



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

ALISSON WALBER DO CARMO SANTOS FREIRE DE RESENDE

REFORMA TRABALHISTA E A SUSPENSÃO DAS HORAS *IN ITINERE*

ARACAJU
2020

R433r

RESENDE, Alisson Walber do Carmo Santos Freire de
REFORMA TRABALHISTA E A SUSPENSÃO DAS HORAS IN
ITINERE / Alisson Walber do Carmo Santos Freire de Resende;
Aracaju, 2020. 24p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Direito.

Orientador(a) : Prof. Esp. Carlos Augusto Lima Neto.

1. Reforma trabalhista 2. Horas in itinere 3. Princípio da
vedação ao retrocesso social 4. Consolidação das Leis do
trabalho.

349.2(813.7)

ALISSON WALBER DO CARMO SANTOS FREIRE DE RESENDE

Reforma Trabalhista e a suspensão das horas *in itinere*.

Monografia apresentada à Coordenação do curso de Direito da FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau de bacharel em Direito no período de 2020.1.

Aprovado (a) com média: 9,5

Carlos Augusto Lima Jr

1º Examinador (Orientador)

2º Examinadora

3º Examinadora

Aracaju (SE), 10 de junho de 2020.



REFORMA TRABALHISTA E A SUSPENSÃO DAS HORAS *IN ITINERE**

Alisson Walber do Carmo Santos Freire de Resende

RESUMO

O presente artigo científico tem como objetivo analisar a Lei da reforma trabalhista aprovada através da norma nº 13.467 do ano de 2017, pelo então presidente da República Michel Temer, bem como examinar a supressão dos direitos e garantias previstos na Consolidação da Lei do Trabalho – CLT, na Constituição Federal de 1988 e nas leis esparsas, dando ênfase a recente redação introduzida ao parágrafo 2º, art. 58, da CLT – a qual disciplinava as hipóteses de aplicação das horas *in itinere*. Analisar também, conforme o entendimento doutrinário, se a revogação das horas de itinerário afeta o princípio da vedação ao retrocesso social que está previsto no art. 7º da Constituição Federal de 1988. Com relação às metodologias de pesquisas utilizadas no presente artigo científico, o estudo foi amparado pelo entendimento da doutrina, das súmulas, teses, etc.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Horas *in itinere*. Princípio da vedação ao retrocesso social. Consolidação das Leis do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho foi concebido para atender aos anseios da classe proletária urbana, oprimida e explorada durante o cenário da pré-revolução industrial, desde então, o ramo da ciência do trabalho evoluiu conforme a necessidade para a proteção da sociedade proletária e sofreu significativas mudanças acerca dos contratos de trabalhos contemporâneos, bem como as jornadas de trabalho diário e/ou semanal e também no sentido das normas sanitárias, dignificando o labor do empregado.

A justiça trabalhista é uma justiça especial dada as suas particularidades temáticas, é o ramo do direito o qual tem atribuições para conciliar e julgar os litígios judiciais que envolvem, especialmente, empregados e empregadores amparados na Consolidação da Lei do Trabalho – CLT, Constituição Federal e as leis esparsas.

Este artigo científico tem o objetivo geral de analisar a CLT, antes das modificações trabalhistas e a recente inovação legislativa denominada Lei da Reforma Trabalhista aprovada pela Lei 13.467/2017, bem como examinar a supressão das horas de itinerário e verificar, amparado pelo entendimento doutrinário, se a supressão das horas de trajeto ofende ao princípio

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2020, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Esp. Carlos Augusto Lima Neto.

da vedação ao retrocesso social previsto na Constituição da República Federal do Brasil de 1988, em seu artigo 7º.

Sabidamente, antes da alteração trabalhista, as horas despendidas no trajeto da residência do operário até o trabalho e do ofício para seu retorno ao seu lar, em que a empresa fica localizada em uma região de difícil trânsito e não guarnecido por condução pública regular, logo, o transporte tem que ser fornecida pelo empregador, essas horas eram computadas na jornada laborativa diária do colaborador, com previsão legal na CLT, súmulas do Tribunal Superior do Trabalho – TST e, a sua previsão se deu por conta do entendimento da maciça jurisprudência dos tribunais superiores.

Consoante entendimento doutrinário e dos tribunais superiores, para que o colaborador passasse a ter direito as horas de itinerário, necessariamente, a localidade do exercício laboral fosse dificultosa ao seu acesso e deficiente de mobilidade público, dessa forma, impreterivelmente, o transporte teria que ser promovido pela empresa em interesse próprio. Nessa lógica, entendia-se que, quando o colaborador estivesse dentro do transporte se deslocando para a sua ocupação laboral, o empregado estava à disposição do patrão.

Entretanto, ao oposto do que foi conquistado séculos passados pelos operários, principalmente os industriais, a alteração trabalhista, aprovada no ano de 2017 pelo então presidente da República Michel Temer, não teve uma receptividade positiva no âmbito jurídico e nem entre a classe proletária brasileira. A nova legislação trabalhista traz consigo muitas inseguranças jurídicas, invertendo valores, princípios e regras de proteção ao trabalhador que outrora foram consagradas em diversos entendimentos jurisprudenciais e em diversas normas e na Constituição Federal.

O novo ordenamento jurídico social que foi apresentada a sociedade brasileira como um avanço e com perspectivas de modernização nas relações de trabalho subordinado, trouxe consigo muitos pontos controversos, um desses pontos foi a supressão do tempo de deslocamento, pois, com a criação da nova lei trabalhista, os novos empregados que venham a preencher os requisitos do art. 58, parágrafo 2º, da CLT, essas horas não serão computadas na jornada laborativa do obreiro, ou seja, segundo o legislador, o lapso de tempo que o funcionário estiver no transporte, mesmo que seja concedido pelo empregador, se deslocando da sua casa ao seu ponto de atividade laborativa que o seu acesso seja de difícil chegada e para o seu retorno a sua residência, compreende-se que o colaborador não estará mais à disposição da companhia.

