Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v4,
2022/04

ISSN 2178-6925

BREVE ANÁLISE DA SUPRESSÃO DO DIREITO AS HORAS *IN ITINERE* À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

RICHARD DE MATOS MIRANDA

TAISE PACHECO DA SILVA

Recebido 01/03/2022. Aceito 20/04/2022

BREVE ANÁLISE DA SUPRESSÃO DO DIREITO AS HORAS IN ITINERE À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Artigo apresentado à Universidade Presidente Antônio Carlos, Campos Teófilo Otoni, como requisito parcial para obtenção do título de Graduação em Direito.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v4,
2022/04

ISSN 2178-6925

Richard de Matos Miranda[1] Taise Pacheco da Silva[2] Dagina Araujo Sander[3]

Resumo

A narrativa trata-se de um artigo científico como requisito parcial à conclusão do curso de direito titulado com a temática – Breve análise da supressão do direito as horas *in itinere* à luz da reforma trabalhista. Objetiva essa obra investigar as mudanças e os impactos ocasionados na relação de trabalho perpassando pela evolução histórica do direito do trabalho até os dias atuais, notadamente no que tange às horas *in itinere*. Cuida-se também de expor alguns apontamentos e posicionamentos dos principais doutrinadores acerca da reforma trabalhista, dos desafios da população trabalhadora e a fragilidade na garantia dos direitos constitucionais, impulsionada pelas alterações na conexão trabalhista. Com efeito, a obra tem como referencial teórico a revisão literária e legislativa, empregando a doutrina e documentos correlatos ao tema proposto. Em síntese, a pesquisa, ora apresentada, se propõe a uma reflexão frente às incertezas que ocorrerão em um futuro próximo na vida do trabalhador regido pela CLT frente às constantes mudanças no âmbito do ramo do direito do trabalho.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Horas *in itinere*. Dignidade da pessoa humana. Questão social.

Abstract

The narrative is a scientific article as a partial requirement for the completion of the law course titled with the theme - Brief analysis of the suppression of the right to the hours in itinere in the light of the labor reform. The objective of this work is to investigate the changes and impacts caused in the work relationship, passing through the historical evolution of labor law to the present day, notably with regard to in itinere hours. It also takes care to expose some notes and positions of the main scholars about labor reform, the challenges of the working population and the fragility in the guarantee of constitutional rights, driven by changes in the labor connection. Indeed, the work has as

[1] Aluno do 9º período do Curso de Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos - Unipac. E-mail: richard.ov93@gmail.com
[2] Aluna do 9º período do Curso de Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos - Unipac. E-mail: Taisepacheco@hotmail.com
[3] Professora do Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - Unipac. E-mail: dasander02@hotmail.com

ISSN 2178-6925

its theoretical reference the literary and legislative review, using the doctrine and documents related to the proposed theme. In summary, the research presented here proposes a reflection on the uncertainties that will occur in the near future in the life of each Brazilian citizen in the face of constant changes in the field of labor law.

Key - words: Workday. Workday. Travel hours. Dignity of human person. Social issues.

Introdução

O presente trabalho trata-se de uma breve análise sobre a supressão do direito as horas *in itinere* à luz da atual reforma trabalhista, ocorrida em 2017, com o advento da Lei 13.476, de 28 de agosto de 2017, a qual entrou em vigor em 11.11.2017. De fato, o objeto de estudo tem o intuito de verificar as implicações, no contexto social, das mudanças na relação trabalhista, através da compreensão do fundamento do direito às horas itinerantes no ordenamento jurídico nacional.

Nesta empreitada, não se ousa e nem se pretende esgotar o assunto, mas apenas estudá-lo de maneira mais aprofundada, valorizando e ressaltando os aspectos mais relevantes acerca do tema proposto. Com efeito, a obra se justifica desde a necessidade de compreender os pontos relevantes da relação de trabalho, que vão desde a trajetória do contexto histórico até as mais recentes mudanças, até os importantes desafios que os trabalhadores têm enfrentado com as constantes mudanças na legislação trabalhista.

O objetivo precípuo consiste em analisar os impactos da perda do direito as horas itinerantes na jornada de trabalho à luz do princípio da dignidade humana enquanto trabalhador.

Nesse contexto, propõe essa pesquisa a seguinte pergunta como objeto de pesquisa: A supressão do direito às horas *in itinere* tende a trazer prejuízos para o trabalhador regido pela legislação trabalhista no Brasil? A partir dessa indagação, os objetivos específicos consistem em sondar os efeitos na vida do trabalhador através das mudanças na legislação trabalhistas quanto ao princípio da dignidade humana.

Em síntese, todo o estudo apresenta em seu eixo de pesquisa uma metodologia de revisão de literatura em trabalhos publicados nos últimos dez anos. De igual modo, a pesquisa apresenta como referência um estudo em obras sobre o tema proposto no intuito de induzir à reflexão de que o trabalhador enfrentará tempos difíceis em virtude do desrespeito à sua dignidade enquanto pessoa.

