porém, no dia 11 de novembro de 2017 começou a vigorar em todo o território nacional a Lei 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista, inovando, alterando e extinguindo vários dispositivos e institutos na CLT, dentre eles, a caracterização das horas *in itinere* que, nos novos termos, tivera sua regra geral substancialmente afetada.

Desse modo, tendo a Lei 13.467/17 implicado, dentre outros, no instituto das horas *in itinere*, esse trabalho buscará desenvolver de forma crescente e construtiva o motivo que levou o legislador trabalhista a afastar a regra geral de aplicação do instituto retrocitado dos empregados, haja vista trata-se de um preceito há muito consagrado no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive, consubstanciado com enunciados e súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

O tema objeto do presente estudo se mostra de grande relevância para o ramo do Direito do Trabalho e para a classe operária, pois, em se tratando de recente inovação legislativa e da ainda reduzida abordagem sobre o conteúdo, se manifesta necessário acompanhar o desenvolvimento e aplicação do assunto pelos empregadores, operadores do direito e tribunais, assim como a maneira pela qual as novas regras afetarão os empregados submetidos aos dizeres da legislação anterior.

A partir dessa ocorrência, indaga-se a razão que movimentou o legislador a afastar a regra geral das horas *in itinere* do ordenamento jurídico brasileiro, mesmo com a ainda presença dos requisitos caracterizadores.

Dessa forma, constitui-se o objetivo geral deste trabalho identificar os aspectos materiais do instituto das horas *in itinere*. Os objetivos específicos se manifestaram ao verificar a aplicação da Lei 13.467/17 no tempo e no espaço; apontar o propósito do instituto em testilha antes da reforma trabalhista e; analisar a possibilidade de uma interpretação extensiva do diploma legal trabalhista a casos cujos requisitos se mostrem clarividentes.

Em vista disso, será abordada no capítulo 2 a aplicação da reforma trabalhista no tempo e no espaço. Posteriormente no capítulo 3, aspectos históricos, conceito e curiosidades sobre jornada de trabalho. Na sequência, no capítulo 4, o instituto das horas *in itinere* antes da Lei 13.467/17, situando seu conceito, requisitos e sua natureza jurídica e por fim, no capítulo 5, as horas de trajeto pós-reforma laboral, em que será demonstrado que o instituto discutido não fora por completo abolido da legislação do trabalho, mas sim, reformulado de tal forma que a sua aplicação dependerá, em breve síntese, de análise profunda do caso concreto e de interpretação extensiva e sistemática do operador do direito.

Metodologicamente, a técnica utilizada para fundamentar a pesquisa foi a bibliográfica, tendo como referência, a legislação brasileira, decisões judiciais dos tribunais do trabalho, entendimentos sumulados do Tribunal Superior do Trabalho, livros, textos publicados na internet, dentre outros instrumentos escritos disponíveis acerca da matéria, a fim de obter definições e resultados dentro do tema apresentado.

Para a realização da presente pesquisa foi adotado o método dedutivo, objetivando desenvolver um modo de pensar racional e consistente, a partir de um panorama geral sobre a Lei 13.467/17 até o ponto principal do estudo, qual seja, as implicações desta no instituto das horas *in itinere*.

2 LEI 13.467/17 E O DIREITO INTERTEMPORAL

A Lei 13.467/17 despontou no ordenamento jurídico brasileiro em um momento político, econômico e social demasiadamente fragilizado, isso porque o Congresso Nacional passava por uma severa crise política, com inúmeros parlamentares investigados e mandatos cassados pela justiça federal. A reforma Trabalhista, como é amplamente conhecida, foi aprovada em meio a toda essa turbulência, turbulência essa que se dividia em dois campos: a reforma trabalhista e a reforma da previdência. A primeira já está em vigor, a segunda ainda insiste no campo parlamentar.

A reforma trabalhista, objeto deste estudo, entrou em vigor no plano normativo brasileiro com o intuito de, literalmente, reformar a enfadada legislação trabalhista, que conta com mais de 70 anos de vigência e não mais conseguia acompanhar os avanços das relações de trabalho atuais firmadas entre empregado e empregador.

Entretanto, nem tudo são flores. Há aqueles que entendem que a reforma trabalhista fora justa e atende de forma veemente os interesses tanto do obreiro quanto do patrão. E há aqueles que tecem duras críticas a drástica alteração legislativa que a retrocitada lei promoveu na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

De fato, a legislação trabalhista brasileira necessitava de uma nova roupagem e possivelmente, pelo fato do lapso temporal existente entre atualizações normativas, a recepção dos termos da reforma não fora aceita pacificamente pela maioria dos brasileiros.

Fato é que somente o tempo dirá se a reforma trabalhista atenderá aos anseios dos dois polos da relação de labor, visto se tratar de uma legislação nova, com varias alterações e inovações que começaram a serem aplicadas aos contratos de trabalho há pouco tempo.

Passado esta sintética análise acerca da reforma trabalhista, importante se faz entender sobre a aplicabilidade desta legislação no tempo e no espaço brasileiro.

A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – LINDB-, em seu art. 1º (BRASIL, 1942), prescreve que *“salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país 45 dias depois de oficialmente publicada.”*

Esse preceito positiva no ordenamento jurídico brasileiro que toda norma, seja qual for a sua matéria de abrangência, possui prazo para vigorar em determinado território, prazo esse que pode vir expresso na própria norma ou, na sua ausência, 45 dias depois de oficialmente publicada, desde que em território nacional.

Antes da sua vigência, a lei deve obrigatoriamente respeitar um processo legislativo instado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 para poder, de fato, tutelar as relações jurídicas para qual fora criada. Este processo, em linhas gerais, transcorre os caminhos da elaboração da norma, da promulgação, da publicação, da *vacatio legis* (quando assim determinada) e por fim, da vigência, nesta ordem.

Destaque-se que o período acima inscrito como *vacatio legis* corresponde ao prazo existente entre a data em que a norma fora oficialmente publicada e o início da vigência dos seus comandos legais, servindo como meio facilitador da divulgação da *lex* e sua efetiva aplicação. É factível lembrar, ademais, que durante o período de *vacatio legis* a norma não detém de obrigatoriedade, visto que esse interstício legal objetiva dar amplo conhecimento do seu conteúdo à sociedade imediatamente interessada na sua tutela.

Nesse caminhar, é lógico presumir que uma lei em vigor obriga a todos indistintamente, uma vez que *“ninguém pode escusar-se de cumpri-la alegando que não a conhece”* (BRASIL. LINDB, 1942, Art. 3º), e assim será até que outra a revogue ou a modifique.

De acordo com Delgado (2004, p. 244), a *“aferidas as circunstancias e elementos caracterizadores da situação fática enfocada, pesquisada e interpretada a ordem jurídica, o operador do Direito consuma a incidência do preceito normativo pertinente á situação real examinada”*. Desta forma, a aplicação do Direito consiste no processo de realização da incidência da norma abstrata sobre o caso concreto em que se busca a tutela jurídica.

Estreitando ainda mais esse tema que é a aplicabilidade de uma norma no ordenamento jurídico, a Lei 13.467/17, legislação objeto desta tarefa, trouxe todas as peculiaridades abordadas linhas acima, visto que ela fora sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017 e oficialmente publicada no Diário

Oficial da União em 14 de julho de 2017. Entretanto, somente entrou em vigor no plano nacional em 11 de novembro de 2017, depois de decorridos cento e vinte dias da sua publicação oficial.

A aplicabilidade de uma norma jurídica no tempo e no espaço urge de grande importância no que concernem as implicações que a nova legislação imporá aos negócios jurídicos, no caso em discussão, aos contratos de trabalho.

“As leis não são retroativas e têm aplicação imediata” (CASSAR, 2014, p.132), na medida em que a eficácia de um documento legal no tempo sustenta-se pelo período em que produzirá seus efeitos e incidirá sobre as situações jurídicas tuteladas, bem como a sustentabilidade do seu início, calcado pelo princípio da irretroatividade das leis que dispõe que as novas leis se manifestam para o futuro, não abalando fatos pretéritos.

Nessa linha, preconiza o art. 6º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro (BRASIL, 1942), que a *“lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.”*

Neste sentido, o Ministro FUX (2016, citado pela revista eletrônica Consultor Jurídico, 2016, não paginado):

Em essência, o problema da eficácia da lei no tempo é de solução uniforme, porquanto toda e qualquer lei, respeitado o seu prazo de vacatio legis, tem aplicação imediata e geral, respeitados os direitos adquiridos, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Muito embora a última categoria pareça ser a única de direito processual, a realidade é que todo e qualquer novel diploma de processo e de procedimento deve respeitar o ato jurídico-processual perfeito e os direitos processuais adquiridos e integrados no patrimônio dos sujeitos do processo. Assim, v.g., se uma lei nova estabelece forma inovadora de contestação, deve respeitar a peça apresentada sob a forma prevista na lei pretérita. O mesmo raciocínio impõe-se caso a decisão contemple ao vencedor custas e honorários e uma nova lei venha a extinguir a sucumbência nesta categoria de ações. Nesta hipótese, o direito subjetivo processual à percepção daquelas verbas segundo a lei vigente ao tempo da decisão não deve ser atingido.

O Direito do Trabalho subordina-se ao princípio jurídico geral que dita o conflito das normas no tempo, assim, *“(...) a norma jurídica emergente terá simples efeito imediato, respeitando o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (...)”*, (DELGADO, 2004, p. 245).

Sobre o tema, preleciona a iminente jurista e autora Cassar (2014, p.133), que *“as leis de proteção ao trabalho (regras imperativas e cogentes) têm aplicação imediata e atingem os contratos de trabalho em curso, mas não modificam os já extintos ou as situações já consumadas sob a égide da lei anteriores.”*

Ainda nessa equação:

A lei nova possui **efeito imediato**, passando a reger as situações em curso ou ainda não consumadas à época do surgimento da norma, mas não possui **efeito retroativo**, não podendo reger situações já consumadas, juridicamente, sob a égide da lei anterior. Em síntese, a nova disposição normativa tem aplicação imediata, ou seja, incide sobre a relação em curso, regulando apenas os fatos ocorridos daí para frente, sem atingir eventos anteriores. (SARAIVA, 2010, p. 65) (grifo do autor).

Ademais, Delgado (2004, p. 245), sustenta que no que concerne ao conflito das leis no tempo, além dos dois efeitos retrocitados, há ainda o efeito diferido, regente de situações futuras em comparação à data de vigência da norma jurídica.

Lembra Sussekind (2002, p. 168), que os fatos verificados no passado podem ser considerados na relação contratual que perdura, desde que ainda não tenham gerado consequências jurídicas, ou seja, *“a aplicação imediata da nova lei será normal se do fato pretérito não tenha: a) resultado direito adquirido para o seu titular; b) verificado a constituição ou extinção definitiva de uma situação jurídica (ato jurídico perfeito) ou; c) havido coisa julgada;”*, significando que, muito embora a incidência das novas normas de ordem pública, considerando ser o contrato de trabalho uma relação jurídica de trato sucessivo, por vezes dê a ilusão de retroatividade, na verdade corresponde à aplicação, no presente, da nova disposição imperativa.

Logo, a par disso, *“os dispositivos de caráter imperativo possuem imediata aplicação exatamente às relações jurídicas já impulsionadas, mas não consumadas, não possuindo efeito retroativo”*, ou seja, a irretroatividade da lei não se confunde com sua aplicação imediata (SUSSEKIND, 2002, p. 167).

A abrangência de aplicação de uma lei é de tamanha essencialidade e importância, consubstanciando a noção de que a lei rege a jurisdição a qual fora disciplinada, regulada e editada, que, em se tratando do Decreto-Lei 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho –, sua eficácia é comparada a uma Lei Federal e

como tal, possui aplicabilidade e vigência em todo o país, visto que “*a legislação de Direito do Trabalho deve regular todas as relações de emprego surgidas no território nacional, pois vigora em todo país e é lei federal*” (CASSAR, 2014, p. 131).

