

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

DAIANE DO NASCIMENTO ALVES

**AS CONSEQUÊNCIAS DA REVOGAÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE* COM A
ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

DAIANE DO NASCIMENTO ALVES

**AS CONSEQUÊNCIAS DA REVOGAÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE* COM A
ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

DAIANE DO NASCIMENTO ALVES

**AS CONSEQUÊNCIAS DA REVOGAÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE* COM A
ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de DAIANE DO
NASCIMENTO ALVES

Data da Apresentação 08/12/2022.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: ESP. EVERTON DE ALMEIDA BRITO

Membro: ESP. KARINNE DE NORÕES MOTA

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

AS CONSEQUÊNCIAS DA REVOGAÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE* COM A ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017

Daiane Do Nascimento Alves¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O presente artigo trata das horas *in itinere* após o advento da reforma trabalhista de 2017 pela lei 13.467/17, no qual revogou o artigo 58 §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas não tendo mais aplicabilidade no ordenamento jurídico, o artigo tem como objetivo debater os efeitos das horas de trajeto, além de discutir sobre as consequências da revogação tanto para o empregado que tinha direito a tais horas, quanto para o empregador, abordando o surgimento das horas *in itinere*, requisitos para a sua caracterização, divergências doutrinárias e ainda abordar a definição de jornada de trabalho, com o fim de otimizar e atualizar o conhecimento sobre as horas *in itinere*, com o propósito de descobrir se a revogação das horas de trajeto foi um avanço ou retrocesso social, utilizando como método a natureza sendo básica, exploratórias, a abordagem sendo a qualitativa e o procedimento foi aplicado a revisão bibliográfica.

Palavras Chave: Horas in itinere. Reforma trabalhista de 2017. Avanços. Retrocessos.

ABSTRACT

This article deals with the *in itinere* hours after the advent of the labor reform of 2017 by law 13,467/17, which repealed Article 58, paragraph 2º of the Consolidation of Labor Laws no having more applicability in the legal system, the article aims to discuss the effects of commuting hours, in addition to discussing the consequences of the repeal both for the employee who was entitled to such hours, as well as for the employer, addressing the emergence of the hours *in itinere*, requirements for its characterization, doctrinal differences, and approaching the definition of working hours, in order to optimize and update the knowledge on the hours *in itinere*, with the purpose of discovering whether the revocation of the hours of itinere a social advance or regression, using as method the nature being basic, the objectives being exploratory being exploratory, the approach being qualitative and the procedure was applied to literature review.

Keywords: Hours in itinere. 2017 labor reform. Advances. Regression.

1 INTRODUÇÃO

O surgimento das horas *in itinere* se deu no ordenamento jurídico em 1978 com a súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1978) sendo incluído na Consolidação das Leis Trabalhistas em 2001 com o advento da lei nº 10.243/2001 no artigo 58 §2º

¹ Graduanda do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, daianealvesnascimento09@gmail.com.

² Professor Orientador do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, rawlyson@leaosampaio.edu.br.

(BRASIL, 2001).

Entende-se por horas *in itinere* o tempo gasto pelo empregado da residência até o local de trabalho e o seu retorno, apresentando no artigo e o item I da súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho acima mencionados, os requisitos que demonstrariam qual empregado teria direito às horas *in itinere*, requisitos esses que seriam o empregado residir em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e o empregador fornecer a condução (Brasil, 2001).

Porém, com a com o advento da lei 13.467/2017, o instituto das horas *in itinere* foi revogada, sendo assim, não possui mais aplicabilidade no ordenamento jurídico, não existindo mais o direito à jornada de trajeto como horas de trabalho do empregado (BRASIL, 2017).

Atualmente, a locomoção do empregado não é computada como hora trabalhada, tendo como entendimento que as horas de locomoção não são tempo à disposição do empregador, passando a serem contadas as horas de trabalho quando efetivamente o empregado chega ao local da prestação de serviço (BRASIL, 2017).

Com essa revogação trazida pela lei 13.467/2017, será possível averiguar as consequências de tal revogação frente aos trabalhadores que teriam direito às supracitadas horas de trajeto, bem como aos empregadores.