2. Breves considerações do contexto histórico do direito do trabalho aos dias atuais

Diante da finalidade de uma pesquisa acerca da supressão do direito às horas *in itinere* à luz da Lei 13.476/2017, o ponto referencial é o trabalhador que vende sua força de trabalho como meio de sobrevivência.

Nesse cenário, o trabalhador é considerado protagonista da questão jurídica ora provocada. Importa registrar a indispensabilidade de se compreender a essência primária acerca da evolução do direito do trabalho através de um apontamento histórico dessa temática a ser apresentada.

Nas precisas palavras de Júnior (2012), entende-se que "O direito do trabalho é o ramo do Direito composto por regras e princípios, sistematicamente ordenados, que regulam a relação de sanções para a hipótese de descumprimento dos seus comandos". (JÚNIOR, 2012, p.17).

Nesse contexto, relata o autor que se trata da maneira pela qual a força do trabalho é vista como meio de sustento social na relação de uma troca e venda de bens e serviços. Em tempos pretéritos, Júnior (2015) relata que o emprego era visto em duas vertentes, quais sejam - como castigo e privilégio e de outro, produção de riqueza e redenção humana.

Em relação ao direito do trabalho no Brasil, consigne-se que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT surgiu no ano de 1943. Todavia, essa legislação tem sido alvo de críticas, seja por não contemplar algumas situações da relação de trabalho na atualidade, seja por ser resultado de normas diversas, que foram consolidadas na década de 1940.

Têm ocorrido nos bastidores do cenário da política brasileira divergentes discussões quanto à necessidade de uma reforma nas normas trabalhistas. Em verdade, essa problemática se encontra em pauta já há algum tempo, ganhando evidência em alguns momentos.

Nos últimos anos, principalmente em virtude da crise financeira que assolou o país, o tema reforma trabalhista voltou a ser debatida no âmbito do Congresso Nacional, culminando na aprovação da Lei nº 13.467/2017, legislação que dará norte a essa pesquisa sobre as horas itinerantes.

Em que pese à construção histórica do direito do trabalho no Brasil, importa registrar que relata Delgado e Pereira (2014) que foi marcada por muitas lutas e desafios

como - a exploração da jornada de trabalho pelo empregador, o abuso do trabalho da mulher e de crianças, dentre outras demandas que contribuíram para as constantes lutas e vitórias em prol ao trabalhador para se chegar aos dias de hoje.

De fato, confirma Delgado e Pereira (2014) que com as promulgações das constituições brasileiras desde 1924, o histórico dos direitos sociais ganhou força com *status* de direitos constitucionais.

Nesse contexto, Oliveira (2018) cita que o avanço dos direitos sociais deu ênfase na constituição de 1946 e, consequentemente, foram contemplados também na legislação de 1967, como fiel comprimento ao princípio da justiça social e valorização do trabalho humano.

Dentre essas conquistas, relata o autor que na legislação trabalhistas o trabalhador foi contemplado com o uso da propriedade condicionada ao bem estar social, assim também, a participação do trabalhador nos lucros da empresa com o intuito de promover a igualdade de oportunidades entre os operários.

Nesse diálogo, acrescenta Lopes (2005) quanto às conquistas femininas no mercado de trabalho, uma vez que nas gerações anteriores, a mulher sempre era vista como figura de discriminação no mercado de trabalho e de inferioridade ao homem, inclusive, na renumeração salarial mesmo desempenhando o mesmo tipo de atividade.

Por essas razões, ressalta o autor que antes da Constituição de 1988, existia uma falsa ideologia de proteção à mulher que trabalhava fora do seio familiar, sendo que na verdade, a ideia era de que a mulher ficasse em casa a disposição dos afazeres domésticos e na criação dos filhos.

Nesse episódio, relata Lopes (2005) que grande parte das mulheres que trabalham fora do ambiente doméstico, como nas fábricas, era explorada na sua jornada de trabalho, e na maioria das vezes, tinham que competir com a mesma força física com o homem para dá conta das tarefas impostas a elas.

No entanto, a partir de 1988 houve uma nova concepção de igualdade entre homens e mulheres e a figura feminina se tornou marco na transformação social delineando uma nova ideologia de igualdade de direitos e deveres entre o homem e a mulher. Visto a isto, ressalta Lopes (2005) que:

> No momento atual, esta é uma necessidade imperativa. Isso porque as mulheres da geração de hoje já não se dão conta do quê significam as conquistas das gerações anteriores, principalmente porque para muitas pessoas a luta feminista é vista como algo já superado (e “superados” seriam seus defensores). (LOPES, 2005, p. 407).

De fato, com o advento da CF/88 o inciso I do art. 5º define que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, bem como nos incisos XXX do art. 7º quanto à proibição de diferença salarial, exercício de funções, sexo, etc. e, igualmente igualdade de direitos entre trabalhadores. (BRASIL, 1988).