Conforme a nova redação inserida ao art. 58, parágrafo 2º, da CLT, e consoante entendimento de alguns doutrinadores, a modificação legislativa ofende ao princípio da vedação

ao retrocesso social, tendo em vista que a alteração confronta a temática do princípio, que é justamente, o progresso social.

Com relação ao tipo de metodologia de pesquisa aplicada neste artigo científico, o método utilizado foi o dedutivo, que se caracteriza por ser um processo de raciocínio lógico que se desenvolve com base em conclusões de ordem gerais, até atingir fatos particulares. Com relação aos mecanismos de pesquisas empregados, desenvolveu-se com suporte em pesquisas bibliográficas – livros, súmulas, artigos, teses, etc., que será debruçando ao longo do tema proposto.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

É de suma importância a realização do estudo sobre a evolução histórica trabalhista de nossas antigas civilizações, para que possamos ter uma melhor compreensão dos nossos atuais arcabouços jurídicos que regem os contratos de trabalhos contemporâneos.

Conforme Romar (2018), a história do trabalho tem início a partir do momento no qual o homem identifica que é possível a utilização da mão de obra de outrem não somente para a produção de bens em benefício próprio, mas também para a produção de riquezas.

Durante a época da pré-revolução industrial – com a ausência de regulamentação trabalhista, os grandes empresários da época adotaram a escravidão como meio de produção, onde o homem era totalmente submisso ao homem, os escravos não possuíam personalidade, esses eram equiparados a coisa, não era detentor de direitos, principalmente trabalhista, sendo assim, incapaz de contrair para si quaisquer direitos e obrigações civis. Portanto, conforme os ensinamentos de Romar (2018), o trabalho que os escravos eram submetidos era completamente incompatível com qualquer ideia de direito. A relação dos demais membros da sociedade frente aos escravos era de inteira superioridade jurídica, onde o trabalho representava aos homens livres como desonroso e até mesmo improprio.

Durante o transcorrer da época do período da pré-revolução industrial, as atividades laborativas diárias que eram impostas aos colaboradores eram caracterizadas como castigo, tendo em vista que as laborações realizadas pelos obreiros era algo insuportável ao ser humano, com carga horária excessiva, trabalho realizado até a exaustão do homem e era considerado como caráter de pena aos trabalhadores. Sendo assim, segundo Romar (2018, p. 40), “[...] não há, na sociedade pré-industrial, como se falar em um sistema de normas jurídicas de proteção ao trabalhador e, muito menos, em Direito do Trabalho”.

Conforme Martinez (2019), o Trabalho que é realizado por conta própria já tem características de pena, o realizado para outrem, o caráter negativo, é ainda maior.

Se o trabalho por conta própria, realizado para fins de sobrevivência, já possuía em si a ideia de pena, o trabalho por conta alheia impôs um sentimento bem mais negativo. É que as ideias mais remotas em torno do assunto sempre relacionaram o trabalho ao sofrimento e à dor. São recentes as concepções do trabalho como atributo de dignidade [...] (MARTINEZ, 2019, p. 25).

O labor deve ser voltado a valores sociais, entretanto, para se alcançar determinados valores sociais, o trabalho deve assegurar a dignidade da pessoa humana através de um trabalho decente.

Para Leite (2019), no período pré-histórico o trabalho encontra no mínimo em duas fases distintas:

- 1) a escravidão – o homem vinculado ao homem e
- 2) a servidão – o homem vinculado à terra.

O ordenamento trabalhista surge com as fortes reivindicações dos empregados na perspectiva de implementar um ordenamento jurídico voltado a proteção das relações trabalhistas entre empregados e empregadores.

Segundo Leite (2019), a primeira constituição a abordar de maneira consagrada a respeito do tema sobre direitos e princípios trabalhistas foi a constituição mexicana editada no ano de 1917.

Coube ao México editar, em 1917, a primeira Constituição contendo direitos trabalhistas, como jornada diária máxima de oito horas, jornada noturna de sete horas, proibição do trabalho do menor de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos a seis horas, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial, direito de sindicalização, de greve, indenização de dispensa etc. (art. 123). (LEITE, 2019, p. 40).

Conforme Leite (2019, p. 40-41), a Alemanha foi o segundo país a instituir a segunda constituição abordando em seu texto os direitos e os princípios trabalhistas.

A segunda Constituição foi a da Alemanha, intitulada de Constituição de Weimar (1919). Trata-se de Constituição, diferentemente da analítica carta mexicana, com característica principiológica que teve ampla repercussão no continente europeu.

Consoante com o que dispõe Leite (2019), a convenção de Versalhes foi editada no ano de 1919, cuja importância para o direito social foi a previsão da criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Em 1919 é editado o Tratado de Versalhes, cuja importância para o direito do trabalho residiu na previsão de criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cabendo a este organismo internacional universalizar as normas de proteção ao trabalho humano. O Brasil está entre os Estados-membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição.

(LEITE, 2019, p. 41).

Para Romar (2018), a criação da OIT fundou-se em razões de segurança, humanitárias, políticas e econômicas.

Segundo o doutrinador Martinez (2019), a OIT é um organismo especializado das Nações Unidas que tem como fundamentos estimular a justiça social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos.

A Organização Internacional do Trabalho é um órgão das Nações Unidas que procura fomentar a Justiça Social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos. Foi criada em 1919, mediante o Tratado de Versalhes, que deu origem à Sociedade das Nações. No ano de 1946 converteu-se no primeiro organismo especializado das Nações Unidas. (MARTINEZ; 2019, p. 36)

Diante das histórias de sofrimentos, lutas e conquistas dos trabalhadores, surgem a necessidade de criação de códigos normativos, tratados e organizações de direito trabalhista para da maior proteção a parte mais frágil das relações laborais.