Desse modo, com as modificações que ocorreram com a lei 13.467/2017 surgiram indagações sobre os efeitos que tal revogação trariam nos trabalhadores que teriam direito a tais horas, bem como os efeitos na perspectiva do empregador, tendo em vista que eram penalizados há pagar tais horas, além disso, verificar a possibilidade de ser uma evolução ou um regresso para as leis trabalhistas e para a classe trabalhadora.

O presente trabalho tem como objetivo geral discutir os efeitos das horas de trajeto em diferentes perspectivas, além de analisar os segmentos de tal revogação tanto para o empregado quanto para o empregador, apresentando nos objetivos específicos, a evolução histórica, à definição de jornada de trabalho, a definição das horas itinerárias, divergências sobre a aplicabilidade das horas itinerárias, tratar da definição do local de difícil acesso ou local não servido por transporte público regular e da definição de transporte fornecido pelo empregador, além de tratar da revogação das horas *in itinere* com a lei 13.467/2017 e por fim analisar se ocorreu um avanço ou retrocesso social com a revogação das horas de trajeto.

No que tange a repentina revogação das horas *in itinere*, o presente artigo tem como justificativa a necessidade de estudos otimizados sobre tal revogação, tendo em vista às dúvidas que ainda pairam advindas da revogação das horas itinerárias, somado a pobreza dos

estudos já existentes sobre a presente temática, e, em contrapartida, apresentar de forma atualizada uma análise voltada aos impactos que a lei 13.467/2017 trouxe com a revogação das horas de trajeto, tanto para o empregador quanto para o empregado seja esses impactos de forma positiva ou negativa.

O tipo de pesquisa utilizado quanto à natureza apresenta-se como básica, tendo em vista que tem por objetivo gerar novos conhecimentos para o avanço da ciência, sem aplicação prática. Quanto aos objetivos se deu de forma exploratória, pois busca investigar de maneira mais precisa e completa o presente tema (GIL, 2008). Quanto à abordagem é qualitativa, tendo em vista que busca o contato frequente com a realidade, não envolvendo número (ARAÚJO, 2012). Quanto ao procedimento foi utilizada a revisão bibliográfica, tendo em vista que busca revisar as pesquisas e as discussões de diversos autores sobre o assunto em questão (GIL, 2008).

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Conforme afirmava a doutrinadora Vólia Bomfim (2019), as horas itinerárias, foi uma criação jurisprudencial, concretizada com a Súmula 90 e seus itens do Tribunal Superior do Trabalho, criada pela resolução administrativa 80 de 10/11/1978, além disso, os itens presentes na Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho apresentavam diversas circunstâncias para a concretização das horas *in itinere* ou não.

Conforme o doutrinador Luciano Martinez (2019), o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho naquela época pairava no sentido de que a empresa que se situava em local de difícil acesso e fornecesse o transporte era considerado tempo à disposição do empregador.

O doutrinador ainda traz um acórdão com o relator Coqueijo Costa no processo RR-4378/77 do Tribunal Superior do Trabalho, afirmando justamente essa ideologia vigente naquele contexto histórico (Martinez, 2019, p.682):

“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”.

Posteriormente, em 2001, foi positivado o entendimento jurisprudencial, onde estava concretizado na Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, sendo criada a lei 10.243 de 19 de junho de 2001 e adicionando o §2º do artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas (Martinez, 2019).

Sendo adicionados em seu corpo os dois principais requisitos, o local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e o transporte fornecido pelo empregador (Brasil, 2001), no qual será explanado em capítulos posteriores.

O doutrinador Luciano Martinez (2019), proporciona um exemplo para o melhor entendimento do que seriam as horas de trajeto, segundo o doutrinador é um exemplo clássico para o instituto das horas itinerárias.

A secretária de um escritório na Avenida Paulista, para chegar ao local de trabalho às 8h, precisava sair de casa às 5h, utilizando três meios de transporte (trem, ônibus e metrô) para tanto. Apesar do dispêndio de seis horas de deslocamento (três na ida para o trabalho e três na volta para casa), ela, mesmo sob a égide do ora revogado § 2º do art. 58 da CLT, não as incorporará na dimensão da jornada de trabalho, porque o local de atividades da referida secretária — a Avenida Paulista — está em área de acesso fácil e, também, servida por transporte público. Esse panorama, aliás, não mudava nem mesmo se o empregador, para abreviar o tempo de deslocamento de sua secretária e demais empregados, oferecesse o transporte em veículo próprio ou por ele alugado. (Martinez, 2019, p.684).