Com efeito, vislumbra dizer que refletindo sobre o pensamento de Lopes (2005) sobre a necessidade de conscientização da atual geração feminina que a população das mulheres do passado sempre marcou presença nos movimentos de contestação e mobilizações e conquistas ao longo da sua nossa história.

Em linhas gerais, sobre a evolução na legislação trabalhista, em especial, de proteção ao contrato de trabalho da mulher, pontua Araújo (2013) que:

> O esforço para atingir os princípios da igualdade e para afastar a discriminação do campo das relações de trabalho orientou a revisão da legislação trabalhista infraconstitucional. Dentro dessa ordem de raciocínio é que pode ser compreendida a nova postura da Consolidação das Leis do Trabalho, desde o advento da Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989. (ARAÚJO, 2013, p.57).

Nesse sentido, pode se dizer que, nos dias atuais, com a consolidação da CLT as empresas tem tido a obrigação de se adaptar para melhor atender o trabalhador. No caso da mulher, hoje lhe é conferido um respeito as suas limitações de ordem física conforme é previsto no art.390 da CLT, vestiário privados e individuais no ambiente de trabalho, garantias do direito de um tempo para as gestantes amamentarem seus filhos, higienização, dentre outras garantias previstas na lei.

Nesse viés, Delgado (2019) faz um adendo sobre o atual estado democrático de direito quanto à dignidade da pessoa humana na relação do direito do trabalho no sentido de que [...] “a garantia de efetiva dignidade à pessoa humana, além da garantia de efetivação das ideias de democratização e do caráter inclusivo da sociedade política e da sociedade civil, ostenta papel imprescindível o Direito do Trabalho”. (DELGADO, 2019, p.66).

No posicionamento de Delgado (2019), a legislação trabalhista exerce função fundamental na garantia dos direitos individuais do trabalhador. De igual forma, tem o condão de contribuir para a melhoria da economia no país e na sociedade de um modo geral, isso por que:

> Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; da justiça social; da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social. (DELGADO, 2019, p.66).

Em que pese à perspectiva da efetiva compreensão do valor essencial da dignidade da pessoa humana, sobretudo, das conquistas do trabalhador no marco histórico enquanto transição democrática e efetividade dos direitos humanos no Brasil, Sarmento (2016) posiciona que na relação de trabalho, a pessoa não pode ser tratada como coisa e, sim, como pessoa humana com garantia e proteção dos direitos básicos, inclusive, os trabalhistas regidos pela CLT.

Nesse pensamento, induz dizer que apesar de ainda existir desafios na efetividade da legislação trabalhistas em virtude de algumas perdas de direito pelo trabalhador como a extinção das horas itinerantes a prevalência dos direitos fundamentais e a dignidade dessas pessoas devem sempre ser respeitadas, inclusive, na melhoria das condições das empresas.

Nesse diálogo, reconhece Miraglia (2010) que o trabalho digno deve, sim, ser fonte de afirmação como um direito fundamental imprescindível a qualquer ser humano, por se tratar a dignidade humana de um princípio que dever ser assegurado a todo trabalhador enquanto pessoa.

Inclusive, cumpre destacar que a dignidade humana é tratada no art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada em 1948 que “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. (DUDH, 1948). Logo, abarcada na CF/88.

De fato, a dignidade humana por se tratar de princípio fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, entende-se como um valor supremo por edificar toda a sociedade. Por isso, justifica Miraglia (2010) que o posicionamento de uma empresa não pode ser voltado somente ao lucro e a exploração da mão de obra do trabalhador por estar ferindo o que prevê o art. 9º da CLT sobre a anulação de atos que fere a legislação trabalhista e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, a autora ressalta que:

> Pode-se inferir, então, que a mera interposição de mão-de-obra, em princípio, é vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, devendo ser combatida, pois é

> incompatível com o princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, essa circunstância, assim como todas as demais que reduzem o homem trabalhador a mero objeto, afora as restritas exceções legais que permitem a intermediação da mão de obra, caracteriza o labor em condições indignas. (MIRAGLIA, 2010, p.04).

Ademais, vislumbra dizer a dignidade da pessoa é uma necessidade do indivíduo e, por isso, deve ser alcançada a todos. Em outro ângulo, analisando a reforma trabalhista à luz da lei 13.476/2017, Habib (2017) posiciona sobre o fim das horas *in itinere* como uma perda para o trabalhador, visto que umas das características sobre essas horas referiam-se ao tempo em que uma pessoa levava para chegar ao trabalho ou para voltar assim que terminava o expediente.

Implica dizer literalmente do período de trajeto de ida e vinda em condições fornecidas pelas empresas para o local de trabalho de difícil acesso ou no transporte público. Além disso, relata o autor que a retira dessas horas feriu as normas trabalhista e, consequentemente, o princípio da dignidade da pessoa humana, sobretudo do trabalhador rural que gasta mais tempo no seu deslocamento ao trabalho.

Em que pese a essas horas, o autor esclarece que, em tempos pretéritos, as empresas consideram como um benefício disponibilizado aos funcionários. Isso porque, o previa o parágrafo do art. 58 da CLT o seguinte entendimento:

> O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (BRASIL, 1943, p.809).