2.1 Conceito Do Direito Do Trabalho

Romar (2018) conceitua o direito do trabalho como um conjunto composto de normas que regem, no bojo das relações individuais e coletivas, as relações de trabalho subordinado.

[...] conceituar o direito do Trabalho como o ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador. (ROMAR, 2018, p. 36)

Conforme os ensinamentos de Leite (2019), o direito trabalhista é o campo de estudo no âmbito jurídico do trabalho que é constituído por um conjunto de normas e princípios que regem as relações de emprego entre empregados e empregadores.

[...] O ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores. (LEITE 2019, p. 52)

Consoante disposições de Delgado (2019), a concepção de direito do trabalho é definida como de direito individual e de direito coletivo:

[...] O Direito Individual do Trabalho define-se como: *complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.*

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como *o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações*(5). (DELGADO, 2019, P.49)

Para Martinez (2019), a definição de direito do trabalho é um conjunto de princípios e regras que regem as relações de pactos trabalhistas subordinados, sobretudo os trabalhadores autônomos, no âmbito das relações laborais individuais e coletivas, bem como as consequências delas emergentes.

Diante dos ensinamentos dos doutrinadores, pode-se conceituar a seara trabalhista como sendo o ramo do direito que é formado por um conjunto de princípios, normais e regras a qual tem como objetivo de regular as relações de trabalho subordinado.

2.2 Natureza Jurídica Do Direito Do Trabalho

A doutrina classifica a natureza jurídica do ramo do direito trabalhista em diversas teorias, as mais comuns são as de natureza de direito público e privado, porém a doutrina elenca outras teorias sobre o ramo do direito laboral, como, por exemplo, a teoria mista, a social e a unitária.

Consoante dispõe Romar (2018), os juristas que se filiam a teoria de que o direito trabalhista é de direito público, amparam suas fundamentações na dicotomia do intervencionismo estatal nas relações privadas de trabalho, bem como se sobrepõe a autonomia da vontade dos empregados e empregador, a sua vontade própria, com base nos ordenamentos jurídicos legais.

Segundo Romar (2018), a legislação trabalhista se fundamenta como uma seara do direito privado que se baseia em sua origem e sujeitos. Em relação à sua origem, o direito do trabalho é derivado do direito civil e os contratos de empregos nascem dos contratos de locação de serviço oriundo do código civil. Em relação aos sujeitos, são dois particulares pactuando interesses próprios.

Ainda com o que preceitua Romar (2018), os doutrinadores que sustentam ser o direito social um direito misto, se fundamentam no fato do direito laboral ter aspecto tanto de direito público como de direito privado.

Os juristas que sustentam o entendimento que o direito do trabalho é uma vertente do direito social, têm como fundamento à preservação ao trabalhador que é a parte da relação

economicamente mais enfraquecida, não se classificando como de direito público e tampouco de direito privado. Conforme Romar (2018).

Em consonância com o que dispõe Romar (2018), a corrente teórica que fundamenta o direito do trabalho como sendo uma faceta do direito unitário, se justifica como base na fusão entre as teorias de direito público e de direito privado, despontando assim uma terceira realidade, diferenciando das concepções clássicas derivadas da dicotomia do direito.

Segundo a doutrina predominante, pondera que o direito trabalhista é um ramo do direito privado.

Conforme preceitua Romar (2018, p. 52-53):

A posição majoritária encontrada na doutrina é no sentido de considerar o Direito do Trabalho um ramo do Direito Privado. Adepto desta corrente, Amauri Mascaro Nascimento afirma que a liberdade sindical e a proibição de interferência do Estado na organização sindical reforçam a natureza de direito privado do Direito do Trabalho. Parece-nos que a *Reforma Trabalhista* trazida pela Lei n. 13.467/2017, ao ampliar significativamente a autonomia individual do trabalhador e ao prever que o negociado passa a prevalecer sobre o legislado, insere definitivamente o *Direito do Trabalho* no âmbito do Direito Privado. A irrenunciabilidade foi mitigada pela *Reforma Trabalhista*.

Seguindo esse mesmo entendimento, Martinez (2019, p.28), discorre sobre a natureza jurídica do direito trabalhista:

Apesar da referida impositividade, não há negar que as estruturas básicas dos contratos celebrados entre as pessoas sujeitas ao direito do trabalho estão inseridas num plano próprio das esferas privadas. Basta observar que a teoria geral do ato jurídico e as disciplinas relativas às obrigações são, de modo geral, aplicáveis às relações de trabalho. Essa evidência faz com que a maioria dos doutrinadores laboristas posicione esse ramo no campo do direito privado, sendo destacável, porém, o entendimento daqueles a quem parece possível o estabelecimento de uma variável calcada no chamado Direito Social. Conquanto essa nomenclatura sofra a crítica de que todo direito é, em princípio, social, afigura-se extremamente razoável a aceitação deste terceiro gênero [...], principalmente porque o nome “Direito Social” foi consagrado pelo texto fundamental (*vide* art. 6º) como um continente no qual estão inseridos, entre outros, o direito do trabalho e o Direito da Seguridade Social.

Segundo Leite (2019, p. 59-60), o Direito trabalhista assim como os demais ramos do direito, tem influência direta da Constituição Federal e do Direito Internacional.

Enfim, embora pertencente, preponderantemente, ao direito privado, em função de seu elemento nuclear fundar-se no contrato de trabalho (liberdade contratual), o Direito do Trabalho, assim como os demais setores do ordenamento jurídico brasileiro, recebe influência direta do Direito Constitucional e do Direito Internacional.