Após a positivação das horas de trajeto em 2001, ocorreu a sua revogação com a lei 13.467 de 13 de julho de 2017, revogado completamente as horas itinerárias do artigo 58, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas e modificando o entendimento de tempo a disposição do empregador no artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas (Martinez, 2019).

3 DEFINIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DAS HORAS *IN ITINERE*

3.1 DEFINIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para melhor entendimento das horas itinerárias é importante compreender o que é jornada de trabalho e o que seria tempo à disposição do empregador, tendo em vista que as horas de trajeto se iniciaram como uma interpretação extensiva do artigo 4º da consolidação das leis trabalhistas.

Para Vólia Bomfim (2019), jornada significa duração do trabalho diário, complementando com José Cairo Junior (2017) seria a quantidade de horas de trabalho despendida pelo empregado para o patrão, podendo ser por dia, semana, mês ou ano, aguardando ordens ou a executando.

A quantidade de horas que relata o doutrinador Cairo Junior (2017) refere-se à hora diária de trabalho, no qual atualmente compreende 08h00min horas diárias e 44 horas semanais, estando presente tal entendimento na constituição federal de 1988 no artigo 7º, XIII (BRASIL, 1988):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à

melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988).

Caso sejam ultrapassados os horários estabelecidos pela constituição federal, ou seja, oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, deverá ser pago pelo empregador a chamada hora extra, esse pagamento de horas extras deverá ser pelo menos superior a 50% da hora normal, presente tal entendimento na Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 59, quanto aos valores que deve ser pago referente à hora extra está presente no §1º do mesmo artigo:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943).

Pois bem, além da definição de jornada de trabalho e horário de trabalho, ainda existe o tempo à disposição do empregador, presente no artigo 4º da consolidação das leis trabalhistas, esse tempo à disposição do empregador é independentemente da prestação do serviço ou não e a localidade da prestação (DELGADO 2018):

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada (Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943).

Vólia Bomfim (2019) acrescenta ainda que “essa fixação legal teve a finalidade de proteger o obreiro dos abusos do poder econômico, porventura cometidos pelo patrão” (BOMFIM, 2019, p.611), sendo assim, a fim de aumentar o entendimento, a doutrinadora Vólia Bomfim (2019) ainda traz exemplos do que seria esse tempo à disposição, uns dos exemplos trazidos foram o sobreaviso e a prontidão.

3.2. DEFINIÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE*

Entende-se como horas de trajeto, como o tempo despendido pelo trabalhador entre a sua residência e o local de trabalho, sendo somente computado esse lapso de tempo como tempo à disposição do empregador quando o estabelecimento da empresa situa-se em local de difícil acesso ou não for servido por transporte público regular (CAIRO, 2017).

Antes da lei 13.467/2017, o artigo 58, §2º da CLT (Brasil, 2001) apresentava que o

tempo gasto no itinerário, casa-trabalho-casa, será computado na jornada de trabalho quando é local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e o empregador fornecer a condução (Brasil, 2001):

O tempo despendido pelo o 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 (Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943).

Esse era o dispositivo legal que tratava das horas *in itinere*, horas itinerárias ou horas de trajeto, estando presente o complemento das horas itinerárias no §3º do artigo 58, consolidação das leis trabalhistas, no qual trata sobre as microempresas, que será discutido em tópicos posteriores.

O artigo 58, §2º da Consolidação das leis Trabalhistas foi incluído pela lei 10.243 de 19/06/2001, inspirada pela jurisprudência majoritária, no qual interpretava extensivamente o artigo 4º da Consolidação das leis trabalhistas.

Estando presentes os critérios para caracterizar as horas de trajeto na Súmula nº 90 do TST, no qual englobava as Súmulas 324 e 325 do Tribunal Superior do Trabalho e as orientações jurisprudências da SBDI-1 nº 50 e 236 (Brasil. Subseção 1 especializada em dissídios coletivos e individuais do Tribunal Superior do Trabalho):

Súmula nº 90 do TST
HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO incorporado 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. (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

Além dos clássicos requisitos para caracterizar as horas itinerárias presentes no item I da Súmula 90 do tribunal superior do trabalho e no artigo 58, §2º, já revogado, da Consolidação das Leis Trabalhistas, no qual será explanado posteriormente, tem-se ainda o item II que relata sobre a incompatibilidade de horários dando direito às horas *in itinere*:

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". (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. OJ nº 50 da SBDI-1- inserida em 01.02.1995).