Em nosso ordenamento jurídico, fora estacionado como princípio fundamental da República Federativa do Brasil a soberania estatal, devendo ser entendido, ao contextualizá-lo com o presente tema, que “*a norma jurídica deve ser aplicada nos limites das fronteiras geográficas do seu respectivo órgão político (locus regit actum)*” (CHAVES, 2005, p. 68).

Ao mesmo passo, e não poderia ser diferente, vige o critério da territorialidade na seara trabalhista, no sentido de que a aplicação de uma lei no espaço, em um território, deve basear-se pelo local onde houve a execução do contrato de trabalho, não importando, para tanto, onde este fora pactuado.

Nesse caminho, Delgado (2004, p. 248) comenta que o Direito do Trabalho também se submete ao critério jurídico geral que rege o conflito das normas jurídicas no espaço, ocasião em que “*a norma jurídica a se aplicar à relação de emprego será aquela do lugar da execução dos serviços*”.

Destarte, independentemente de o obreiro ser nacional ou estrangeiro, a legislação trabalhista brasileira será aplicada, dado que o princípio da *lex loci executionis* determina a aplicação da legislação social do trabalho no País em que o colaborador executou o contrato de labor.

Entrementes, a Lei 13.467/17, chamada de Reforma Trabalhista, que alterou, acrescentou e extinguiu dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452/43, entrou em vigor no plano nacional no dia 11 de novembro de 2017 sem, contudo, estabelecer um regramento de transição a fim de facilitar a sua efetiva aplicação.

Em sentido similar, o seguinte posicionamento doutrinário:

O silêncio legislativo eloquente em matéria de direito intertemporal autoriza a ilação de que, como regra, os dispositivos de direito material que criem novas figuras, eliminem direitos ou criem restrições desfavoráveis aos trabalhadores somente valham para as relações de emprego inauguradas no âmbito normativo da lei no 13.467/2017 (Souza, 2017, p. 248).

Decerto que esta será integralmente aplicada aos contratos de trabalho firmados após a sua vigência e não a será aos contratos findos até a sua entrada em

vigor, pois nesta hipótese, prevalece a legislação vigente à época em que o contrato existiu e sua aplicação é ineficaz.

Relativamente aos contratos de trabalho que permaneceram válidos com a entrada da Reforma Trabalhista no plano normativo brasileiro, ou seja, aos contratos que continuarão existentes, é necessário destacar que os contratos de labor são pactos que possuem características específicas em relação a outras formas contratuais. Isso por que os contratos cujos interesses são a prestação de serviços são regidos por um conjunto de normas que, em sua maioria, não se limitam a legislação criada pelo poder legislativo, isto é, também sofrem os efeitos dos acordos coletivos de trabalho, acordos individuais de trabalho, convenção coletiva de trabalho e cláusulas contratuais.

O art. 468 da CLT preconiza *in casu*, que:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL. 1943, não paginado).

Também nessa linhagem segue o art. 444 do mesmo diploma legal, ao sustentar 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. (BRASIL. 1943, não paginado).

Relevante a ponderação do eminente Ministro e doutrinador DELGADO:

Há ponderações no sentido de que a Lei n. 13.467/2017 atinge, a partir de 13.11.2017, todos os contratos de trabalho existentes no País, mesmo os contratos antigos, pois correspondem a contratos de trato sucessivo, com parcelas que se vencem reiteradamente ao longo do tempo. Nesse quadro, as parcelas antigas estariam preservadas, porém as parcelas subsequentes a 13.11.2017 estariam alcançadas pela lei nova. De outro lado, há ponderações no sentido de que a Lei n. 13.467/2017 teria de respeitar o direito adquirido pelos trabalhadores, em seus contratos de trabalhos antigos, não podendo modificar o conteúdo de tais contratos, ainda que esse conteúdo tenha sido criado, tempos atrás, por regra legal. Tais ponderações valem-se, como fundamento, de distintas normas da Constituição da República – todas imperativas, a

propósito: art. 5º, XXXVI (respeito ao direito adquirido); art. 5º, § 2º (princípio da vedação do retrocesso social); art. 7º, caput (princípio da norma mais favorável); art. 7º, VI (princípio da irredutibilidade salarial). A jurisprudência do TST, ao enfrentar, há poucos anos, situação parecida, sufragou esta segunda direção interpretativa. Realmente, ao decidir sobre o tema da redução da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário, em decorrência do advento da então nova Lei n. 12.740, de 8.12.2012, aprovou alteração em sua Súmula n. 191 no sentido de afirmar que a “alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei n. 12. 740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT” (Súmula n. 191, inciso III). (DELGADO, 2017, p. 371) (grifo nosso).

Assim, idem aos preceitos da CLT e tendo em consideração o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria, a Reforma Trabalhista não se aplica às cláusulas contratuais pactuadas pelas partes da relação de emprego, mas, aplica-se aos atos praticados nos contratos de labor já existentes a partir da vigência da Lei 13.467/17 em que a legislação seja, de fato, aplicável, sempre respeitando o regramento constitucional do ato jurídico perfeito, direito adquirido e coisa julgada.

Os Tribunais Regionais do Trabalho já vem se posicionando dessa maneira, a fim de acompanhar os sábios entendimentos da Colenda Corte em matéria trabalhista, como o TRT da 3ª:

RECURSO ORDINÁRIO. REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017. APLICAÇÃO DA LEI PROCESSUAL NO TEMPO. DIREITO INTERTEMPORAL. INSTITUTOS PROCESSUAIS HÍBRIDOS. PRINCÍPIOS DA SEGURANÇA JURÍDICA E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL SUBSTANTIVO. 1. Em um Estado Democrático de Direito e por razões de segurança jurídica, restringe-se a eficácia da lei processual para manter intactos os atos jurídicos processuais perfeitos, os direitos processuais adquiridos e a coisa julgada (CR/1988, art. 5º, XXXVI; LINDB, art. 6º). 2. No âmbito **de direito intertemporal processual vige, assim, a regra "tempus regit actum". Por meio dela, os fatos ocorridos e situações já consumadas no passado não se regem pela lei nova que entra em vigor, mas continuam valorados segundo a lei ao tempo de sua formação.** 3. O art. 14 do NCPC, ao determinar que a norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada, aponta para a aplicação mitigada da teoria do isolamento dos atos processuais. 4. Deve-se proteger as situações jurídicas

consolidadas, especialmente em relação aos institutos processuais híbridos (ou bifrontes), impedindo-se a aplicação imediata da lei processual nova. 5. Em interpretação sistemática e teleológica do ordenamento processual (CPC/2015, art. 8º), e em face dos princípios do devido processo legal e da segurança jurídica, sob enfoque do ato jurídico processual perfeito, da não surpresa e da proteção da confiança, não são passíveis de aplicação às ações ajuizadas em data anterior a 11 de novembro de 2017 os requisitos da petição inicial (liquidação do pedido), os requisitos e a abrangência da Justiça Gratuita, e em relação aos honorários advocatícios sucumbenciais (inclusive recíprocos) e honorários periciais estabelecidos pela Lei 13.467/2017. (TRT-3 - RO: 00116602520175030183 0011660-25.2017.5.03.0183, Relator: Camilla G.Pereira Zeidler, Terceira Turma) (grifo nosso).

Desta forma, a Reforma Trabalhista tem aplicação imediata, geral e rege as relações jurídicas laborais em todo o território brasileiro, cujo efeitos são *ex nunc*, ou seja, somente executado a partir da sua entrada em vigor no plano nacional, em respeito ao princípio da irretroatividade das leis, garantindo-se segurança jurídica as relações e respeitando os conceitos constitucionais da coisa julgada, ato jurídico perfeito e direito adquirido.

3 JORNADA DE TRABALHO

O tema jornada de trabalho ocupa posição de destaque no desenvolver da história do Direito do Trabalho. A Jornada laboral sempre foi um dos temas mais centrais e polarizantes ao longo das lutas operárias e ajudaram a conduzir a construção e o desenvolvimento desse ramo especializado do Direito.

Nesse tópico, abordaremos aspectos históricos, conceitos, curiosidades e teorias que ajudarão a compreender a finalidade deste trabalho e sua intrínseca relação com o instituto horas *in itinere*.

3.1 Aspectos Históricos e conceito

A expressão “trabalho” está hoje consignada em nossa Carta Cidadã como um direito social, sendo, indubitavelmente, um grande instrumento para garantir existência digna a todos, em manifestação expressa ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Ainda nesse viés, preleciona Pedro Lenza (2011, p. 976) que “*o Estado deve fomentar uma política econômica não recessiva, tanto que, dentre os princípios da ordem econômica, destaca-se a busca do pleno emprego*”.

Em um contrato de trabalho, em que empregado e empregador firmam cláusulas e ajustes que, em regra, perdurarão até a sua extinção, o período em que o trabalhador executará as suas funções é e deve ser também convencionado, a esse período a legislação, a doutrina e jurisprudência convencionaram-se em chamar de jornada, horário ou duração do trabalho.

Modernamente, o tema jornada ganhou importância ainda mais notável, ao ser associado também a análise e realização de uma consistente política de saúde no trabalho.

Segundo ensina Delgado (2004, p. 831), *in verbis*:

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. (DELGADO, 2004, p. 831).

Isso significa que as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais, necessariamente, normas exclusivamente econômicas, uma vez que

podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais e assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

Nesse caminhar, jornada de trabalho, de acordo com Martins (2013, p. 549) *“compreende o número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa”*, horário de trabalho *“é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até o seu término, não se computando, porém, o tempo de intervalo”* e duração do trabalho *“tem um aspecto mais amplo, podendo compreender o módulo semanal, mensal e anual”*.

Segundo comenta Martins (2013, p. 551), a jornada de trabalho *“teria natureza mista, coexistindo elementos com características pública e privada”*. Isso porque, segundo o eminente autor supracitado, *“tem natureza pública, pois é interesse do Estado limitar a jornada de trabalho, de modo que o trabalhador possa descansar e não venha prestar serviços em jornadas extensas [...]”*, e natureza privada porque *“as partes do contrato de trabalho podem fixar jornadas inferiores às previstas na legislação ou nas normas coletivas”*.

A título de conhecimento, a expressão *jour*, em francês, corresponde a dia. *Journée* significa jornada, ou seja, trazendo para a linguagem brasileira, jornada significa o que é diário.

Como levantado linhas acima, o direito ao trabalho está positivado em nosso ordenamento jurídico como sendo um direito social, inscrito no art. 6º, *caput* da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). O art. 7º do mesmo diploma legal precisa um catálogo de direitos sociais aplicáveis aos trabalhadores urbanos e rurais, bem como para os obreiros que exercem suas atividades de forma avulsa e, inclusive, aos trabalhadores domésticos.

Este rol de direitos exarados no retrocitado artigo é tão grande quanto o repertório do famoso e conhecido art. 5º, também da Constituição da República de 1988, que prescreve uma vasta gama de direitos e deveres individuais e coletivos, razão pela qual, limitando-se a abordagem específica deste capítulo, peço licença para transcrever o direito social dos trabalhadores referente à jornada de trabalho:

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

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 1988, não paginado).

Abrindo aspas nesta fundamentação teórica e aproveitando a oportunidade do tema, interessante manifestação dos trabalhadores ocorrera nos países de língua inglesa quando desejavam que a jornada de trabalho fosse limitada a oito horas, cuja exteriorização se enxergou através do seguinte refrão, trazido da substancial obra do Martins (2013, p.547):

“Eight hours to work; (Oito horas para trabalhar)
Eight hours to play; (Oito horas para jogar);
Eight hours to sleep; (Oito horas para dormir);
Eight shilling a day.” (Oito Xelins por dia).