Verifica-se que no bojo das diferentes distinções sobre a natureza jurídica do direito trabalhista, a corrente majoritária entende que o direito do trabalho é um ramo do direito privado.

3 ANÁLISE DA JORNADA DE TRABALHO E DAS HORAS *IN ITINERE* ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Para que se possa ter uma melhor compreensão de forma mais cristalina em relação ao período de trajeto, é imprescindível que se faça uma breve análise sobre o instituto da jornada de trabalho – que é gênero, pois dessa deriva as horas de percurso – espécie, sendo que a jornada de trabalho tem um sentido mais amplo e abrange a horas de deslocamento, bem como examinar os conceitos acerca dos institutos propostos e verificar os posicionamentos dos doutrinadores em relação à jornada de trabalho e das horas de itinerário.

Jornada da atividade laboral é o intervalo de tempo pelo qual o colaborador permanece à disposição da empresa diariamente durante a execução de sua atividade laboral decorrente da força do pacto trabalhista. Conforme o artigo 4º, *caput*, da CLT, o empregado fica à disposição do empregador aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. (BRASIL, 1943)

Para Romar (2018), a jornada de trabalho é definida sobre duas teorias distintas: a) teoria do tempo efetivamente trabalhado e b) teoria do tempo à disposição do empregador.

Para a primeira teoria, jornada de trabalho é o período do dia em que o empregado trabalha para o empregador. Segundo esta concepção, somente é computado como jornada o tempo em que o empregado esteja efetivamente trabalhando; os períodos de pausa ou de descanso não podem ser considerados para tal fim [...], “só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou a sua atividade. Levado às últimas consequências, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho”. Para a segunda teoria, jornada de trabalho é o período do dia em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, ou seja, mesmo que o empregado não esteja efetivamente trabalhando o período pode ser computado como jornada, desde que esteja, de alguma forma, à disposição do seu empregador. Esta concepção “fundamenta -se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando está trabalhando”. (ROMAR, 2018, p. 354-355)

Ainda contribuindo com a definição acerca da jornada de trabalho, Leite (2019, p. 831), define jornada de trabalho como sendo:

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

Portanto, independentemente de realizar a tarefa para a qual foi contratado, o colaborador estará efetivamente em serviço sempre que permanecer aguardando ordens para a sua execução, assim Martinez (2019), colabora com a definição acerca da jornada de trabalho.

Com relação à regulamentação relativamente ao estabelecimento sobre as horas de itinerário, esse instituto foi criado em decorrência das várias demandas judiciais com a finalidade de que o poder judiciário reconhecesse o vínculo do período de descolamento, e que esse íterim despendido pelo colaborador fosse computado na sua jornada de trabalho, a contar do instante em que o colaborador esteja efetivamente à disposição e subordinação do empregador, desde o momento em que este se dirija da sua residência ao seu local de atividade laboral que seja dificultoso acesso, não garantido por transporte coletivo constante e que a condução seja promovida pela empresa e vice-versa.

Diante das demandas judiciais, o entendimento dos tribunais superiores, em especial ao do TST, é pela constatação das horas de itinerário, ou seja, por meio dessa narrativa o obreiro que se encontre à disposição do patrão, estará dessa forma a pessoa jurídica prestadora do serviço, obrigado a computar as horas de trajeto na jornada laborativa diária do empregado e que em decorrência desse entendimento sedimentado, foram editadas as súmulas 90, 320, 324 e 325 que preconizam o estabelecimento das circunstâncias em que são obrigados as horas de itinerário.

Consoante dispõe Leite (2019), computam-se as horas de itinerário quando a localidade da profissão do obreiro for de difícil acesso e que a rota da empresa não seja utilizada por condução pública, dessa forma, impreterivelmente o empregador deverá fornecer o transporte para a condução dos seus colaboradores.

Com efeito, computa-se o tempo de deslocamento (*horas in itinere* ou horas itinerantes) quando tratar-se de “local de difícil acesso ou não servido por transporte público” e o empregador fornecer a condução, conforme disposto no art. 58 da CLT. Tal critério ganhou tamanha relevância no cenário jurídico nacional que o TST editou a Súmula 90, determinando também que o tempo de deslocamento que extrapola jornada legal deve ser considerado como extraordinário, incidindo, assim, o adicional de 50%. (LEITE, 2019, p. 833-834).

Dessa forma se faz necessário transcrever o conteúdo da súmula nº 90 da Suprema Corte Trabalhista, a primeira súmula que trata a respeito dos requisitos das horas de itinerário:

Súmula nº 90 do TST HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

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

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

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

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

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

Nesse sentido, o legislador passou a prever de forma expressa o computo do tempo *itinere* na jornada de trabalho dos colaboradores através do artigo 58, §2, da CLT. Dessa forma, o empregador fica obrigado ao pagamento do tempo de trajeto aos empregados que preencha os requisitos das horas *in itinere*.

art. 58

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (BRASIL, 1943)

Em conformidade com o que preleciona Delgado (2019), para que as horas de deslocamento sejam computadas na jornada de trabalho do empregado, tem que ser observados dois requisitos: em primeiro lugar, que a condução seja fornecida pelo empregador em seu interesse próprio e em segundo lugar, que o local da atividade laborativa seja complexo o seu acesso e que a rota da empresa não seja servido por transporte público.

Vale destacar a decisão do Ministro do TST, Augusto César Leite de Carvalho, diante do Recurso de Revista, frisando a necessidade do caráter essencial e explicando de maneira coerente e objetiva o direito ao reconhecimento das horas de trajeto exercido pelo colaborador frente a incompatibilidade de horário de transporte público regular e a atividade desenvolvida pelo empregado em local de trabalho de difícil acesso.