Essa incompatibilidade retratada no item II da Súmula 90 do TST nada mais é do que os horários de entrada e saída do empregado tendo compatibilidade com o horário do transporte público regular, conforme exemplifica José Cairo Junior (2017), se a jornada de um

empregado se inicia as 04h00min horas da manhã e o transporte público só funciona a partir das 05h00min da manhã, esse empregado terá direito às horas *in itinere* por conta dessa incompatibilidade, se entende que o transporte público é inexistente (CAIRO JUNIOR, 2017, p. 628).

Quanto ao item III da Súmula 90 do TST, trata da insuficiência dos transportes públicos, isso não significa uma incompatibilidade como explicado no item II da Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, aqui trata da insuficiência, ou seja, existe transporte público regular, porém em horários de muito movimento o transporte público torna-se insuficiente para a quantidade de pessoas naquele horário, essa insuficiência não gera horas *in itinere* (VÓLIA BOMFIM, 2019, p.616).

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993).

Quanto ao item IV da Súmula 90 do TST será explorado em tópicos posteriores, já o item V da supracitada súmula trata-se da jornada de trabalho, mais especificamente em horário de trabalho, no qual já foi devidamente explicado em tópicos anteriores, onde o trabalhador só poderá laborar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, (BRASIL, 1988).

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 (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Essa hora extraordinária presente no item V da Súmula 90 do TST nada mais que as horas que ultrapassam das 44 horas semanais e 08h00min horas diárias, o empregador é obrigado a pagar as horas extras, presente no artigo 59, Caput da Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943).

Era esse o entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho presente na Súmula 90, apresentando em seus itens situações que poderiam ou não ensejar as horas de trajeto, no qual eram utilizadas com o artigo 58, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O artigo 58, §2º da consolidação das leis trabalhistas combinado com o item I da Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, trazem em seu texto os principais requisitos para o direito às horas de trajeto, requisitos estes que serão melhores explanados em tópicos posteriores:

1. Local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular;

2. Fornecimento de transporte pelo empregador.

3.3. LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO OU NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR

Um dos requisitos para a concretização das horas de trajeto é a empresa se situar em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, existem diversos conceitos referente à local de difícil acesso, tendo em vista que é um conceito subjetivo.

Nas palavras do doutrinador Cairo Junior (2017), “os estabelecimentos situados no perímetro rural seriam considerados de difícil acesso e aqueles localizados no perímetro urbano, de fácil acesso” (Cairo, 2017, p.628), seria uma presunção *hominis*.

Porém, a doutrinadora Vólia Bomfim (2019) não concordava com essa ótica, pois para a doutrinadora, mesmo que não tenha dificuldades até o lugar da prestação do serviço, se o trajeto não for servido por transporte público regular e o patrão forneça a condução, será computado na jornada.

A doutrinadora acreditava que “a lei falou demais” ao adicionar a locução “difícil acesso”, pois na visão de Vólia Bomfim (2019) era para ter somente mencionado “local não servido por transporte público regular”, tendo em vista que mesmo o local sendo de difícil acesso tendo o transporte público o empregado poderia se locomover até o lugar da prestação de serviço sem muitas dificuldades.

Nas palavras de Vólia Bomfim “não existe local de difícil acesso se houver farta condução pública, mesmo que geograficamente a empresa esteja situada em local atípico”, (BOMFIM, 2019, p.616).

Em complemento com a análise de Vólia Bomfim (2019) o doutrinador Cairo Junior (2017) afirma que se o local é de fácil acesso, porém não é servido por transporte público o empregado não terá direito às horas in itinere, da mesma forma se o local for de difícil acesso e for servido por transporte público regular. (CAIRO, 2017, p.528), compactuando perfeitamente com a crítica de Vólia Bomfim.

Nesse mesmo viés, o doutrinador Mauricio Godinho (2018) traz um parecer jurisprudencial “a jurisprudência tem considerado, de maneira geral, que sítios estritamente urbanos (espaços situados em cidades, portanto) não tendem a configurar local de trabalho de difícil acesso” (Delgado, 2018, p.1035), reafirmando a interpretação de José Cairo (2017) e Vólia Bomfim (2019), além de trazer o que a jurisprudência entendia como local de difícil acesso.