Assim, as horas *in itinere* só se fazia jus para parte da jornada de trabalho para o trabalhador que trabalhavam em empresas de difícil acesso a localidade em região que não havia de fato transporte público e que às vezes tinham até que fretar um meio de transporte para chegar ao local de trabalho.

Outro posicionamento sobre as horas *in itinere* consiste nas limitações das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. Sobre esse quesito, Filho e Dultra (2019) pontuam sobre a importância da presença dos sindicatos. Esclarecem os autores que as decisões dos colegiados, que sejam no passado ou nos dias atuais, têm por obrigação de serem pautadas no princípio da razoabilidade e respeito ao princípio da dignidade humana.

Sobre os limites da autonomia negocial do direito coletivo de trabalho, ressaltam Filho e Dultra (2019) que:

> A discussão sobre os limites da autonomia negocial coletiva não pode ser feita de forma apartada da compreensão a respeito das recentes transformações do trabalho e do sindicalismo na última quadra do sistema capitalista, nem mesmo da modificação das funções que a própria negociação coletiva ostenta nesse contexto. (FILHO e DULTRA, 2019, p.33).

Pode-se dizer, portanto, que nas negociações coletivas de trabalho a presença dos sindicatos sempre marcou importância nas reivindicações os profissionais das empresas. Por essas razões, na visão de Delgado (2017) com a reforma trabalhista, sobretudo, com o fim das horas itinerantes, a perspectiva é de um retrocesso quanto às garantias do trabalhador.

Isso porque, de agora pra frente, a boa vontade dos detentores do poder é que fará a diferença diante da incerteza da própria sorte do trabalhador. Acerca dessa incerteza relata Delgado:

> A Lei de Reforma Trabalhista, entretanto, apresenta regramento distinto, vislumbrando no Direito Coletivo de trabalho um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País. Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado no Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho passaria a se direcionar, nos termos da nova lei, para o caminho de se tornar mais um meio de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira. (DELGADO, 2017, p.45).

Visto a isto, pode-se dizer que embora essas mudanças sejam prejudiciais ao trabalhador regido pela legislação trabalhista, os meios de comunicação às apresentam como algo benéfico ao país, como medidas voltadas à criação de novos postos de trabalho, sem, contudo, efetivamente informar quais são as alterações e como podem impactar positivamente na vida do trabalhador.

2.1 Princípios especiais do direito do trabalho

Embora o foco dessa investigação científica seja trazer ao discurso a extinção das horas *in itinere*, que por vez, se justifica como o tempo gasto pelo empregado no seu itinerário ao trabalho, é louvável trazer à baila algumas considerações acerca dos principais princípios conhecidos como especiais no campo do direito do trabalho, embora o ordenamento jurídico estabeleça preliminarmente outros.

No âmbito do direito constitucional os princípios são instrumentos que facilitam a interpretação da constituição e das leis. Afirma Masson (2017) que:

> A partir do reconhecimento de que a proteção simultânea no ordenamento jurídico de diversificados direitos e bens propicia um ambiente favorável às possíveis tensões entre os distintos interesses, forma consagrada diversa princípios e métodos voltados à interpretação do texto constitucional e da legislação infraconstitucional que a ele se subordina. (MASSON, 2017, p.60)

Ainda acerca da relevância da ideia dos princípios inspirados na supremacia constitucional, continua Masson (2017) em sua pesquisa relatando que:

> [...] a supremacia da Constituição, pilar do constitucionalismo contemporâneo, o que é feito de duas maneiras: primeiro procura-se organizar os mandamentos principiológicos aplicável às leis, de forma que seja compreendido sob a ótica da Constituição, documento central do ordenamento, e não subsistam validamente se com ela não guardarem compatibilidade. Na sequência, procura-se conciliar os aparentes confrontos que eventualmente surgem entre os variados desígnios que são tutelados pela Carta Maior, ofertando soluções capazes de conferir maior eficácia e efetividade ao conjunto normativo constitucional. (MASSON, 2017, p.60)

Pois bem, no ramo do direito do trabalho, Júnior (2012) esclarece que os princípios se prevalecem previamente como regra de proteção legal a favor do empregado, como parte mais vulnerável em face dos atos do empregador.

Afirma, a propósito, Nascimento (2011) que em relação à função dos princípios nas decisões trabalhistas deve-se levar em conta que:

> [...] no estudo dos princípios e as divergências de posições dos doutrinadores são conceituais porque a concepção a respeito do significado ontológico dos princípios comporta discussões. São teleológicas porque divergem sobre as funções dos princípios no ordenamento jurídico, e são causais porque existem posições diferentes quanto às fontes dos princípios [...] (NASCIMENTO, 2011, p.450).