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA . n o caso em tela, o reclamante insurge-se contra o acórdão do Regional que excluiu a condenação ao pagamento de horas in itinere , ao fundamento de que a empresa não está localizada em local de difícil acesso, porquanto a sede se situa a cinco quilômetros e setecentos metros do centro da cidade, apesar de não existir transporte público quando a jornada de trabalho do empregado acaba às 23h. Ante o exposto, o debate acerca do deferimento, ou não, das horas in itinere detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Transcendência reconhecida. RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE . Apresenta-se incontroversa a distância de cinco quilômetros e setecentos metros entre a sede da empresa e o centro da cidade, bem como o fato de não haver transporte público no horário em que o empregado encerrava as suas atividades às 23h . Ora, não se apresenta razoável exigir que o empregado caminhe ou pedale esta distância, neste horário, porquanto é incontroversa a ausência de transporte público . Nos termos do art. 58, § 2º, da CLT , c/c a Súmula 90 do TST, é devido o pagamento de horas in itinere nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso, não servido por

transporte público regular, ou quando há incompatibilidade entre o horário do transporte e a jornada do empregado. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (RR-10717-80.2017.5.18.0121, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 20/09/2019).

De maneira clara e justa, a Desembargadora Cilene Amaro, convocada pela 6ª turma do TST e relatora do RR-706.28.2016.5.05.0011, desconsidera a figura do transporte alternativo prestado pela Secretaria Municipal de trânsito e Transporte como sendo um transporte público regular, pois este não tem natureza de transporte público. O empregador se valendo de forma arbil do transporte fornecido pelo município, não computava na jornada laboral do obreiro as horas despendidas pelo colaborador até o seu local de trabalho, contrariando, dessa forma, o inciso I, da súmula 90 do TST.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. HORAS IN ITINERE . SISTEMA ALTERNATIVO DE TRANSPORTE REGULAMENTADO PELO MUNICÍPIO. TRANSCENDÊNCIA . O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). Constatada a transcendência política da causa e demonstrada a possível contrariedade à Súmula 90, I, do TST, deve ser processado o recurso de revista. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS IN ITINERE . SISTEMA ALTERNATIVO DE TRANSPORTE REGULAMENTADO PELO MUNICÍPIO. TRANSCENDÊNCIA . O eg. Tribunal Regional, ao considerar que o sistema alternativo de transporte regulamentado pela Secretaria Municipal de Trânsito e Transporte é equiparável ao transporte público regular, mesmo sem deter a condição de público e sem admitir o recebimento de vales-transporte, contrariou a jurisprudência desta Corte, no sentido de que o transporte alternativo não tem natureza jurídica de transporte público regular e não preenche os requisitos exigidos pela norma celetizada para exclusão do cômputo do tempo de percurso despendido pelo obreiro. Demonstrado pelo recorrente, por meio de cotejo analítico, que o eg. TRT incorreu em contrariedade à Súmula 90, I, do TST, o recurso deve ser conhecido e provido para restabelecer a r. sentença que julgou procedente o pedido de pagamento das horas in itinere e reconhecida sua integração na jornada para efeito de intervalo intrajornada de 1(uma) hora, por extrapolação da jornada de 6 (seis) horas. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (RR-706-28.2016.5.05.0011, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 20/09/2019).

Consoante os ensinamentos de Martinez (2019), o tempo de trajeto não era computado como jornada de trabalho, no entanto, o entendimento da jurisprudência passou a entender que as horas de trajeto era devido aos colaboradores que preenchem os requisitos do art. 58, parágrafo 2º da CLT.

O tempo despendido pelo empregado no trajeto residência/trabalho/residência, por qualquer meio de transporte, não era computado como jornada de trabalho. A jurisprudência, entretanto, desde meados da década de V• passou a entender que o traslado do trabalhador para local de difícil acesso por interesse do empregador deveria ser considerado como tempo à sua disposição, sendo exemplo desse pensamento o contido no acórdão relatado pelo Ministro Coqueijo Costa nos autos do

processo TST-RR-4378/77: “quando o transporte dos empregados é feito pela empresa, no seu próprio interesse, e for longínquo e de difícil acesso o local da prestação, o tempo nele despendido é de serviço efetivo, pois os trabalhadores ficam à disposição do empregador”. (MARTINEZ 2019, p. 115).

Conforme preceituam Delgado e Delgado (2017), as horas de itinerário é o período em que o funcionário se desloca para o seu trabalho de difícil acesso e que a rota do trabalho não tenha acesso a transporte público.

As horas itinerantes dizem respeito ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retomo, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público (conceito fundado na redação do § 2º do art. 58 da CLT, conforme redação promovida pela Lei n. 10.243/2001). Esse tempo itinerante para ida e volta ao trabalho, em que o trabalhador fica à disposição do empregador em condução por este fornecida, era tido como parte componente da jornada de trabalho do obreiro, desde que observadas as demais condições fixadas no anterior art. 58, § 2º, da CLT (local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público). (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 121).

Em conformidade com essa linha de raciocínio, Romar (2018, p. 356) discorre sobre o instituto das horas de deslocamento.

Esta concepção do tempo à disposição do empregador havia sido ampliada com a adoção, primeiro pela jurisprudência e depois pelo legislador, da teoria do tempo *in itinere*, segundo a qual deveria ser incluída na jornada de trabalho o período em que o empregado está em percurso de casa para o trabalho e, no retorno, do trabalho para casa, quando o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e, em qualquer caso, o empregador fornecesse a condução.