Ato contínuo, também nesse sentido caminhou e caminha a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu Título II, Capítulo II, Seção II, art. 58, que permaneceu com a entrada em vigor da Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista –, que “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”.

Leciona Sussekind sobre o tema que:

Essa limitação decorre de aspectos biológicos (prevenção contra os efeitos psicofisiológicos oriundos da fadiga, provocados pela excessiva racionalização do trabalho), econômicos (redução da capacidade produtiva do trabalhador quando submetido a extensas jornadas de trabalho e aumento no número de acidentes de trabalho ocorridos durante a prestação de trabalho extraordinário; aumento do desemprego) e sociais (tornar possível ao trabalhador maior convívio familiar e social, aprimoramento profissional etc.) (SUSSEKIND, 2002, p. 478).

Ainda de acordo com Sussekind (2002, p. 479), para alcançar esses objetivos, os limites impostos ao tempo de trabalho contemplam vários aspectos, sendo eles: “a) *jornada normal de trabalho*; b) *intervalo intrajornada*; c) *intervalo entre duas jornadas*; d) *trabalho extraordinário* e; e) *descanso semanal*.”

Deste modo, um contrato de labor pactuado sob a égide da legislação brasileira deve obrigatoriamente respeitar o limite máximo de oito horas diárias e

quarenta e quatro horas semanais para a execução das atividades contratadas. A prestação de serviços para além desses limites, quais sejam: oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, resulta em labor extraordinário e como consequência, devidamente remunerado, salvo se compensado através de um repouso subsequente.

Decerto que o tema Jornada de Trabalho ou Duração do Trabalho fora um dos temas de Direito do Trabalho mais afetados com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, alterando substancialmente alguns artigos e, em alguns casos, extinguindo situações jurídicas que até então eram tuteladas, como é o caso em específico do instituto das horas *in itinere*, ponto a ser mais bem detalhado tópicos à frente.

Ademais isso, Bernades (2017, p. 1295) conceitua a duração do trabalho como sendo o *“lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o seu empregador, em virtude do contrato”*, e completa especificando que *“a duração do trabalho pode ser mensurada por diversos parâmetros, tais como dia (duração diária ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal) e ano (duração anual)”*.

Delgado (2003, p. 824) explica jornada de trabalho como:

O lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face do seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. (DELGADO, 2003, p. 824).

Também sobre o tema, define Martins (2013, p. 550), *“jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado”*.

Assim sendo, o íterim existente entre o momento em que o trabalhador chega à empresa ou a partir do instante em que este fica disponível para o empregador até a oportunidade em que o laborista deixa o estabelecimento comercial ou desapega dos comandos patronais conceitua-se como duração do trabalho ou jornada de trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª trata do tema também sob a nomenclatura acima exposta, vejamos:

RECURSO DA RECLAMADA. DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. TESTEMUNHA QUE AFASTA A VALIDADE DOS CARTÕES DE PONTO ANOTADOS POR TERCEIRO. Verificandose, na linha da prova testemunhal, que os cartões de ponto não refletiam a real **jornada de trabalho** e que o acordo de compensação era uma ficção, porque não havia horas destinadas à compensação, mantém-se o deferimento de horas extras a partir do cotejo da jornada alegada na inicial e da prova oral. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT-20 – RO: 00002314420145200005, Relator: FABIO TULIO CORREIA RIBEIRO, Data de Publicação: 12/05/2017) (grifo nosso).

A jurisprudência consolidada do Colendo Tribunal Superior do Trabalho cita a jornada de trabalho e orienta a sua marcação, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA Nº 338, I, DO TST 1. **Cumprido ao empregador que dispõe de mais de 10 (dez) empregados registrar a jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT.** A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. **Inteligência do item I da Súmula nº 338 do TST.** 2. Agravo de instrumento da Reclamada Bompreço Supermercados do Nordeste Ltda. de que se conhece e a que se nega provimento. (TST – ARR: 5233320125060411, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 22/03/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017) (grifo nosso).

O conceito de jornada de trabalho compreende algumas situações e outras muitas especificidades quando analisado o contrato de trabalho sob o prisma das diversas espécies de profissões e funções possíveis de serem desenvolvidas.

Existe a jornada dos empregados que exercem seus misteres fora das dependências do empregador, dos gerentes, diretores e chefes de repartições, dos advogados, dos engenheiros e médicos, dos digitadores, dos telefonistas, dos professores, dentre outros que possuem particularidades no que concerne a fixação e registro da jornada de trabalho, situações que não serão abordadas na presente obra, visto que não objeto do estudo em testilha, mas citado, ainda que de modo tangencial, para efeito de conhecimento e localização sobre o tema.

Dentro desta ótica e em conformidade com Martins (2013, p. 550), o conceito de “*jornada de trabalho deve ser analisado sob três prismas: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo in itinere*”, como veremos a seguir.

Antes disso, importa esclarecer que a expressão *in itinere* provem do latim e significa itinerário, percurso, deslocamento, movimento. Em termos laborais, esse termo pode ser compreendido como “o tempo correspondente à ida e volta da residência do empregado ao local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador” (SUSSEKIND, 2002, p. 484).

Pois bem.

Pelo primeiro prisma suscitado, o tempo efetivamente trabalhado, temos que não serão considerado como período de serviço prestado as paralisações do obreiro, “como o fato de o empregado estar na empresa, em hora de serviço, mas não estar produzindo” (MARTINS, 2013, p. 550).

A legislação brasileira, entretanto, não recebe esta teoria, visto que há em nosso ordenamento jurídico episódios em que a paralisação da atividade é considerada como serviço prestado, como é o caso dos serviços de mecanografia, datilográfica, escrituração ou cálculo, em que o intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de labor é devidamente computado na duração normal do trabalho (art. 72 da CLT), ou ainda, no caso dos trabalhadores que exercem suas atividades em câmaras frigoríficas, possuem um intervalo de 20 minutos a cada 1h40min de labor, que também é computado como tempo de efetivo serviço (art. 253 da CLT).

Os Tribunais Regionais do Trabalho sustentam essa conjuntura, como é o caso do TRT da 1ª, vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO em face da sentença de procedência parcial de fls.224/225, complementada às fls. 234, da Drª. Dalva Macedo, Juíza Titular da 8ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. **O desempenho de função predominantemente de digitação, de forma contínua e permanente, justifica a aplicação do artigo 72 da CLT e da Súmula 346 do C.TST, que equipara os digitadores aos trabalhadores nos serviços de mecanografia, com direito a intervalo de 10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo e jornada de 6 horas.** (TRT-1 - RO: 8725620115010008 RJ, Relator: Theocrito Borges dos Santos Filho, Data de Julgamento: 20/02/2013, Sexta Turma, Data de Publicação: 06-03-2013) (grifo nosso).

O TRT da 3ª segue a mesma linha de raciocínio, *in verbis*:

RECURSO – ALÇADA – DIGITADOR – MECANÓGRAFO – JORNADA DE TRABALHO – I – Não tendo a inicial, a defesa e o Juiz em audiência dado valor a causa, esta não se torna de alçada. Existindo parcelas ilíquidas, somente pelo valor dado à condenação ser inferior à alçada. II – **E predominante a jurisprudência que reconhece a atividade do mecanógrafo como semelhante à do digitador, para considerar este amparado pelo art. 72 da CLT, mas ao digitador não se aplica a jornada reduzida de seis horas.** (TRT-3 - RO: 420188 4201/88, Relator: Orestes Campos Goncalves, Quarta Turma, Data de Publicação: 24/02/1989,DJMG . Boletim: Não.) (grifo nosso).

Sob a segunda acepção, temos que o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, não executando seus misteres, mas a sua disposição, é, também, considerado na jornada de trabalho. *“A partir do momento em que o empregado chega à empresa até o momento em que dela se retira, há o cômputo da jornada de trabalho”* (MARTINS, 2013, p. 550).

Nossa legislação, ao contrário da primeira, simpatiza com essa teoria. Um exemplo fidedigno disto diz respeito aos trabalhadores que exercem suas funções em minas, em que o período gasto entre a boca da mina até o local de trabalho, e vice-versa, muito embora não seja um tempo de efetiva atividade, é computado na jornada de trabalho, conforme o art. 294 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Vejamos o que o TRT 18 entende sobre a matéria:

JORNADA EM MINAS DE SUBSOLO. PRORROGAÇÃO DA JORNADA SEM PRÉVIA LICENÇA DA AUTORIDADE COMPETENTE EM HIGIENE DO TRABALHO. INVALIDADE. O trabalho em minas de subsolo é manifestamente desfavorável ao empregado, o que justifica a previsão legal da jornada especial de seis horas diárias, visando resguardar a saúde e segurança dos mineiros. Em razão disso, somente a lei pode

estabelecer requisitos que excepcionem referida proteção, como o faz no artigo 295 da CLT, não podendo as partes convencionarem no sentido de desconsiderar o comando legal, o qual expressamente prevê a prévia autorização do órgão competente em matéria de higiene do trabalho para a prorrogação da jornada. (TRT-18 - RO: 00005644420145180201 GO 0000564-44.2014.5.18.0201, Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 15/04/2015, 4ª TURMA) (grifo nosso).

O TRT da 3ª região, conclui da mesma forma:

MINEIRO – JORNADA DE TRABALHO – TEMPO DE PERCURSO DA BOCA DA MINA AO LOCAL DE TRABALHO. A limitação de jornada de trabalho do mineiro em "seis" horas diárias implica na remuneração das horas excedentes com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) não importando se estas são gastas no percurso da boca da mina ao local de trabalho ou noutra atividade já que a norma não discrimina e onde esta não distingue, não pode o intérprete fazê-lo. (TRT-3 – RO: 1341191 13411/91, Relator: Michel Francisco Melin Aburjeli, Terceira Turma, Data de Publicação: 28/10/1992,27/10/1992. DJMG. Boletim: Sim.) (grifo nosso).

Acompanha o TRT 3, decifrando que:

HORA DE TRANSPORTE – MINA – TRABALHO EM SUBSOLO. O tempo gasto pelo empregado da boca da mina ao subsolo, local do trabalho efetivo, e do retorno àquela, é de ser retribuído como hora extraordinária por exceder à jornada normal do mineiro, que é de seis horas, e em face de ser, nela, computado. Exegese dos arts. 293 e 294 da CLT. (TRT-3 – RO: 597591 5975/91, Relator: Luiz Carlos da Cunha Avellar, Primeira Turma, Data de Publicação: 05/06/1992,04/06/1992. DJMG . Boletim: Sim.) (grifo nosso).

A terceira teoria explica o tempo *in itinere*, como “a jornada de trabalho desde o momento em que o empregado sai da sua residência até quando a ela regressa” (MARTINS, 2013, p. 550).

Essa teoria, ainda que aceita pela legislação pátria, não deve ser visualizada sob a ótica de abrangência máxima, isto é, em todos os casos, isso porque haveria demasiada dificuldade por parte do empregador em controlar, de fato, a real jornada de trabalho do trabalhador no período compreendido entre a residência deste e o posto de trabalho, vice-versa. Esse entendimento é pertinente, uma vez que o empregado pode residir muito longe da empresa ou ficar parado por horas no trânsito da região e esse ônus, decerto que invariável e sem controle, ser acometido em sua integralidade ao empregador.

A respeito dessa situação deveras abrangente e peculiar, entende o tribunal regional do trabalho da 18ª, *ipsis verbis*:

HORAS IN ITINERE. TRANSPORTE NÃO FORNECIDO PELO EMPREGADOR. **Restando comprovado que o transporte utilizado era fornecido pela prefeitura da cidade onde o empregado residia, não há falar em horas in itinere.** (TRT-18 - RO: 00016155820115180181 GO 0001615-58.2011.5.18.0181, Relator: GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, Data de Julgamento: 27/10/2011, 3ª TURMA) (grifo nosso).