Nessa linha de pensamento Nascimento (2011) define a força do princípio no direito do trabalho como uma base para o magistrado ao aplicar uma sentença. Diante de sua experiência profissional, relata o autor:

> Principal é a função dos princípios na aplicação do direito na medida em que servem de base para o juiz sentenciar. Não há dúvida, contudo, que são, para o operador do direito, uma técnica de integração do direito. Porém, são mais do que isso. Inserem-se na dialética que dinamiza o direito na história. (NASCIMENTO, 2011, p.452).

À luz do exposto no art. 8º da CLT, os princípios são elementos de apoio na interpretação do caso concreto à autoridade representativa da lei. Menciona esse artigo:

> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (VADE MECUM, 2015, p.784).

Retomando ao posicionamento de Nascimento (2011) à luz do exposto no artigo em tela, explica o autor que:

> A CLT (art. 8º) atribuiu ao princípio a função de integrar as lacunas da lei ao dispor que as decisões das autoridades, à falta de lei, devem ser fundadas nos princípios, com o que não lhes deu a função retificadora dos efeitos indesejáveis da aplicação de algumas normas. (NASCIMENTO, 2011, p.450).

Nesse sentido, os princípios no direito do trabalho se subdividem de acordo com a realidade da situação do caso a caso. Nessa acepção, tem-se o princípio da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade dos direitos, da presumibilidade em defesa do empregado, da liberdade sindical, da igualdade salarial e da liberdade de trabalho.

Nas palavras de Goncalves (2017) *apud* Granconato (2016). No ramo trabalhista, os princípios previstos no ordenamento jurídico, sobretudo, na CLT, "visa-se o equacionamento da relação entre o empregador (parte mais forte) e o empregado (parte mais fraca)". Goncalves (2017) em um breve apontamento define esses princípios como pilares na relação trabalhista, a destacar:

> Princípio protetor: É o princípio maior do direito trabalhista, pois oferece proteção jurídica ao trabalhador compensador da inferioridade que se encontra contra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência e subordinação;
>
> Norma mais favorável: Sempre será aplicada a norma mais benéfica ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia;
> Inalterabilidade contratual: Uma condição fática alcançada pelo trabalhador não poderá ser substituída por outra menos vantajosa, pelo menos, não na mesma relação de emprego;
>
> Intangibilidade salarial: O salário só poderá sofrer descontos previstos em lei. Além disso, tem privilégio de ser pago em relação a outras espécies de créditos, quando devido pelo empregador. (GONCALVES, 2017, p.25).

Como se vê, um dos mandamentos pilares, que dá sustentação ao direito do trabalho, é da norma mais favorável, ou seja, o protetor. Por este princípio decorrem todos os demais e tem por finalidade retificar, atenuar ou extinguir, através de uma gama de proteção jurídica a parte hipossuficiente da relação de emprego, o empregado.

Em face desse entendimento Nascimento (2011) reforça o seu entendimento acerca desses elementos numa condição de hierarquia em que, um sobrepõe o outro. São palavras do autor:

> [...] o princípio protetor, é subdividido em três outros princípios, o *in dubio pro operário*, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica. O primeiro, o *in dubio pro operário*, é princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador. (NASCIMENTO, 2011, p.456).

Num segundo momento Nascimento (2011) acrescenta:

> O segundo, a prevalência da norma favorável ao trabalhador, é princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do direito do trabalho no caso concreto quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador. (NASCIMENTO, 2011, p.456).

Num terceiro momento Nascimento (2011) conclui sua leitura acerca da terceira norma considerando que:

> O terceiro, o princípio da condição mais benéfica, tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no direito do trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum. (NASCIMENTO, 2011, p.456).

É oportuno registrar, ademais, que além desses princípios tem-se também a importância da busca da verdade real, ou seja, princípio da verdade. Para, além disso, registra-se nesse interim o princípio da irrenunciabilidade, que consiste na proteção contra coação de patrões no sentido de que os direitos do empregado não podem ser renunciados por motivo torpe imposto pelo empregador.

Por fim, prospera também a razoabilidade como ponto de equilíbrio entre as partes tendo em vista que o serviço não pode interrompido, haja vista, a necessidade da continuidade na relação de emprego. Percebe-se, pois, a completude da relação de trabalho paralela à relação a essa relação de emprego numa mesma dimensão trabalhista.

2.2 Apontamentos inerentes à jornada de trabalho sob a égide da lei nº. 13.467/2017.

Em agosto de 2017, o Congresso Nacional aprovou a reforma trabalhista através da Lei nº 13.467/2017, ocasionando a extinção das horas *in itinere,* relativas ao tempo de deslocamento residência-trabalho e vice-versa conforme já explanado nessa pesquisa.

Em face dessa realidade é que se discute, nessa pesquisa, a jornada de trabalho sob a égide da legislação vigente, especificamente, no que tange à análise da redação do art. 58, § 2º da CLT, em consonância com o inciso XIII do art. 7º da CF/1988 quanto à garantia dos direitos dos trabalhadores na melhoria da sua condição social.