Entretanto, seguindo a linha lógica de modernização da sociedade, é essencial que o direito, principalmente a seara do direito trabalhista, também acompanhe essa evolução para regular os contratos de trabalhos contemporâneos. Sendo assim, no ano de 2017 foi aprovada uma nova lei que irá regulamentar os contratos de trabalho, a denominada a Lei da Reforma Trabalhista nº 13.467/2017, que alterou/revogou inúmeros dispositivos já consolidados na Consolidação da Lei do Trabalho, bem como entendimentos já sedimentados nos tribunais superiores, entre os pontos alterados temos a revogação do instituto que tratava das hipóteses de aplicação do tempo de deslocamento.

Diante da revogação das horas de deslocamento, fica evidente que esta supressão vai de encontro com o que estabelece o princípio da vedação ao retrocesso social, pois os direitos sociais dos trabalhadores devem ser protegido e estabelecerem medidas de efetivação de melhoramento para a classe proletária.

4 A REFORMA TRABALHISTA: SUPRESSÃO DAS HORAS *IN ITINERE*

A elaboração da nova legislação trabalhista de autoria do chefe do poder executivo federal, se deu a partir do projeto de lei na Câmara dos Deputados através do nº 6.787/2016, que tratava apenas da alteração de 7 (sete) artigos da CLT, dando ênfase ao artigo 611-A, a qual instituía a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis editadas pelo Estado (LEITE, 2019).

Entretanto, o relator do referido projeto de lei, Deputado Federal Rogério Marinho (PSDB-RN), acrescentou e/ou modificou mais de 97 (noventa e sete) artigos da consolidação da Lei do Trabalho, 3 (três) artigos da lei que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas nº 6.019/74, 1 (um) artigo da lei que trata do FGTS nº 8.036/1990, 1 (um) artigo da lei nº 8.213/1991 que trata acerca dos benefícios da Previdência Social e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001. (LEITE, 2019).

Após deliberação e discussão na câmara dos Deputados, o projeto de lei foi aprovado na madrugada do dia 27/04/17 com uma larga margem de votos a favor da aprovação do PL, sendo 296 (duzentos e noventa e seis) votos a favor, contra 177 (cento e setenta e sete) votos contrários. Em seguida o projeto de lei 6.787/2016 foi enviado ao Senado Federal.

Recebido o PL 6.787/2016 na casa dos representantes dos Estados para deliberação e discussão, o mesmo tramitou na casa através do projeto de Lei Complementar nº 38/2017, quando no dia 11 de julho de 2017 foi aprovado por 50 (cinquenta) votos a favor, 26 (vinte e seis) votos contrários e com 1 (uma) abstenção, após esse processo interno, o projeto de lei foi destinado para sanção ou veto do Presidente da República, o qual foi aprovado na data do dia 13 de julho de 2017, sem qualquer veto presidencial.

Os aludidos projetos de lei supramencionados, após ser aprovado pelo Presidente da República, transformaram-se na referida Lei 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista, a qual vigorou 120 (cento e vinte) dias após sua publicação no Diário Oficial da União.

Conforme Leite (2019), a PL instituiu três princípios de proteção ao Capital – liberdade, segurança jurídica e simplificação, os quais invertem valores e regras de proteção ao trabalhador já consagrados na Constituição e em leis infraconstitucionais.

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela instituiu três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais [...] (LEITE, 2019, p. 44).

Leite (2019, p. 43), ressalta que existem dispositivos da CLT desatualizados e que merecem se adequarem à realidade contemporânea, entretanto, o modelo ideal de uma CLT seria abordando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores.

Não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. É claro que há disposições da CLT que devem ser atualizadas para se adequarem à realidade contemporânea, em consonância com o fenômeno da constitucionalização do direito. O ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobretudo as tarefas dos juristas e operadores do direito.

A legislação trabalhista que foi apresentada a sociedade brasileira sobre o prisma de modernização e flexibilização das relações de trabalho moderno, mitigando e revogando direitos sociais adquiridos, o negociado entre empregador e empregado se sobrepondo ao legislado, as relações sindicais sendo facultada, a modalidade de trabalho intermitente sendo prevista, previsões das mulheres gestantes trabalhando em locais insalubres, e entre outras modificações.

O Presidente da República a época recomendou as modificações na Consolidação da Lei do Trabalho com fundamento, prioritariamente, nas gerações de empregos e a estimulação da economia do país, pois o Brasil se encontrava estagnado, em crise, com os empresários reféns de uma legislação trabalhista ultrapassada e totalmente protetiva, o que dificultava com que as empresas (de pequeno, médio e grande porte), contratassem mais mãos de obras para suprir as demandas.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017 que alterou inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, como também ocorreu em outros dispositivos legais, de frente as flagrantes alterações legislativas, é manifesto que existem alguns pontos contestáveis, entre esses pontos, existe o instituto das horas *in itinere* com previsão legal no artigo 58, parágrafo 2º da CLT, pois com advento da nova legislação laboral, foi inserida uma nova redação ao parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, como segue adiante:

Art. 58 CLT:

[...]

§ 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, 2017)

As medidas de alterações da CLT – supressão das horas *in itinere* e sobre as demais leis, ofende ao princípio do não retrocesso social, tendo em vista as flagrantes supressões de direitos sociais dos trabalhadores que outrora foram conquistados e consagrados em ordenamentos jurídicos.

Portanto, o legislador ao estabelecer medidas de redução de direitos sociais e a supressão do tempo ínterim de direitos sociais dos trabalhadores, total ou parcialmente, esse dispositivo afronta o princípio da vedação ao retrocesso social.

O recente texto do § 2º, art. 58 das Consolidações da Lei do Trabalho descaracteriza as hipóteses de aplicação previstas das horas de itinerário, não sendo mais previsto o computo do tempo de duração despendido pelo colaborador desde o seu domicílio até o seu local efetivo de laboração, mesmo que andando ou por qualquer outro meio de locomoção, ainda que este seja proporcionado pelo empregador em seu interesse próprio, pois esse ínterim não é mais caracterizado como tempo à disposição do empregador.