TEMPO À DISPOSIÇÃO. ESPERA PELO TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. INEXISTÊNCIA. NÃO INCLUSÃO NA JORNADA DE TRABALHO. **Inexistindo tempo de espera por determinação patronal ou decorrente da dinâmica de suas atividades, não há falar em tempo à disposição do empregador.** (TRT-18 - RO: 00105333120155180013 GO 0010533-31.2015.5.18.0013, Relator: CELSO MOREDO GARCIA, Data de Julgamento: 30/11/2015, 2ª TURMA) (grifo nosso).

A parte que justifica esta acepção é o conhecido instituto da jornada *in itinere*, ou horas *in itinere*, pois “depende de que o empregador forneça a condução e o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte regular público” (MARTINS, 2013, p. 550), como é o caso dos trabalhadores ruralista. Nessa

hipótese, a jornada de trabalho começa a ser computada como de efetivo serviço quando o trabalhador entra no transporte fornecido pelo empregador e finda com a saída daquele da condução fornecida.

Nesse sentido, até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista – o que será adiante melhor analisado –, o Tribunal Regional do Trabalho da 24^a entendia que:

TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR PARA O TRAJETO RESIDÊNCIA-TRABALHO E VICE-VERSA. HORAS IN ITINERE E NÃO MERO BENEFÍCIO. 1. O fornecimento de transporte pelo empregador não serve apenas aos interesses dos trabalhadores pela comodidade no deslocamento residência-trabalho. 2. Quando o local é de difícil acesso, ele é concedido em razão dos interesses e conveniência da empresa, como forma de viabilizar sua atividade econômica. 3. **Nesses casos as horas de percurso configuram-se como tempo à disposição e devem ser computadas na jornada de trabalho.** (TRT-24 00004278520135240086, Relator: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR, 1^a TURMA, Data de Publicação: 16/06/2014) (grifo nosso).

HORAS IN ITINERE. INDISPONIBILIDADE DE TRANSPORTE PÚBLICO. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO - **Sendo incontroverso que o local da prestação de serviços não é servido por transporte público coletivo urbano, e tendo em vista que o conceito disposto no art. 58, § 2º da CLT e na Súmula 90 do Colendo TST restringe-se ao transporte coletivo urbano, razoável entender tratar-se de local de difícil acesso, sendo devidas, por consequência, as horas in itinere.** (TRT-24 00006166620145240106, Relator: FRANCISCO DAS C. LIMA FILHO, 2^a TURMA, Data de Publicação: 25/07/2016) (grifo nosso).

Como é possível observar ao analisar as três teorias ou prismas trazidos pelo doutrinador Martins (2013), *“o Direito do Trabalho permite um sistema heterogêneo para caracterizar a jornada de labor, como é o tempo à disposição do empregador e o tempo in itinere.”*

Esta última teoria, respeitados seus requisitos caracterizadores e definida como horas *in itinere*, é exatamente o foco deste estudo e por isso, será melhor aplicada nos capítulos subsequentes.

4 HORAS *IN ITINERE* ANTES DA LEI 13.467/17

Na composição da jornada de trabalho há critérios informadores que justificam e caracterizam o seu modo de ser, dentre eles esta o tempo de deslocamento ou tempo *in itinere*, como visto no tópico anterior.

A partir desse critério jurídico, considera-se integrante da jornada laboral o período que o trabalhador utilize no deslocamento residência-trabalho-residência, ainda que, evidentemente não exista efetiva prestação de serviços.

Nesse item, será retratado o conceito do instituto em estudo, suas particularidades, requisitos e sua natureza jurídica, a fim de consubstanciar o deslinde deste tema.

4.1 Definição

Conforme alinhavado acima, a Lei 13.467/17 alterou, incluiu e extinguiu diversos dispositivos da CLT, principalmente no tema relativo à jornada de trabalho e em especial, ao instituto das horas *in itinere*.

O instituto das horas *in itinere* deu seus primeiros passos a partir da década de 70 e fora enquadrada como tempo à disposição do empregador a partir de uma interpretação extensiva do caput do art. 4 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), 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*”.

Tempo à disposição deve ser entendido, conforme doutrina de Vólia Bomfim Cassar como:

Todo o tempo em que o empregado permanecer à disposição da empresa, trabalhando ou não, deverá ser computado na jornada. O tempo à disposição independe das atribuições que estão sendo ou não exercidas, ou até o local onde o empregado se encontre, isto é, dentro ou fora do estabelecimento. (CASSAR, 2014, 618).

Todavia, o entendimento de que as horas *in itinere* esquadra-se na acepção jurídica do tempo à disposição não era unânime, pois alguns gurus concluíam que o tempo despendido entre a residência do empregado até o local de

labor, bem como para o seu retorno, era obrigação do empregado e por derradeiro, não deveria ser depositado ao empregador esse ônus.

Apesar das divergências – e não poderia ser diferente, haja vista que, em regra, um único assunto gera diversas indagações e posicionamentos –, o entendimento de que o instituto das horas *in itinere* se amoldava aos aspectos do tempo à disposição prevaleceu e com ele, a edição da Súmula nº 90 do C.TST fora positivada no ordenamento juslaboral.

A súmula 90 do C.TST, atualmente, possui a seguinte redação, *in verbis*:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.
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*;
III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "*in itinere*".
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.
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.

Conforme o julgado:

As horas in itinere surgiram da jurisprudência, mediante reiteradas decisões que entendiam como tempo à disposição (art. 4º da CLT) o tempo em que o empregado despendia em condução fornecida pelo empregador, o que se consubstanciou na edição do Enunciado 90 do TST. o adicional de horas extras não tem a mesma natureza jurídica das horas in itinere, pois aquele visa indenizar o emprego de desgaste maior decorrente do horário suplementar. Daí a razão de ser do pagamento do adicional, o que, in casu, não ocorreu nas horas de transporte, em que o empregado, fica à disposição do empregador, não fazendo jus, portanto, ao adicional epigrafado". (TST - RR: 3084394619965155555 308439-46.1996.5.15.5555, Relator: Antonio Fábio Ribeiro, Data de

Julgamento: 14/04/1999, 3ª Turma,, Data de Publicação: DJ 07/05/1999.) (grifo nosso).

Assim, o pagamento das horas *in itinere* teve origem na jurisprudência, com a edição da súmula retrocitada, em que se passou a entender que o tempo despendido no transporte fornecido pelo empregador para o local de trabalho, quando este não é suportado por transporte público e é de difícil acesso caracterizar-se-ia como tempo à disposição da entidade patronal e como tal, considerada como tempo de efetivo serviço.

Posteriormente, no ano de 2001, com a Lei nº 10.243, o legislador brasileiro consolidou em sua norma laboral (CLT), o § 2º do art. 58 da CLT, prescrevendo que:

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.** (BRASIL, 1943) (grifo nosso).

Segundo Maurício Godinho Delgado (2004, p.840), “*o novo critério legal não dissentiu do antigo inferido pela jurisprudência; na verdade, reproduziu-o quase que de modo literal*”. Sustenta, ainda, que a partir desse critério jurídico:

Considera-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida-e-volta para o local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador (...). (DELGADO, 2004, p. 840).

Logo, antes da Reforma Trabalhista, o tempo em que o empregado utilizava para ir até o local em que se daria a prestação dos serviços, assim como para o seu retorno, era computado na jornada de trabalho, desde que preenchidos alguns requisitos.

Dessarte, as horas *in itinere* nada mais são do que “*o tempo correspondente à ida e volta da residência do obreiro ao local de trabalho e vice-versa, em transporte fornecido pelo empregador*” (SARAIVA, 2010, p. 292).

Nesse diapasão, considerando que o tempo de deslocamento da residência do empregado até o local de trabalho e vice-versa compõe a jornada de labor, o

período em trânsito que exceder a jornada legalmente imposta e pactuada será entendido como serviço extraordinário e como tal, devidamente remunerado.

Porém, ainda que existam diferentes interpretações acerca de ter sido positivo ou negativo a retirada pelo legislador deste instituto do ordenamento jurídico brasileiro, fato é que por muito tempo as horas *in itinere*, em sua completude, foram de grande relevância para o trabalhador, tanto no quesito remuneratório, como no quesito saúde e segurança, visto que, em sendo conhecida a precariedade nacional no que concerne aos transportes públicos, assim como aos locais de trabalho ser, na hipótese, de difícil acesso, computar na jornada de trabalho esse período de deslocamento fora, sem dúvidas, um grande avanço legislativo, pelo menos até o dia 11 de novembro de 2017.

A ideia, em verdade, é que tanto empregado como empregador acabavam se beneficiando com o instituto das horas em trânsito, visto que, se de um lado o empregado se beneficiava com a contagem desse período em sua jornada de trabalho, o empregador assegurava que o seu corpo de colaboradores estivessem presentes no mesmo horário para o início do labor, assim como garantia maior assiduidade destes quando da prestação dos serviços.

Sussekind (2002, p. 484), sustenta que o art. 58 da CLT, consubstanciado com o §2º, prescreve que o referido *“tempo não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”*.

Desse modo, as horas *in itinere* eram remuneradas, então, quando a entidade patronal fornecia a condução em decorrência de ser ausente o transporte público regular e pelo difícil acesso ao local de labor, não sendo, a contrário senso, considerado tempo à disposição do empregador quando o obreiro se deslocava ao local de trabalho por meio de transporte público ou particular.

4.2 Requisitos

Para que o instituto das horas em trânsito seja caracterizado como tempo à disposição do empregador e como tal, venha a integrar a jornada de trabalho do empregado, passando então a perceber adicional de serviço extraordinário em

eventual prestação de serviços em regime de sobrejornada, se faz necessário o preenchimento de alguns requisitos, apontados tanto pela súmula 90 do TST, como pelo hoje extinto §2º do art. 58 da CLT. Vejamos.

O art. 58, §2º, da CLT, estabelecia que:

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. § 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.** (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001) (grifo nosso).

A súmula 90 do C. TST repita-se, ainda vigente mesmo com a entrada da Lei 13.467/17, anota em seu inciso I, que:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ20,22e25.04.2005
I - O tempo despendido pelo empregado, **em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular**, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 – RA 80/1978, DJ 10.11.1978) (grifo nosso).

O Ministro Delgado (2011, p. 814) ensina sobre o tema que para a caracterização de horas *“in itinere”* são necessários a presença de dois requisitos: *o primeiro é que o trabalhador seja transportado por “condução fornecida pelo empregador”;* *o segundo requisito que o local de trabalho seja de “difícil acesso”.*

Logo, dois são os requisitos considerados para que o tempo utilizado pelo empregado da sua moradia até o trabalho e do trabalho a sua residência integre a jornada de trabalho, são eles: 1) local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular; 2) condução fornecida pelo empregador.

Interessa entender, antes de qualquer coisa, que a análise desses requisitos deve ser realizada de maneira conjunta, ou seja, a presença de apenas um pressuposto não levará à caracterização das horas *in itinere*, bem como das suas consequências legais.

O posicionamento da jurisprudência trabalhista na mesma linha caminha, como se verifica através das decisões do TRT 20ª E TRT 4ª, respectivamente,, enxergamos:

HORAS IN ITINERE - CARACTERIZAÇÃO - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA - IMPROVIMENTO Reconhecida a existência dos requisitos autorizadores da concessão, local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público e o fornecimento do transporte pela reclamada, faz jus o reclamante à percepção das horas in itinere. Recurso a que se nega provimento. (TRT-20 00001757520145200016, Relator: JOAO BOSCO SANTANA DE MORAES, Data de Publicação: 02/07/2014) (grifo nosso).