Vale ressaltar que em relação à jornada de trabalho, o entendimento é de que o trabalhador deve estar à disposição da empresa desde que essa respeite os princípios que norteiam as relações trabalhistas.

Em relação ao tema abordado, a supressão do direito às horas *in itinere* pela reforma trabalhista, importa registrar, nesse ensaio, a relevância dos objetivos e fundamentos da CF/88, quanto à garantia dos direitos e deveres do cidadão, sobretudo dos empregados, constituindo um dos objetivos fundamentais a justiça social, através da promoção do bem de todos.

De igual forma, preza também os fundamentos constitucionais pela garantia da dignidade das pessoas quanto à prevalência dos direitos sociais ao cidadão trabalhador. (BRASIL, 1988). Nesse sentido, são precisas as palavras de Masson (2017) quando discursa sobre direitos fundamentais e sociais. No entendimento da autora, esses direitos objetivam melhores condições de vida ao hipossuficiente através da completude da igualdade social.

Posiciona Masson (2017) que:

> [...] existem direitos que são dirigidos ao indivíduo enquanto cidadão, portanto, apenas aos brasileiros que estejam exercendo seus direitos políticos, como por exemplo, a propositura de uma ação popular (art. 5º, LXXIII, CF/88). No mesmo sentido, direitos sociais, como alguns direitos referentes ao trabalho, são compreendidos como não acessíveis aos estrangeiros sem residência no país. (MASSON, 2017, p.212).

Sobre esse tema, dispõe o art. 6º da CF/88 que o trabalho compõe o rol dos demais direitos sociais como a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados. (BRASIL, 1988).

Logo, pode deduzir que a supressão a quaisquer direito, a tendência é comprometer a dignidade do trabalhador quanto ao seu padrão pelo fato de que todos vive daquilo que ganha.

Nesse cenário se situa o presente estudo, dos reflexos da supressão das horas *in itinere* em virtude das alterações sofridas no art. 58[4] da CLT pela Lei 13.476/ 2017. Registre-se, que em relação à composição da jornada de trabalho afirmam Godinho (2017) ser três os critérios principais de cálculo da extensão da jornada de trabalho - "tempo efetivamente laborado, tempo a disposição no centro de trabalho e tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência". (GODINHO, 2017, p.128).

Porém, a reforma trabalhista, deu nova redação ao § 2º do art. 58 da (CLT) e revogou o § 3º do mesmo dispositivo. Vê-se, então, que deixou expresso que o tempo de deslocamento do trabalhador até o local de trabalho não é considerado como tempo à disposição do empregador.

Desta feita, o instituto das horas *in itinere* foi suprimido, ou seja, extinto, o que reflete nos direitos do trabalhador, seja no que tange a eventual jornada de trabalho mais extensa, principalmente se considerados os locais de difícil acesso, a exemplo do labor exercido na área rural, seja por refletir na remuneração do empregado, já que será computada apenas a efetiva jornada de trabalho.

Deste modo, tendo em vista os fundamentos históricos de luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, e os princípios fundamentais de proteção ao trabalho humano digno, permite-se inferir que a reforma trabalhista, ao suprimir direito indisponível do trabalhador, o que rebaixou seu patamar de condição de vida e proteção jurídica.

Na verdade, a extinção das horas *in itinere* desfavoreceu a parte mais frágil que é o trabalhador. Não obstante, nas palavras de Teno, Nascimento e Becker (2016), embora exista na atual legislação a extinção das horas *in itinere*, o Supremo Tribunal Federal vem valorizando os acordos coletivos que "substitui a supressão das horas *in itinere* mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores". (TENO, NASCIMENTO e BECKER, 2016, p.01).

---

[4] Art. 58 da CLT § 2º da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. 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.

Num estudo pormenorizado da Súmula 90 do (TST) acerca da extinção das horas *in itinere*, posicionam Cintra e Souza (2017, p.11) que:

> [...] Essa alteração legislativa foi benéfica para o empregador, sendo uma perda de direitos para o empregado. O problema deste dispositivo é que suprimiu um direito, sem, contudo deixar claro a regra de transição para aqueles que já recebiam horas *in itinere*, o que poderá gerar controvérsia jurisprudencial. Afinal, antes mesmo da vigência da lei já há os que defendem que deve ser aplicada apenas aos novos contratos celebrados após o início da vigência legislativa, ao passo que outros defendem que deve ser aplicada a todos os empregados, sem distinção. (CINTRA e SOUZA, 2017, p.11).

Em síntese, a extinção das horas *in itinere* é uma realidade na conjuntura trabalhista atual e a incerteza de um futuro próximo que fará parte da história do trabalhador brasileiro que terá de conviver com a sensação de que de agora para frente, a qualquer momento, um novo direito seu pode ser suprido pelo legislador constituinte, inclusive o trabalhador rural.