Corroborando com essa linha de pensamento, Romar (2018, p. 356) discorre sobre a nova previsão do art. 58, § 2º Da CLT.

[...] as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), passou a ser previsto expressamente pelo legislador (art. 58, § 2º, CLT) que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Martinez (2019, p. 115), também discorre na mesma linha de pensamento a respeito da alteração legislativa do parágrafo 2º da CLT.

Observe-se que a nova redação dada ao § 1º do art. 58 da CLT não deixou margem para questionamentos, tornando inquestionável a não computação na jornada de trabalho de qualquer tempo de deslocamento do empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação de seu trabalho e para o seu retorno, independentemente do modal por força do qual se deu o traslado: caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador. Há, portanto, expressa menção à irrelevância do tempo de caminhada que o empregado pode fazer. Seja lá como for o deslocamento, ele não mais será considerado como tempo à disposição do empregador.

Conforme dispõem Delgado e Delgado (2017), a alteração promovida pela lei 13.467/17 a qual instituiu nova redação para o § 2º do artigo 58 da CLT, concerne-se numa significativa perda aos direitos e garantias para o funcionário outrora conquistado, acima de tudo, aqueles que laboram em áreas rurais, onde as horas de itinerário são comuns e frequente, na qual impacta diretamente na redução substancial de sua renda.

Conforme preceitua Romar (2018), a teoria das horas de trajeto permanece prevista para a categoria dos ferroviários, nesse caso, das turmas que cuida da preservação das vias permanentes.

A teoria do tempo *in itinere* permanece prevista, porém, no serviço ferroviário, no caso das turmas de conservação da via permanente, quando 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, sendo que, quando o empregado trabalhar fora dos limites da sua turma, ser -lhe -á também computado como de trabalho efetivo o tempo gasto no percurso de volta a esses limites (art. 238, § 3º, CLT). (ROMAR, 2018, p. 356).

O novo entendimento legislativo a respeito das horas *in itinere* irá provocar muitas demandas judiciais, tendo em vista que é a supressão das horas de trajeto, é um direito dos trabalhadores, sobre tudo, aqueles que laboram em áreas rurais. Dessa forma, a parte mais frágil do pacto trabalhista sofrerá com mais uma perda de seus direitos.

5 PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

Conforme o *caput* do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, são vedadas a supressão, total ou parcial, de direitos sociais dos trabalhadores já adquiridos. Portanto, o princípio da vedação ao retrocesso social proíbe que uma norma jurídica infraconstitucional retire direitos outrora consagrados na Constituição Federal.

O direito social tem como diretriz a progressividade permanente, buscando condições e melhorias para o desenvolvimento das relações de trabalho e proteção aos trabalhadores urbanos e rurais.

Diante a tantas supressões e modificações legislativas em consonância dos direitos trabalhistas com entendimentos já sedimentados em variados normativos jurídicos, em inúmeros entendimentos jurisprudenciais, inclusive em súmulas editadas pela Suprema Corte Trabalhista, a revogação das horas de itinerário, conforme Leite (2019) e Martinez (2019), constitui ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso social previsto no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, segundo o qual o nosso ordenamento jurídico constitucional é direcionado a gerar progressivamente melhorias nas relações sociais do trabalho e não suprimir direitos sociais e garantias outrora adquiridos.

Diante do Recurso Ordinário Trabalhista, a Relatora Desembargadora Paula Cantelli, destaca que é vedado que uma norma posterior elimine um direito social garantido aos

trabalhadores, pois essa norma estará promovendo um retrocesso, ofendendo dessa forma, o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social.

APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL. HORAS *IN ITINERE*. DIREITO ADQUIRIDO. VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL.

1. A Lei nº 13.467/17, que alterou a redação do artigo 58, §2º, da CLT (extinguindo o direito às horas "in itinere"), entrou em vigor em 11.11.2017, atingindo, portanto, somente as relações jurídicas iniciadas a partir da vigência da inovação normativa.

2. Havida a lesão ao patrimônio jurídico do trabalhador, deve ser observado o princípio da estabilidade das relações jurídicas consolidadas, em absoluto respeito ao direito adquirido - artigo 5º, XXXVI, da CR/88 e artigo 6º, da LINDB, - e à vedação constitucional ao retrocesso social - artigo 7º, caput, da CR/88 -.

3. Lei posterior não pode extinguir um direito constitucionalmente assegurado aos trabalhadores, sob pena de promover um retrocesso, violando o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social.

4. Os dispositivos inseridos pela Lei nº. 13.467/17, que dizem respeito às horas *in itinere* devem ser também analisados à luz do artigo 468 da CLT, que veda as alterações contratuais lesivas.

5. O artigo 912 da CLT estabelece que dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência da Lei nº. 13.467/17. Está incluído no conceito de preceito de caráter imperativo, nos termos do caput do artigo 444/CLT, tudo o que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho. Esse é justamente o caso da alteração promovida pela Lei nº. 13.467/17, no que se refere às horas *in itinere*, que não tem por finalidade a proteção do trabalho. (TRT da 3.º Região; PJe: 0010471-56.2018.5.03.0157 (RO); Disponibilização: 02/08/2019; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator (A): Paula Oliveira Cantelli).

Para Martinez (2019, p. 115), a supressão do instituto do período de deslocamento, ofende ao princípio do não retrocesso social.

Não se pode deixar de anotar, ainda, que, independentemente da aprovação ou da desaprovação da decisão legislativa de eliminar as chamadas horas *in itinere*, o legislador agrediu, sem dúvidas, o princípio do não retrocesso social, segundo o qual o nosso sistema jurídico constitucional é orientado a produzir progressivamente melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, e não descensos. Bastará a leitura da parte final do *caput* do art. 7º da Constituição para que se possa constatar a dura violação ao aludido princípio.