HORAS IN ITINERE. CARACTERIZAÇÃO. Trabalhador que se utiliza de condução fornecida pelo empregador para se deslocar até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular - ou com horários incompatíveis com o início e final da jornada de trabalho -, faz jus à contraprestação de horas in itinere. (TRT-4 - RO: 00213962620155040663, Data de Julgamento: 19/06/2017, 8ª Turma) (grifo nosso).

Nessa perspectiva, Cassar (2014, p. 620) pontifica que *“não se deve esquecer também que o patrão fornece a condução em proveito próprio, ou seja, para garantir mão de obra pontual e assídua, em que pesem as dificuldades de localização do seu empreendimento”* e continua afirmando que quando isso ocorre, o *“obreiro já sente o ambiente da empresa durante o trajeto, podendo sofrer, por exemplo, punição por justa causa se praticar alguma infração prevista no art. 482 da CLT”*.

A análise que se deve fazer para compreender a razão de ser das horas *in itinere* é que o empregador, ao estabelecer a sua atividade econômica em região afastada dos centros urbanos, por sua mera liberalidade e interesse, e vindo a necessitar de mão de obra – empregados – para consecução do seu empreendimento, vê-se esbarrado pela ausência de transporte público regular até o local de difícil acesso em que seu negócio se constituiu, obrigando-se, então, a fornecer a condução aos obreiros e poder assim operacionalizar a sua empresa.

4.2.1 Local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular

O primeiro requisito caracterizador do instituto em estudo, qual seja, horas *in itinere*, é o local de difícil acesso ou não ser ele (local) servido por transporte público regular.

Importante destacar, que a expressão “regular” não consta no §2º do art. 58 da CLT anterior a Reforma, ou seja, não fora prevista em lei, mas tão somente no entendimento sumulado nº 90, I, do TST.

Em livro da eminente doutrinadora Vólia Bomfim, está instado uma divergência conceitual no que concerne ao que seria “local de difícil acesso”. Na obra, é sustentado que de acordo com a doutrina:

Local de difícil acesso é aquele que tem posição geográfica atípica, como no caso de uma empresa situada no topo de uma colina ou de uma fazenda no extremo interior de uma região. Afirmam que a empresa situada no espaço rural é de difícil acesso e em espaço urbano é de fácil acesso. (CASSAR, 2014, p. 621)

A autora (CASSAR, 2014, p. 621), todavia, discorda do entendimento estabelecido na doutrina, afirmando que *“mesmo sendo de fácil acesso, caso o local não seja servido de transporte público e regular e o empregador forneça a condução (graciosa ou não para o empregado), o tempo gasto no percurso será computado na jornada”*.

Aponta ainda a autora, que a lei falou mais do que deveria, visto que:

Não havia a necessidade de incluir a expressão **difícil acesso**, uma vez que bastaria o legislador mencionar “local não guarnecido por transporte público e regular”. Isto porque mesmo o local de fácil acesso se torna difícil para aqueles que não têm veículo próprio (carro) e a localidade não é servida por transporte público, não tendo como chegar ao local de trabalho. Não existe local de difícil acesso se houver farta condução pública, mesmo que geograficamente a empresa esteja situada em local atípico. (CASSAR, 2014, p. 621) (grifo da autora).

Concordamos com o entendimento da autora, porquanto local de difícil acesso não é somente aquele localizado em posição geograficamente singular, mas sim aquele em que o transporte público fornecido não ampara a localidade em que o negócio instalou a sua atividade econômica e por tal razão o caminho a se percorrer

até então se tornaria demasiadamente complicado, difícil, em especial para aqueles que não possuem transporte particular, tendo a lei, portanto, falado demais quando, na verdade, podia ter sido menos paqueradora.

Corroborando ainda mais com esse apontamento, Delgado (2011) diz que este requisito:

Pode consumir-se de modo alternativo (ou – e não e – enfatizam tanto a súmula 90, I, TST, como o art. 58, §2º, CLT). Ou se exige que o local de trabalho seja de difícil acesso, ou se exige que, pelo menos, o local de trabalho não esteja servido por transporte público regular. (DELGADO, 2011, p. 814)

É importante mencionar, ainda sobre este requisito, o que dispõe os incisos II e III da súmula nº 90 do TST, *in verbis*:

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".
III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".
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. (grifo nosso).

Esses incisos, pois, trazem duas situações que influenciam diretamente na constituição das horas *in itinere* como jornada de trabalho, são elas: o transporte público irregular e a insuficiência de transporte público; dois cenários diferentes, conforme veremos adiante.

Por transporte público irregular, conforme inciso II da súmula alhures, temos que *“os horários da condução são intermitentes e com grandes intervalos, não havendo regularidade de saídas, como, por exemplo, se só passa no ponto às 8h e às 20h”* (CASSAR, 2014, p. 621).

Isso quer dizer que se a empresa é servida por transporte público, mas este, não possui itinerário regular, passando pelo local tão somente de forma eventual e pontual, ou seja, em momentos diversos aos horários de início e término da jornada de trabalho ou somente do horário de início ou do de término, o deferimento das horas *in itinere* será autorizada. Evidente que se a incompatibilidade de horários

ocorrer somente no início ou somente no fim da jornada, apenas nesse período haverá a presença do requisito.

Por insuficiência de transporte público, de acordo com o inciso III da súmula n 90 do TST, temos que existe condução suficiente para atender o local da prestação dos serviços, “*mas em períodos de “pico”, de excesso de demanda, as conduções fornecidas não são suficientes para atender todos os que por elas esperam, tendo que aguardar mais tempo no ponto*” (CASSAR, 2014, p. 621).

Significa afirmar que a mera insuficiência de transporte público em horários em que a procura é maior, como normalmente ocorre, ou seja, nos famosos horários de “pico”, não faz presumir a caracterização das horas *in itinere*, visto que, sem hipocrisia, é normal que em horários de pico o transporte venha a diminuir em decorrência do atendimento de maior público em determinado horário e não poderia o empregador, *in casu*, ser responsabilizado por este ônus.

Delgado (2011) explica que:

Nessa linha interpretativa, portanto, deve-se compreender que a mera insuficiência do transporte público não forma o requisito das horas itinerantes. Porém, caso se verifique real incompatibilidade de horários, configura-se o requisito aventado pela jurisprudência (evidentemente que se a incompatibilidade ocorrer apenas em parte do dia ou noite, apenas neste período é que se apresentará o requisito mencionado). (DELGADO, 2011, p. 815).

Por derradeiro, afirma Cassar que:

(...) o trabalhador cujo horário de serviço seja **incompatível** com o horário do transporte público e o empregador fornecer condução, terá direito ao cômputo deste tempo na jornada – Súmula n° 90, II, do TST. Entretanto, se, não obstante esta carência de oferta de transporte público, houver compatibilidade com os horários de entrada e saída do trabalhador, ficará descaracterizado o tempo à disposição, isto é, as horas *in itinere*. Este é o caso de mera insuficiência, sem incompatibilidade de horários – Súmula n° 90, III”. (CASSAR, 2014, p.622) (grifo nosso).

Sobre o transporte irregular, a jurisprudência do C. TST entendia que, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. INCOMPATIBILIDADE DO TÉRMINO DA JORNADA DO EMPREGADO COM O TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR.

PERÍODO DE ABRIL A DEZEMBRO DE 2005. SUPRESSÃO TOTAL POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. O Tribunal Regional, pela análise do conjunto fático-probatório, concluiu que, no período em debate, **não havia transporte público regular compatível com o término da jornada do autor, normalmente, entre às 23h30min e 00h20min. Dessa forma, não configurada a apontada contrariedade à Súmula 90, incisos III e IV, do TST, estando a decisão recorrida em consonância com a Súmula 90, II, do TST.** A análise de tese diversa do quadro apresentado pelo Regional, no sentido de que existia transporte público regular no horário de saída do reclamante, encontra óbice na Súmula 126 do TST, a qual veda o reexame de fatos e provas. Quanto à previsão em norma coletiva, diante do quadro fático delineado pelo Regional, não se está discutindo sobre delimitação de tempo de deslocamento por norma coletiva. A aplicação da norma coletiva, na forma pretendida pela reclamada, conduziria à supressão por completo das horas de percurso nas quais não existia transporte público regular, considerando o horário de saída do empregado, o que não se mostra razoável. A jurisprudência desta Corte, em observância aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, inclina-se pela impossibilidade de supressão total por norma coletiva de direito do empregado assegurado por norma cogente relativo às horas in itinere. Há precedentes da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1035002620075040382 103500-26.2007.5.04.0382, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 07/08/2012, 6ª Turma) (grifo nosso).

Os TRTs também nesse caminhar seguiam, *in verbis*:

:

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS IN ITINERE. LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO. TRANSPORTE PÚBLICO IRREGULAR. **O transporte regular não significa a oferta de transporte público servindo as vias de acesso do trabalhador, mas, porque não dizer, principalmente, que o horário desses transportes seja compatível com o horário do trabalhador que é determinado pelo empregador.** Recurso não provido. (Processo: RO - 0010010-19.2014.5.06.0391, Redator: Maria do Carmo Varejao Richlin, Data de julgamento: 30/06/2016, Quarta Turma, Data da assinatura: 30/06/2016)(TRT-6 - RO: 00100101920145060391, Data de Julgamento: 30/06/2016, Quarta Turma) (grifo nosso).

Sobre a insuficiência de transporte público, já entendeu o C.TST que a mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas em trânsito, conforme julgado abaixo transcrito:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. RECURSO DE REVISTA. CONTRARIEDADE À SÚMULA 90, III, DO TST. Mostra-se prudente o provimento do agravo de instrumento para determinar

o processamento do recurso de revista, ante a provável contrariedade à Súmula 90, III, do TST. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. HORAS EXTRAS. HORAS IN ITINERE. DECISÃO RECORRIDA QUE CONTRARIOU A JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO TST, CONSUBSTANCIADA NA SÚMULA 90, III, DO TST. PROVIDO. A decisão recorrida deferiu horas "in itinere" sob o fundamento de que transporte público não atendia de forma satisfatória ao transporte de seus empregados, porquanto insuficiente para levar todos os seus empregados. **Verificada a contrariedade à iterativa, notória e atual jurisprudência desta C. Corte, consubstanciada na Súmula 90, III, do TST, segundo a qual a simples insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere", merece reforma o julgado para excluir da condenação o pagamento da respectiva verba e seus reflexos** e, por conseguinte, julgar improcedente a reclamação. Recurso provido. (TST - RR: 9225320115010341, Data de Julgamento: 27/05/2015, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015) (grifo nosso).

Em suma, para que o requisito do local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular seja fundado, é necessário compreender o que se entende por transporte irregular e mera insuficiência de transporte. No primeiro caso, como já destacado, se há incompatibilidade entre o horário em que o transporte transita pelo local em que o estabelecimento comercial é instalado e a jornada de trabalho do obreiro (início e fim, somente início ou somente fim), e o empregador fornece a condução, este período será computado na jornada de trabalho; no segundo caso, se há o transporte, mas este, por circunstâncias normais e cotidianas, como os horários de pico, se torna insuficiente, não há que se falar em horas *in itinere*.

Por fim, esclareça-se, que *“se atendidos os requisitos das horas in itinerantes apenas em parte do trajeto, somente nesse trecho o tempo despendido na condução fornecida será considerada como à disposição do empregador, para todos os fins.”* (DELGADO, 2011, p. 815), sob pena de favorecimento do empregado em face das condições e circunstâncias da ocasião do local de trabalho e do empregador.

4.2.2 Transporte fornecido pelo empregador

*“A condução pode ser **coletiva** (ônibus, van, barco, aeronave etc.) ou **individual**, mas deve ser fornecida pelo empregador para parte ou total do percurso”* (CASSAR, 2014, p. 622) (grifo do autor). Dessa maneira, o outro requisito que deve

ser analisado de forma conjunta com o acima apresentado diz respeito ao fornecimento do transporte pelo empregador.