Em que pese à jurisprudência horas *in itinere* pós reforma trabalhista pela Justiça do Trabalho traz o seguinte entendimento:

> HORAS IN ITINERE. CONTRATOS DE TRABALHO EM VIGOR. APLICAÇÃO IMEDIATA DA LEI 13.467/2017. A nova redação do art. 58, § 2º, da CLT aplica-se aos contratos de trabalho em vigor, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, tal como estava previsto no art. 2º da MP 808/2017, que caducou em 23/4/2018. Isto porque o direito assegurado, exclusivamente, em lei não se incorpora ao patrimônio dos empregados, devendo ser observado apenas enquanto subsistir a norma, ao contrário das hipóteses em que o direito é também assegurado por outras fontes normativas, como o contrato de trabalho, quando, então, seria aplicado o disposto no art. 468 da CLT. Dessa forma, o princípio da condição mais benéfica aplica-se somente a cláusulas contratuais, mas não impede a criatividade legislativa mediante alterações promovidas pela lei posterior, ainda que desfavoráveis ao empregado. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010300-43.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 08/11/2018; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Maristela Iris S.Malheiros).

Complementa Vieira (2020) que pós reforma trabalhista de 2017, o Tribunal de Justiça do Trabalho e os entendimentos jurisprudenciais não aplicam mais os entendimentos anteriores conforme pode se observar abaixo:

> Ementa: RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. HORAS EXTRAS. TEMPO DE DESLOCAMENTO DO EMPREGADO ENTRE A PORTARIA DA EMPRESA E O LOCAL DE TRABALHO. APURAÇÃO EM LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. A Súmula 429 desta Corte recomenda seja considerado à disposição do

> empregador o tempo necessário ao deslocamento do empregado entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de dez minutos diários, na forma do art. 4º da CLT. O fato de o Tribunal Regional não ter registrado qual o tempo demandado no percurso entre a portaria da empresa e o local de trabalho não constitui óbice à aplicação da Súmula 429 do TST, pois os minutos diários gastos no trajeto em questão podem ser apurados em liquidação de sentença. Há precedentes. A consonância do acórdão turmário com a jurisprudência iterativa e atual da SBDI-1 inviabiliza o conhecimento dos embargos, nos exatos termos do artigo 894, § 2º, da CLT. Recurso de embargos não conhecido. (Processo: E-ED-ED-RR 116100-90.2007.5.02.046; Publicação: DEJT 24/08/2018; Julgamento: 16 de Agosto de 2018; Relator: Augusto César Leite de Carvalho) (BRASIL, 2018).

Por fim, estar claro que com o advento da reforma trabalhista o tempo que trabalhador levava no itinerário de trabalho não integra mais a sua jornada, ressaltando que a atual legislação não contemplou nenhum benefício para o trabalhador que já possuía esse direito, ou seja, hoje não mais passa a dispor.

3 Considerações finais

A pesquisa, ora apresentada, trata-se de uma síntese acerca da supressão do direito as horas das horas *in itinere* à luz da reforma trabalhista e a contextualização deste instituto no âmbito do direito do trabalho. Nesse sentido, esse trabalho não se pretendeu esgotar todo o assunto, mas analisar de forma pormenorizada alguns impactos nos direitos dos trabalhadores frente às alterações na lei trabalhista.

A priori, viu-se que na história do direito trabalhista a luta dos trabalhadores e a evolução da legislação. Urge ressaltar que conforme apresentado nesta obra que estudiosos do direito, sempre enfatizaram e contestaram a adequação das normas celetistas às relações de trabalho, tendo em vista que, à luz do entendimento desses aplicadores da legislação brasileira, o trabalho de interpretação das normas as adequam às formas de atividades exercidas na atualidade.

Pode-se concluir também que com a extinção das horas *in itinere*, o legislador não se preocupou com a realidade de inúmeros trabalhadores que desempenham suas atividades em locais de difícil acesso e que nem sempre faz uso do transporte público. Por vezes, muitas dessas pessoas trabalhadoras despendem muito tempo no deslocamento entre a sua residência e o posto de trabalho.

Com isso, com as atuais mudanças, não é preciso indagar muito para perceber que a crucial verdade comprometerá não somente a sua jornada de trabalho, que por

dedução, tende a ser mais extensa. Ao passo que, a remuneração dos trabalhadores também está na lista em aceitar os impactos negativos, como a diminuição dos seus valores em virtude da não remuneração das horas itinerantes.

Ocorre que, as transformações têm apresentado pontos de críticas frente à vulnerabilidade por não contemplar segurança para o obreiro dentro da relação de trabalho na atualidade, pois, para o empregado pode representar um castigo diante da desvalorização do seu trabalho, na medida em que para o patrão um rol de privilégios diante da oportunidade de acumular riquezas com a exploração da força de trabalho dos menos favorecidos na relação de trabalho.

Importa registrar que nessa atual conjuntura, ocorre um desrespeito aos princípios constitucionais, sobretudo, fere ao princípio da dignidade da pessoa humana em toda a sua essência, no sentido de um distanciamento da desvalorização dos direitos fundamentais do cidadão brasileiro, que sem muita opção, assiste nos bastidores essas garantias ser massacradas frente às péssimas condições de trabalho, que acenam um futuro próximo diante da imposição do legislador ao profissional que mais necessita da justiça social.