Em concordância com o entendimento de Martinez (2019), Leite (2019) também preceitua que a revogação das horas de itinerário vai de encontro com que estabelece o princípio da vedação ao retrocesso social.

Essas alterações legislativas, a par de facilitarem e estimularem as fraudes no tocante ao tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, constituem violação ao princípio da vedação do retrocesso social, além de reduzirem a produção do direito por meio de interpretação jurisprudencial (CLT, art. 8º, § 2º; TST, Súmula 90)480. (LEITE, 2019, p. 835).

Portanto, a lei 13.467/2017 vigora ao oposto do que prever o art. 7º da Constituição Federal de 1988, quando a mesma subtrai direitos já adquiridos pelos trabalhadores, pois as perspectivas das gerações contemporâneas e futuras é que sejam implementadas leis que fomentem o progresso social. No entanto, o cenário é de regresso, o qual afronta o princípio da vedação ao retrocesso social.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a instauração da Constituição Federal de 1988, o constituinte originário estabeleceu como fundamentos constitucionais da República Federativa do Brasil, logo em seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e positivou no capítulo II, dos Direitos Sociais, o artigo 7º que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, tendo a CF/1988 recepcionado o Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, que regula as relações individuais e coletivas de trabalho.

Essas previsões no ordenamento jurídico brasileiro é um reflexo das lutas da classe operária durante séculos, que sempre teve o seu direito vilipendiado frente aos lucros dos empresários, trabalho degradante, empregado trabalhando até a exaustão humana, com carga horária altíssima, menores trabalhando em locais insalubres, etc.

Para que o indivíduo possa viver com dignidade perante a sociedade, todo ser humano deve ter direito a um trabalho digno, independentemente da função que venha a ocupar, se o cargo é público ou privado, no entanto, cabe ao Estado garantir normas jurídicas de proteções mínimas aos trabalhadores para que este não venha a sofrer qualquer tipo de abuso por parte do prestador de serviço. Ficando a cargo do Ministério Público do Trabalho o poder de fiscalização para garantir que o exercício laboral esteja sendo executada de acordo com as normas trabalhista e se as normas de segurança no trabalho estão sendo cumpridas pelas empresas e verificar se as normas sanitárias estão atendendo a legislação.

Este estudo procurou esclarecer as alterações e revogações estabelecidas através da lei 13.467 de 2017, face a CLT e as leis que foram afetadas, dando ênfase a revogação do instituto das horas *in itinere* e ao princípio da vedação ao retrocesso social.

A Lei da Reforma Trabalhista estabeleceu severas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, em detrimento a um capitalismo cada vez mais selvagem, suprimindo direitos e garantias outrora conquistado pela classe proletária, sobretudo as horas de deslocamento, que é

uma vitória dos operários, tendo em vista que as horas de itinerário foram estabelecidas na jornada de trabalho do obreiro por meio das demandas judiciais, o qual veio a reconhecer que o colaborador no lapso de tempo, casa-trabalho-casa por transporte proporcionado pelo prestador de serviço em seu inteiro interesse, estaria a disposição do empregador. Com esse entendimento sedimentado, o TST, publicou por meio das súmulas 90, 320, 324 e 325, as quais serviram de norte para que posteriormente fosse positivado pelo Estado no parágrafo 2º, do artigo 58 da CLT.

A reforma na legislação trabalhista elaborada com a finalidade de modernização nas relações de trabalho, bem como para a criação das gerações de emprego, inverteu direitos e princípios.

Constata-se que a eliminação das horas de itinerário pela Reforma Trabalhista, o colaborador terá o ônus para arcar com o desenvolvimento do seu trabalho, mesmo que o exercício laborativo fique em uma localidade de difícil acesso e que a rota não seja guarnecida de transporte público, tanto no trajeto de ida quanto ao retorno para sua residência, conferindo dessa forma, uma redução substancial nos vencimentos mensais, comprometendo inclusive, o abastecimento do lar da família.

A alteração do parágrafo 2º da CLT, que modifica o entendimento a respeito das horas de deslocamento, ofende, sem sobras de dúvidas, o princípio da vedação ao retrocesso social.

O princípio do não retrocesso social está claramente ferido diante da supressão das horas *in itinere*, pois o direito social, em suma, é orientado a gerar progressivamente os direitos sociais dos trabalhadores urbano e rural previsto na Constituição Federal e na CLT. Vedando dessa forma, norma jurídica infraconstitucional com entendimento contrário.

Isto posto, evidencia-se que a Lei 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista, ao estabelecer a supressão das hipóteses de aplicação das horas *in itinere*, com previsão na consolidação da lei do trabalho, é caracterizado pela doutrina como um retrocesso aos trabalhadores, ferindo princípios fundamentais constitucionais, princípios protecionistas do direito trabalhista, ferindo à dignidade da pessoa humana, sendo este dispositivo inconstitucional a luz do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

REFERÊNCIAS

- Brasil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 jun. 2020.
- BRASIL. **Decreto Lei 5.452/1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm. Acesso em: 08 abr. 2020.
- BRASIL. Lei 13.467/2017 **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acessado em: 10 abr. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 22 nov. 2019.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **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. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90. Acesso em: 09 abr. 2020
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 18 maio 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do trabalho. **Recurso de Revista**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#42c167f037f36011a94bbba83b1b7b6f>. Acesso em: 27 de maio de 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Sobre a Justiça do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>. Acesso em: 22 nov. 2019.
- Brasil. Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. **Recurso Ordinário Trabalhista**. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010471-56.2018.5.03.0157>. Acessado em: 01 jun. 2020.
- DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.