A jurisprudência do C.TST, ao deferir as horas *in itinere*, fundamenta a sua decisão fazendo caracterizar a necessidade de a condução ser fornecida pelo empregador, senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. INEXISTÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR. LOCALIDADE DE DIFÍCIL ACESSO. **CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR.** SÚMULA N.º 90 DO TST. REEXAME DE FATOS E PROVAS. Da análise dos elementos de prova contidos nos autos, o órgão julgador regional concluiu que não havia transporte público regular para o local da prestação de serviços, que o local era de difícil **acesso e que a Reclamada fornecia condução ao Reclamante.** Evidenciadas as hipóteses dos incisos I e II da Súmula n.º 90 do TST, **devido o pagamento das horas itinerárias.** Ademais, a discussão pretendida pela Recorrente encontra óbice na Súmula n.º 126 desta Corte. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 3339520135150084, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 18/03/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015) (grifo nosso)

Cassar (2014, p. 623) conclui, portanto, que é computado na jornada de trabalho, *“o tempo despendido no barco do empregador que leva os empregados à ilha onde está localizada a empresa, que se encontra em local de difícil acesso e não guarnecida por transporte público”*.

Ademais, não importa se o transporte fornecido pelo empregador seja realizado por outra empresa especializada no ramo de transporte de pessoas ou que a condução seja ofertada pela tomadora do serviço, visto que, de acordo com doutrina de Delgado (2014):

Não elide o requisito em exame a circunstancia de o transporte ser efetivado por empresa privada especializada *contratada* pelo empregador, já que este, indiretamente, é que o está provendo e fornecendo. Aqui também não importa que o transporte seja ofertado pela empresa tomadora de serviços, em casos de terceirização, já que há, evidentemente, ajuste expresso ou tácito nesta direção entre duas entidades empresariais. (DELGADO, 2014, p. 840) (grifo do autor).

É importante ressaltar, também, que é irrelevante para a caracterização do requisito em estudo ser o transporte fornecido pelo empregador oneroso ou gratuito, isso porque o C. TST editou uma súmula no ano de 2003, sob o n.º 320 – mantida

mesmo após a Reforma Trabalhista – que prescreve não afastar o direito às horas *in itinere* o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido.

Vejamos o que diz a súmula nº 320 do C. TST, textualmente:

HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "*in itinere*". (grifo nosso).

Desse modo, para que reste caracterizado o instituto das horas *in itinere*, se faz necessário, além do local ser de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, que a condução seja fornecida pelo empregador, seja o fornecimento de forma direta ou indireta, seja em meio de transporte coletivo ou individual, seja ele gratuito ou oneroso, os requisitos legais e jurisprudenciais devem ser atendidos para que o período em trânsito seja computável na jornada de trabalho e possa ser, conseqüentemente, considerado como de efetivo serviço.

4.3 Natureza Jurídica

As horas *in itinere*, como há muito repetido, fora considerada como tempo à disposição do empregador e como tal, devidamente computado na jornada de trabalho do empregado.

Ocorre que este instituto jurídico pode ou não ser considerado como uma parcela de cunho pecuniário, isso porque é possível que o empregado preencha os requisitos à sua caracterização, mas não exceda a jornada máxima constitucionalmente imposta ou contratada. Ou seja, as horas *in itinere* nem sempre terão natureza remuneratória.

A título exemplificativo, podemos imaginar um trabalhador que passa 6 horas diárias exercendo suas respectivas funções e 2 horas com o deslocamento casa-trabalho-casa em transporte ofertado pela empresa. Nesse caso, temos 6 horas de efetiva atividade e 2 horas *in itinere*, não ultrapassando, pois, a jornada máxima

diária constitucionalmente assegurada aos trabalhadores urbanos e rurais de 8 horas. Logo, nada será devido a este empregado.

De outro giro, se esse empregado labora por efetivas 7 horas e demorar 2 horas com trajeto casa-trabalho-casa, teremos 7 horas de labor e 2 horas *in itinere*, totalizando 9 horas de efetiva atividade e superando, por derradeiro, a jornada constitucional e em regra, a eventual jornada contratual. Nessa hipótese, as horas de trajeto, por integrar a jornada de trabalho, seriam consideradas como serviço extraordinário e como tal, devidamente remuneradas.

Sobre a natureza remuneratória das horas *in itinere*, o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, entende que:

HORAS IN ITINERE - CONFIGURAÇÃO. De acordo com os elementos probatórios presentes nos autos, restou comprovada a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do reclamante e os do transporte público, incidindo a hipótese da Súmula 90, II, do TST, **razão pela qual se defere o pagamento de horas in itinere.** (TRT-20 00008895020145200011, Relator: RITA DE CASSIA PINHEIRO DE OLIVEIRA, Data de Publicação: 06/10/2017) (grifo nosso).

Assim, nem sempre as horas *in itinere* terão cunho remuneratório, visto se tratar de um instituto flexível, que dependerá da análise do caso concreto, uma vez que é viável a existência destas como o efetivo serviço, leia-se: mãos na massa; sem que haja qualquer atribuição de valor porque respeitada a jornada de labor, bem como é possível que a junção do efetivo serviço com as horas itinerárias sejam remuneradas como atividade suplementar.

5 HORAS *IN ITINERE* APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Antes de adentrarmos, efetivamente, na alteração legislativa que culminou na mudança de aplicabilidade da regra geral sobre o instituto das horas *in itinere*, faz-se importante trazer à baila a antiga redação do §2º do art. 58 da CLT, vejamos:

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.
(...)

§ 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. (BRASIL, 1943).

Caracterizavam-se as horas *in itinere*, portanto, segundo Souza (2018, p. 83), “*pelo tempo em que o empregado passava em meio de transporte, indo ou voltando do trabalho até sua casa*” e continua afirmando que a explicação para a existência desse instituto ocorria porque “*se entendia que o empregado estava à disposição da empresa, desde que o transporte fosse fornecido pelo empregador e o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público regular*”.

De acordo com Delgado e Delgado (2017, p.121):

A nova redação do §2º do art. 58, acoplada à concomitante revogação do §3º do mesmo art. 58 da CLT, são fatores que sugerem a eliminação pura e simples, pela Lei 13.467/2017, de todo esse tempo integrante da jornada de trabalho do empregado brasileiro, denominado de horas *in itinere*.(DELGADO E DELGADO, 2017, p. 121).

Neste diapasão, acrescentando aos fundamentos dos tópicos anteriores, é mister destacar que as horas *in itinere* originaram-se do art. 294 da Consolidação das Leis do Trabalho que, inclusive, não fora revogado pela Lei 13.467/2017, prevendo que 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*” (BRASIL, 1943). Isto é, as horas *in itinere* sugeriram a partir de uma interpretação extensiva do dispositivo que regulava e ainda regula a profissão dos mineiros.

O retrocitado artigo, entretanto, não é o único dispositivo a tratar do instituto na CLT, visto que o art. 238, em seu §3º, ao tratar do serviço ferroviário, insta que:

Art. 238. Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada.

(...)

§ 3º No caso das turmas de conservação da via permanente, o tempo efetivo do trabalho será contado desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma. Quando o empregado trabalhar fora dos limites da sua turma, ser-lhe-á também computado como de trabalho efetivo o tempo gasto no percurso da volta a esses limites. (BRASIL, 1943).

Significa entender, por conseguinte, que o instituto das horas *in itinere* não fora extinto completamente com a Reforma Trabalhista, pois ainda há dispositivos que regulam a matéria no ordenamento jurídico brasileiro acerca do tema, como é o caso dos ferroviários e mineiros.

A mudança legislativa afetou, porém, os casos gerais de percepção e enquadramento de determinadas atividades nas regras das horas em trânsito, como é o caso da maioria dos contratos de trabalho existentes no país e, registre-se, o objetivo principal deste trabalho.

A par disso, é importante estacionar aqui, para que fique clarividente, que as horas *in itinere* em seu contexto geral não foram extintas em sua completude da ordem jurídica, o que houve fora uma tentativa de tornar inaplicável o instituto citado aos contratos de trabalho tidos por normais, ou melhor, sem caracteres específicos para o desempenho das atividades, como destacado linhas acima.

De todo modo, 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 do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial.” (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 122).

Atualmente, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, assim dispõe o §2º do art. 58 da CLT:

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.
(...)

§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. (BRASIL, 1943).

Vejamos que, analisando o §2º antes e pós-reforma trabalhista, é possível perceber que a regra geral inscrita no dispositivo fora mantida, ou seja, o íterim em que o empregado utilizava da sua residência ao seu posto de trabalho não computava a jornada de trabalho. O que de fato fora alterado, diz respeito à exceção; exceção esta drasticamente modificada pelo legislador.

Anteriormente à Lei 13.467/2017, quando o local de trabalho era de difícil acesso ou não garantido por transporte público e o empregador fornecia a condução, havia a incidência do instituto objeto deste estudo. Após a Lei supra, esse período de tempo deixou de ser computado na jornada de labor, ainda que se trate de local de difícil acesso ou não seja servido por transporte público.

Explica Delgado e Delgado (2017, p. 122), que *“não se deve ampliar, por interpretação, os efeitos deletérios do novo texto do art. 58 da CLT, especialmente em seu novo §2º”*, isso porque, segundo os respeitados autores, *“não se deve, pois, mediante interpretação gramatical e literalista, considerar modificado, pelo recente texto normativo, o conceito de duração do trabalho no Direito brasileiro”*.

Todavia, entendeu o legislador que esse período de deslocamento não mais deve ser considerado como um “tempo à disposição do empregador”.

Factível se faz, neste momento, esclarecer o significado da expressão tempo à disposição do empregador que, nos termos do caput do art. 4º da CLT, considera-se como tempo de serviço efetivo *“o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”*.

Com redação dada pela Reforma Trabalhista, assim dispõe o art. 4º da CLT, *in verbis*:

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas

II – descanso

III - lazer;

IV – estudo

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social

VII - higiene pessoal

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 1943).

Assim, *“criou a lei uma ficção legal, considerando-se como tempo de trabalho tanto o tempo efetivo de labor quanto o tempo à disposição”* (ZIMMERMANN, 2017, p. 25).

Para a Procuradora do Trabalho Noemia Aparecida Garcia Porto, quando de sua participação em evento promovido pela ANAMATRA, intitulado 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no enunciado 3, da Comissão 2:

O tempo à disposição do empregador, nele incluídas as horas *in itinere*, se insere dentre aqueles temas que são considerados estruturantes na luta histórica dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho, figurando em grau de importância

diferenciado ao lado da remuneração. (ANAMATRA, 2018, não paginado).

Dessa forma, por tempo à disposição do empregador entende-se aquele período em que o trabalhador, muito embora não esteja de fato executando suas funções precípuas, está sob a dependência do patrão e, por motivos de segurança jurídica e proteção da parte obreira hipossuficiente, convencionou o legislador em considera-lo como tempo de trabalho, ou seja, computável na jornada de trabalho.

Delgado e Delgado (2017, p. 122), disserta que:

A eliminação das horas *in itinere* do ordenamento jurídico não afeta, entretanto, o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho. Embora a má redação do novo texto do §2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo – não podendo, desse modo, prevalecer. (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 122)

Passado este considerável ponto, voltamos a construir as motivações da retirada da regra geral do instituto das horas *in itinere* da ordem jurídica brasileira com a Reforma Trabalhista.

Pois bem.

Não há dúvidas de que a redação dada pela Lei 13.467/2017 ao §2º do art. 58 da CLT desejou “*afastar o direito ao recebimento do que a doutrina e a jurisprudência denominaram de horas in itinere ou em trânsito*” (ZIMMERMANN, 2017, p. 28).