Em síntese, trata-se de ponto de reflexão em que tempos difíceis virão para os trabalhadores, até mesmo porque a suprema corte deste país está corrompida por representantes que, ao invés de serem os guardiões da legislação brasileira, tornaram-se predadores de uma política injusta marcada por descrença e desconfiança da população que, como vítimas dessa banalização, veem seus direitos ser suprimidos com uma simples sanção de uma lei.

Referências

ARAUJO, Eneida Melo Correia de. **O trabalho da mulher e o princípio da igualdade**. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50034/003_araujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 de abr. de 2022.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: < http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em: 15 de mar. de 2022.

_____.**DECRETO-LEI N.º 5.452, de 1º de maio 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 de mar. de 2022.

_____. **Enciclopédia Livre. ONU. Organização das Nações Unidas**. Disponível em: < https://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_das_Na%C3%A7%C3%B5es_Unidas>. Acesso em: 18 de mar. de 2022.

_____. **Lei n º 13.467, de 13 de julho de 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 nos 6.019, de 03 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/L13467.htm>. Acesso em: 20 mar. 2022.

_____. **Lei nº. 8.212 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8212cons.htm. Acesso em: 18 de mar. de 2022.

_____. **Lei no 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2o do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no5. 452, de 1o de maio de 1943. Disponível em: <

http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/l10243.html>. Acesso em: 28 de fev. de 2022.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 320 do TST: HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 1993. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-320>. Acesso em: 10 de mar. de 2022.

_____. **Súmula nº 429 do TST: 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. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-429>. Acesso em: 10 mar. de 2022.

_____. **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**. 1978. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 10 mar. de 2022.

_____. EMBARGOS DECLARATORIOS EMBARGOS DECLARATORIOS RECURSO DE REVISTA: E-ED-ED-RR 116100-90.2007.5.02.0461. TRT da 3.ª Região; PJe: 0010300-43.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 08/11/2018; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Maristela Iris S.Malheiros. Disponível em: < https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/859220705/embargos-declaratorios-embargos-declaratorios-recurso-de-revista-e-ed-ed-rr-116100902007502046l/inteiro-teor-859220735>. Acesso em: 10 de abr. de 2022.

_____.

CINTRA, Gabriel. SOUZA, Mylena Devezas. **Horas in Itinere X Reforma Trabalhista.** Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2017/11/07/horas-in-itinere-x-reforma-trabalhista. Acesso em: 20 de mar. de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil.** São Paulo: LTR, 2017.

FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello. DUTRA, Renata Queiroz. **As negociações coletivas e as horas *in itinere*: critérios para aplicação do entendimento vinculante do STF acerca do negociado sobre o legislad**o. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165763/2019_mello_filho_luiz_negociacoes_coletivas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.Acesso em: 11 de abr. de 2022.

GONÇALVES, Cleverson Conte. **Legislação trabalhista no meio aeronáutico: direitos e deveres dos empregadores brasileiros e de seus tripulantes**. Disponível em: < https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/3665>. Acesso em: 11 de abr. de 2022.

HABIB, Wadih. **Nova CLT de acordo com a Lei nº. 13.467/2017**. Disponível em: < https://www.passeidireto.com/arquivo/45829419/nova-clt---de-acordo-com-a-lei-13467.. Acesso em: 24 de fev. de 2022.

JÚNIOR, Manoel Nicolau da Silva. **História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo.** Disponível em: < http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html>. Acesso em: 20 de fev. de 2022.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Disponível em: < http://old.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>. Acesso em: 08 de abr. de 2022.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 5ª Ed. Salvador.Bahia: Juspodivm, 2017.

MACHADO,Costa . ZAINAGHI, Domingos Savio. **CLT interpretada artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** 8ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. Disponível em: < http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 10 de abr. de 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. **A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial.** Disponível em: < http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf>. Acesso em: 08 de abr.de 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho: esquematizado**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

TENO, Tiago. NASCIMENTO Rennan. TRECKER, Barbarah. **Boletim Eletrônico Trabalhista.** Disponível em: < file:///C:/Users/Nedir/Desktop/Trabalhista_31.pdf>. Acesso em: 22 de mar. de 2022.

TRIBUNAL DE JUSTICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, TJMG. **Jurisprudência horas in itinere pós-reforma trabalhista.** Disponível em: < https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-horas-in-itinere-pos-reforma-trabalhista#:~:text=APLICA%C3%87%C3%83O%20AOS%20CONTRATOS%20VIGENTES.,em%2011%2F11%2F2017.>. Acesso em: 10 de abr. de 2022.

VIEIRA, Julia Prudêncio. **Os aspectos contraditórios das horas *in itinere* após a reforma trabalhista.** Disponível em: < https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/15513/3/TCC%20FINALIZADO%20pdfa.pdf>. Acesso em: 10 de abr. de 2022.