A grande discussão acerca deste instituto surge porque a Reforma Trabalhista, além de ter esquecido de revogar dispositivos cujos conceitos se enquadram no tempo de trajeto computável na jornada de trabalho, como é o caso dos retrocitados arts. 238 e 294 da CLT, ainda há súmulas do Tribunal Superior do Trabalho que regulam a matéria, a exemplo da Súmula nº 90 e Súmula nº 429, ambas do C. TST.

Diz as ainda vigentes súmulas nº 90 e nº 429 do C.TST, respectivamente:

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

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho

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*".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "*in itinere*".

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.

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.

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, 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.

Como dito ao longo deste trabalho, a jornada de trabalho tida como itinerária desenvolveu-se originariamente a partir de 1969 e desde então fora modulada e acoplada à legislação trabalhista de tal maneira que, por seu tamanho e importância, fora alvo de recente modificação.

Todavia, a reforma deixou de revogar o art. 294 da CLT que, segundo Silva (2017, p. 36), "*era o dispositivo que embasava a maior parte das decisões, que, usando da analogia, estendiam o conceito de trajeto para os demais empregados*".

Logo, como as pessoas que se submetem aos ditames da legislação do trabalho, cujas características se amoldam as possibilidades de recebimento – pelo menos antes da reforma de modo pacífico – das horas *in itinere*, assim como a jurisprudência brasileira, conviverão com duas regras evidentemente opostas dentro de um mesmo diploma legal?

Explica Silva que, textualmente:

A primeira resposta será considerar que o art. 58, §2º da CLT, corresponde a uma regra geral – trajetos não contam como horário de trabalho – e o art. 294 como regra especial – trajetos contam como horário de trabalho em casos especiais, como deslocamento dentro das instalações do empregador que explora a mineração. Feita essa distinção, começam os problemas quanto ao uso da analogia. Vejamos dois exemplos. No primeiro, pensemos no lavrador que gasta meia hora entre a entrada da fazenda e o efetivo posto de trabalho – local de arar a terra, semear, carpir, colher. No segundo, pensemos no médico que leva 20min entre a entrada no hospital e o efetivo posto de trabalho – o centro cirúrgico. Estarão eles na regra geral ou na exceção? Carregam como ponto comum ao minerador o fato de que todos percorrem trechos dentro do local de trabalho, mas não dentro do posto de trabalho. (SILVA, 2017, p. 36).

Nota-se certa disparidade, atualmente, em saber o que de fato será considerado horas de trajeto, quem terá direito e qual a função das ainda em vigor súmulas do C. TST sobre a matéria.

O legislador almejou, em verdade, com a Lei 13.467/2017, retirar diversos direitos dos trabalhadores de modo precoce e sem se atentar para situações instadas na própria Consolidação das Leis do Trabalho e em notória jurisprudência da Corte Superior do Trabalho que poderiam desestabilizar certos institutos, como é o caso das horas *in itinere* e sua aplicação, isto é, não se preocupou o legislador em fundamentar de modo específico se as horas em trânsito serão aplicadas apenas em casos especiais, como é o caso dos mineiros e ferroviários, ou em nenhuma hipótese para os casos de contratos de trabalho sem características específicas.

O legislador retirou com uma mão e deu com a outra, na medida em que permitiu, com a nova redação dada pela Lei acima citada, o retorno às origens da aplicação das horas de trajeto, qual seja, aplicação analógica do art. 294 da CLT, que trata da exceção à matéria, conforme Silva (2017, p. 38), “*aos casos gerais da legislação trabalhista pátria, qual seja, nas hipóteses de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução.*”

Segundo Zimmermann (2017, p.29), “*o novo §2º do art. 58, portanto, não resiste à interpretação sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho*”.

Essa afirmação é justificada tanto pelo fato de que há ainda possibilidade de aplicação analógica a trabalhadores não inseridos nas hipóteses taxativamente descritas no diploma legal, como vai de total encontro com o ainda vigente art. 2º da CLT, que dispõe considerar-se “*empregador a empresa, individual ou coletiva, que,*

assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Isso significa que, de acordo com Zimmerman, se:

O empregador optou por instalar-se em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, certamente extraiu vantagens dessa opção, de modo que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até o local de trabalho trata-se de tempo à disposição do empregador e deve ser computado na jornada de trabalho. (ZIMMERMAN, 2017, p.29).

Até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, a ausência de transporte público regular não podia ser oposta ao empregado, visto que a parte empresária, isto é, o patrão ou empregador, ao instalar sua sede em local ermo ou cujo acesso é demasiadamente difícil, tinha pleno conhecimento desta situação e incorporava em seus custos essa peculiaridade.

Atualmente não mais é assim, pelo menos em se considerando a literalidade do §2º do art. 58 da CLT.

A dificuldade em entender o motivo pelo qual o legislador desejou retirar a regra geral de aplicação das horas *in itinere* como tempo à disposição e por tal, computada na jornada de trabalho, surge pelo fato de que as empresas existentes antes da reforma trabalhista continuarão tendo suas sedes ou estabelecimentos comerciais em locais considerados de difícil acesso. Da mesma forma que as concessionárias de transportes públicos não aumentaram suas rotas ou o efetivo da condução, fato notório e conhecido da realidade brasileira. Ou seja, se os requisitos ensejadores ao direito às horas *in itinere* não desapareceram, falhou o legislador em retirar a regra desse instituto do ordenamento jurídico.

Nesse viés, explica Souza, organizador da CLT Comentada: pelos juízes do trabalho da 4ª Região, que:

Ante essa deformação dada ao tema ao longo do tempo, pela qual alguns julgadores passaram a deferir o pagamento de labor extraordinário, na modalidade de horas *in itinere*, sem a presença dos requisitos necessários para tanto, inseridos pela própria jurisprudência, quais sejam: não ser o local da prestação do labor servido por transporte público regular e estar localizado em local de difícil acesso, resultou na supressão desse direito dos empregados há muito consagrado no sistema jurídico nacional. (SOUZA, 2018, p. 87).

Não pode o empregado, parte evidentemente hipossuficiente da relação de emprego, custear e assumir os riscos da atividade do empresário que, por sua completa liberalidade, desejou instala-se em local enfermo de transporte e de difícil acesso.

A redação dada ao §2º do art. 58 da CLT fora de encontro não só a própria sistemática da CLT, mas também a princípios orientadores do Direito do Trabalho, a exemplo do princípio da proteção ao trabalhador.

A intenção do dispositivo citado, de acordo com doutrina Silva (2016, p.36), “*é inverter esse encargo, atribuindo ao empregado os riscos da inexistência do transporte público no local*”, e continua afirmando que “*talvez a solução passe pela pressão para que as entidades sindicais negociem melhor essa diretriz do legislador, mas agora o empregador deterá maior poder de barganha*”.

Como é possível observar, ocorreu sobre o tema grande controvérsia jurídica, principalmente porque o legislador não fora em tudo enfático sobre o que de fato deixará de ser considerado horas *in itinere* ou sobre a sua possibilidade de aplicação em casos concretos e específicos.

A partir disso, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, restou aprovados 125 enunciados de interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017, dentre eles, o enunciado 3, da Comissão 2, que trata especificamente sobre as horas de trajeto.

Nesse sentido, sustenta o Procurador do Trabalho Paulo Douglas Almeida de Moraes que:

O tempo de percurso casa-trabalho e vice e versa deve ser computado na jornada normal de trabalho seja com base no princípio da norma mais favorável (aplicação analógica do art. 238, § 3º da CLT), seja com fulcro no art. 3, “c” da Convenção Internacional n. 155 da OIT, que reclama que o art. 58 § 2º da CLT receba interpretação conforme ao aludido dispositivo internacional. (ANAMATRA, 2018, não paginado).

Continua afirmando que:

O direito à jornada “*in itinere*”, conforme vinha previsto na redação anterior do art. 58, § 2º da CLT, foi resultante da positivação do entendimento jurisprudencial contido na Súmula n. 90 do C. TST. Esse verbete, por sua vez, teve por lastro legal o disposto no art. 238, § 3º, da CLT, que garante ao trabalhador ferroviário o cômputo de todo o tempo que o empregado estiver à disposição do

empregador. Como o referido dispositivo legal não foi revogado ou alterado pela Lei n. 13.467/2017, instalando-se uma antinomia evidente entre a atual redação do art. 58, § 2º e o disposto no art. 238, § 3º da CLT. A celeuma se resolve pela aplicação do princípio da norma mais favorável. Em que pese a alteração na redação do art. 620 da CLT, entendemos que o princípio da norma mais favorável prossegue como uma das pedras angulares do Direito do Trabalho, até porque o fundamento jurídico não estava contido apenas pela anterior redação do art. 620 da CLT, mas da mesma forma no sobreprincípio da proteção hospedado no *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

O princípio da norma mais favorável impõe ao intérprete que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de Direito do Trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador.

Nesse diapasão, com base no princípio da norma mais favorável, sem prejuízo de inquinar a inconstitucionalidade do art. 58, § 2º da CLT (na sua atual redação), tecnicamente deve ser aplicado analogicamente aos casos concretos o disposto no art. 238, § 3º da CLT. (ANAMATRA, 2018, não paginado) (grifos nossos).

Sobre a questão da alteração literal ocorrida no §2º do art. 58 da CLT, em que a regra geral sobre o direito às horas *in itinere* se mostrou inaplicável, escreve a Procuradora do Trabalho Noemia Aparecida Garcia Porto que essa modificação, no entanto:

Deve ser analisada sob a melhor luz da Constituição. Há se compreender que não haverá cômputo do tempo de deslocamento na utilização de qualquer meio de transporte, mesmo o fornecido pelo empregador, **mas desde que não se trate de local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular.** Na verdade, o que se nota é que **não está eliminada a condição de cômputo do tempo à disposição quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, mantendo-se íntegro o parâmetro desenvolvimento pela Súmula nº 90 do TST.** (ANAMATRA, 2018, não paginado) (grifo nosso).

Ainda sobre o tema, defende o Procurador do Trabalho Fabiano Coelho de Souza que:

De nossa parte, temos que cumpre discernir bem as coisas e, deixando de lado qualquer paixão ideológica ou específico vezo exegético, **importa avaliar a novel legislação no que ela efetivamente é e não no que deveria ser, na perspectiva da**

intenção de seus idealizadores. Se o legislador, de fato, tivesse deixado expresso na lei que, mesmo nas situações excepcionais de local de trabalho, por ser de difícil acesso ou localizado em área não servida por transporte público regular, não se deveria ter esse tempo de deslocamento como à disposição do empregador, o debate, por certo, demandaria outro tom de discussão. Mas não o fez – não se sabe se por deliberada opção ou mesmo por equivocada percepção da realidade normativa que estava criando. **Por isso, projetamos que os trabalhadores continuarão pleiteando o pagamento das horas *in itinere* em reclamações trabalhistas, cabendo à Justiça do Trabalho interpretar a situação com sobriedade e bom senso.** (ANAMATRA, 2018, não paginado) **(grifo nosso).**

Com isso, após produtivo e grandioso debate ocorrido na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, restou estabelecido o Enunciado nº 3, cuja ementa *in verbis* transcrita:

HORAS DE TRAJETO: HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017 A estrutura normativa matriz do art. 4º da clt contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela súmula 90 do tst, caso em que fará jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do artigo 3º, c, da convenção 155 da oit. 2. Inaplicabilidade do §2º do art. 58 da lei 13.467/2017 ao trabalho executado na atividade rural. (ANAMATRA, 2018, não paginado) **(grifo nosso).**

Conjugamos do mesmo entendimento inscrito no enunciado retrocitado, bem como às argumentações dos procuradores do *parquet* trabalhista em primordial e oportuna manifestação acerca das horas de trajeto e a redação dada pela Lei 13.467/2017 ao §2º do art. 58 da CLT.

É mister perceber que o legislador, ao dar uma nova roupagem ao art. 58, §2º da CLT, não foi feliz em determinar, de modo taxativo, se as horas *in itinere* deixaram de existir em sua completude ou se a sua aplicação ficaria mais restrita a hipóteses específicas.

Fato é que de todos os dispositivos existentes no ordenamento jurídico brasileiro que tratam sobre a matéria, seja a própria CLT, seja entendimentos sumulados do TST, apenas o §2º do art. 58 da CLT fora alterado, isto é, os art. 238,

§3º e o art. 294 da CLT, assim como as súmulas 90 e 429 do TST permanecem válidas mesmo após a Reforma Trabalhista.

Não se sabe, porém, se essa fora uma tática legislativa voltada à iniciativa privada (classe patronal) ou se foi esquecimento jurídico, o que somente será possível perceber com o andar das situações ensejadoras do direito às horas de trajeto levadas ao Poder Judiciário.

Independentemente da intenção do legislador ao alterar a redação do dispositivo incansavelmente aqui destacado, é certo que existe atualmente dispositivos tratando da mesma matéria num mesmo diploma legal, consubstanciado às súmulas jurisprudenciais proferidas pela Corte Superior do Trabalho e, sendo cediço a força dada aos princípios balizadores do Direito do Trabalho, como o da proteção ao trabalhador e o da aplicação da norma mais favorável, as horas *in itinere* devem continuar a serem observadas pelos interpretes e operadores do direito, seja através da aplicação analógica de dispositivos semelhantes ou da interpretação extensiva do §2º do art. 58 da CLT, sob pena de se retroceder aos primórdios e retirar do trabalhador direitos histórica e arduamente conquistados, de modo que *“a interpretação meramente gramatical e literalista não pode prevalecer, conduzindo a resultados interpretativos absurdos,”* conforme sustenta Delgado e Delgado (2017, p. 122),

6 CONCLUSÃO

O trabalho está inserido em nossa Carta Magna de 1988 como um direito socialmente garantido. Os meios e formas de trabalho humano há muito tempo se manifestam e se desenvolvem, visto que esta é e sempre foi a forma mais digna e racional de sobrevivência pessoal e familiar.

Com isso, em 01 de maio de 1934, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, através do Decreto-Lei 5.452/43, que sistematizou em um único documento todas as normas e institutos gerais direcionados ao direito do trabalho e direito processual do trabalho. É claro que também existem legislações complementares que tratam de profissões e institutos específicos e que fazem parte da sistemática protetiva e fortemente principiológica do Direito do Trabalho, a fim de resguardar de forma veemente a parte historicamente hipossuficiente da relação de trabalho, o operário.

Desde então, uma série de normas e institutos jurídicos foram alterados, acrescentados, extintos e reinterpretados através de novas legislações, mas nenhuma delas causara tanto impacto quanto a Lei 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista.

A reforma trabalhista, como dito ao longo deste trabalho, fora sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017 e oficialmente publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017. Entretanto, somente entrou em vigor no plano nacional em 11 de novembro de 2017, depois de decorridos cento e vinte dias da sua publicação oficial.

Com isso, houve uma grande turbulência da sociedade acerca da sua aplicabilidade e de como as alterações promovidas pela reforma trabalhista implicaria nos negócios jurídicos, *in casu*, nos contratos de trabalho.

Decerto que a Lei 13.467/17 será integralmente aplicada aos contratos de trabalho firmados após a sua vigência e não a será aos contratos findos até a sua entrada em vigor, pois nesta hipótese, prevalece a legislação vigente à época em que o contrato existiu e sua aplicação é ineficaz.

Relativamente aos contratos de trabalho que permaneceram válidos com a entrada da Reforma Trabalhista no plano normativo brasileiro, ou seja, aos contratos que continuarão existentes, esta será aplicada aos atos cuja imposição seja

admitida, visto que o contrato de trabalho possui como característica ser de trato sucessivo, ou seja, com parcelas renováveis mês a mês, respeitados, entretanto, o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Dentre as diversas alterações promovidas, o afastamento da regra geral do instituto das horas *in itinere* promoveu uma substancial modificação no quesito tempo à disposição do empregador e da duração da jornada de trabalho.

Antes da Lei retrocitada, a caracterização das horas *in itinere* se dava com o preenchimento conjunto de dois requisitos para que o tempo utilizado pelo empregado da sua moradia até o trabalho e do trabalho a sua residência integre a jornada de trabalho, são eles: 1) local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular; 2) condução fornecida pelo empregador.

Dessa maneira, diversos empregados se utilizavam desse instituto e tinham o período de deslocamento casa-trabalho-casa computada na sua jornada de trabalho, ou seja, o íterim em que este estava dentro da condução fornecida pelo empregador era considerado como de efetivo exercício. A natureza jurídica do computo das horas itinerárias na jornada de trabalho poderia ser pecuniária, quando ultrapassada os módulos diários e semanais anteriormente pactuados para a jornada de trabalho, ou não pecuniária, quando o tempo à disposição e o de efetivo labor, isto é, de fato exercendo as respectivas funções, não ultrapassavam os módulos diários e semanais.

Isso ocorria porque se entendia que o empregado não poderia arcar com os custos e dispêndios da atividade econômica do empregador que, voluntariamente, optou em instalar a sua sede comercial em local de difícil acesso ou que não fosse guarnecido por transporte público regular.

Todavia, o legislador optou por alterar esta regra, concluindo que mesmo quando o transporte seja fornecido pelo empregador, o tempo despendido dentro da referida condução não será computado na jornada de trabalho do obreiro, por não ser considerado como tempo à disposição do empregador.

Grande celeuma doutrinária surgiu com essa inovação legislativa, visto que, muito embora a regra geral de aplicação deste instituto tenha sido rechaçada, ainda há no ordenamento jurídico dispositivos que consubstanciam a existência e aplicabilidade das horas de trajeto nos contratos de trabalho, a exemplo das

súmulas 90 e 429 do C.TST, bem como dos artigos da CLT que regulamentam a jornada do mineiro e do ferroviário.

De todo mais, é possível concluir que o legislador não conseguiu impor a certeza de que as horas itinerárias não mais existem no ordenamento jurídico, deixando margem para que o instituto objeto deste trabalho possa ainda vir a ser aplicado, isso porque o operador do direito, fazendo uma análise sistêmica de toda a ordem jurídica e de todos os dispositivos que regulam a matéria, pode realizar uma interpretação extensiva ou analógica do caso concreto e, apontando a presença dos requisitos caracterizadores e da ainda aplicação aos mineiros e ferroviários que nas mesmas condições se utilizam do instituto, reconhecer o direito que a reforma trabalhista buscou apagar.

Por ser um tema novo, as implicações nos contratos de labor iniciados após a entrada em vigor da reforma trabalhista ainda não foram levadas ao poder judiciário, mas o que se deve concluir com o presente trabalho, portanto, é que as horas *in itinere* não foram abolidas com a Lei 13467/17. Elas ainda existem, porém, será necessário mais técnica e maior esforço daqueles que operam a lei e a interpretam para que seja viável a sua aplicação ao caso concreto.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Brasília. 2017.** Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=2>. Acesso em: 01 de out. de 2018.

BERNADES, Simone Soares (Org.). **Exame da ordem.** Salvador: Jus Podivm, 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 8725620115010008.** Relator: Theocrito Borges dos Santos Filho. 20 de fevereiro de 2013. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 10 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 00116602520175030183.** Relator: Camilla G.Pereira Zeidler, Terceira Turma. 25 de maio de 2009. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 10 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 1341191.** Relator: Michel Francisco Melin Aburjeli, Terceira Turma. 28 de outubro de 1992. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 11 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 420188.** Relator: Orestes Campos Goncalves, Quarta Turma. 24 de fevereiro de 1989. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 10 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 597591.** Relator: Luiz Carlos da Cunha Avellar, Primeira Turma. 05 de junho de 1992. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 13 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 00213962620155040663.** 8ª turma. 16 de junho de 2017. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 16 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010010-19.2014.5.06.0391.** Redator: Maria do Carmo Varejao Richlin, Quarta Turma. 30 de junho de 2016. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 16 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Recurso Ordinário nº 00005644420145180201.** Relator: Gentil Pio De Oliveira, 4ª Turma. 15 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 11 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Recurso Ordinário nº 00016155820115180181.** Relator: Geraldo Rodrigues Do Nascimento, 3ª Turma. 27 de outubro de 2011. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 13 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Recurso Ordinário nº 00105333120155180013**. Relator: Celso Moredo Garcia, 2ª Turma. 30 de novembro de 2015. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 13 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. **Recurso Ordinário nº 00001757520145200016**. Relator: Joao Bosco Santana De Moraes. 02 de julho de 2014. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 15 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. **Recurso Ordinário nº 00002314420145200005**. Relator: Fabio Tulio Correia Ribeiro. 12 de maio de 2017. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 10 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. **Recurso Ordinário nº 00008895020145200011**. Relator: Rita De Cassia Pinheiro De Oliveira. 06 de outubro de 2018. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 16 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **Recurso Ordinário nº 00004278520135240086**. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, 1ª Turma. 16 de junho de 2014. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 11 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **Recurso Ordinário nº 00006166620145240106**. Relator: Francisco Das C. Lima Filho, 2ª Turma. 25 de julho de 2016. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 12 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº 5233320125060411**. Relator: João Oreste Dalazen, 4ª Turma. 25 de março 2017. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 10 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1035002620075040382**. Relator: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma. 07 de agosto de 2012. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 16 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 3084394619965155555**. Relator: Antônio Fábio Ribeiro, 3ª Turma. 14 de abril de 1999. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 15 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 3339520135150084**. Relator: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma. 18 de março de 2015. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 15 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 9225320115010341**. 27 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 16 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Súmula nº 90**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas> Acesso em: 28 de set. de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Súmula nº 429**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas> Acesso em: 28 de set. de 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 07 de jul. de 2018.

BRASIL. Decreto n. 4.657, de 04 de set. de 1942. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Distrito Federal: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657compilado.htm Acesso em: 04 set. 2018.

BRASIL. Decreto nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Distrito Federal: Senado Federal. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 04 set. 2018.

CASSAR. Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CHAVES, Cristiano. **Direito civil: teoria geral**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GABRIEL, Cintra; SOUZA, Mylena Devezas. **Horas in itinere x reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/horas-in-itinere-x-reforma-trabalhista-27102017>. Acesso em: 27 ago. 2018.

LENZA. Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29ª. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**: versão universitária. 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

OLIVEIRA, Mauro Celi. **Da (Im)Possibilidade da caracterização das horas in itinere no contrato de trabalho**: uma releitura a partir de seus elementos constitutivos. 2017. Disponível em: <https://www.jus.com.br/artigos/61195/da-im-possibilidade-da-caracterizacao-das-horas-in-itinere-no-contrato-de-trabalho-uma-releitura-a-partir-de-seus-elementos-constitutivos>. Acesso em: 30 ago. 2018.

O Novo Código de Processo Civil e a segurança jurídica normativa. São Paulo: Consultor Jurídico, 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-mar-22/ministro-luiz-fux-cpc-seguranca-juridica-normativa>. Acesso em: 30 ago. 2018.

SANTOS, Rita de Cassia Souza dos. **Horas In Itinere**. 2017. Disponível em: <https://ritadecassiasouza.jusbrasil.com.br/artigos/477453118/horas-in-itinere>. Acesso em: 03 set. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 2ª ed. Ver. Atual. e ampl. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de Direito do Trabalho**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SOUZA, Rodrigo Trindade de (Org.). **CLT comentada**: pelos juízes do trabalho da 4ª Região. 3ª ed., ver. e atual.. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **Reforma Trabalhista Interpretada**. 2ª ed. Ver. Atual. e ampl. ed. Caixias do Sul: Plenum, 2017.