Além disso, as horas itinerárias somente atingem o curso da residência, do lugar, prestação do serviço e o seu retorno, podendo inclusive ser excluído parte do caminho alcançado por transporte público, ou seja, caso tenha transporte público até determinado ponto do trajeto não será contado na jornada, esse entendimento estava presente na súmula 90, IV, do TST (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2005).

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. (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993).

Essa é mais uma possibilidade trazida pela Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, no qual não está presente na lei, demonstrando mais uma vez que o instituto das horas itinerárias era aplicado também à luz da já citada Súmula.

3.4 FORNECIMENTO DE TRANSPORTE PELO EMPREGADOR

Na parte final do artigo 58, §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas constava mais um requisito que era o fornecimento de transporte pelo empregador (Brasil, 2001), a doutrinadora Vólia Bomfim (2019) afirmava que esse requisito era cumulativo para a concretização das horas *in itinere*.

A doutrinadora ainda traz possibilidades do fornecimento da condução se derem de duas formas, individual ou coletivo, quanto ao transporte coletivo, foram dados alguns exemplos, tais como “ônibus, van, barco, aeronave” (Vólia Bomfim, 2019, p.617), logo não teria tanta exigência quanto ao transporte para o cômputo das horas, porém era exigido que fosse disponibilizado esse transporte pelo empregador.

Além disso, teria que se observar o disposto na Súmula 90, IV do Tribunal Superior do Trabalho, quando se tratar de transporte público regular em parte do trajeto, nessa situação será somente contada na jornada à parte do caminho que não possui transporte público (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2005), desse modo o empregador somente disponibilizaria transporte individual ou coletivo para a parte do caminho que não possui transporte público.

O doutrinador Mauricio Godinho (2018) afirma que não existia exigência quanto ao transporte ser fornecido, por uma “empresa terceirizada ou por uma empresa privada especializada contratada pelo empregador” (Delgado, 2018, p.1035), ou seja, se todas essas formas de fornecimento de transportes forem realizadas pelo empregador, seriam computadas nas horas de trajeto.

Além disso, é importante ainda frisar, que o transporte disponibilizado pelo empregador caso cobre algum valor para a utilização, ou seja, o empregado ter que pagar para a utilização do ônibus, por exemplo, isso não é vedado por lei e não descaracterizam as horas itinerárias (Delgado, 2018), esse entendimento também está presente na Súmula 320 do Tribunal Superior do Trabalho:

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere" (BRASIL. 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).

O doutrinador Mauricio Godinho (2018) ainda afirma que, essa possibilidade de onerar a utilização do transporte fornecido pelo empregador se dá “porque a figura em tela não diz respeito a salário in natura, mas a jornada de trabalho” (Delgado, 2018, p.1035).

4 DIVERGÊNCIAS SOBRE A APLICABILIDADE DAS HORAS *IN ITINERE* E SUA REVOGAÇÃO.

4.1 DIVERGÊNCIAS SOBRE A APLICABILIDADE DAS HORAS ITINERÁRIAS

Existiam divergências na utilização da súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho e a aceitação da interpretação extensiva do artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas, ocorrendo fortes críticas e divergências doutrinárias, no qual grandes doutrinadores expõem suas ideias e interpretação sobre as horas itinerárias.

É válido expor uma decisão proferida em 2011, a fim de demonstrar a nítida insatisfação de parte do judiciário, trazendo uma nova visão sobre as horas itinerárias aos olhos dos empregadores e de não fazer sentindo a sua aplicabilidade no ordenamento jurídico:

A visão moderna do direito do trabalho é incompatível com o reconhecimento de horas in itinere. O transporte assegurado pela empresa ao empregado deve ser aplaudido ao invés de onerá-la ainda mais, o que não se sustenta nem legal nem socialmente, porquanto os lugares de difícil acesso ou 'não servidos por transporte regular' deixam de sê-lo diante da condução oferecida. Ademais, conflita com o bom senso jurídico o inexplicável entendimento de que empregados que se valham não raro de mais de uma condução para alcançar o seu local de trabalho não sejam beneficiados com a jornada in itinere, enquanto é reconhecida àqueles que são transportados das suas casas até o local de trabalho, em condução especial (BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 12ª Região. 2ª Turma. Processo nº 3308/91. Rel. Juiz Hemit A. Schaarschmidt. nº 16/93).

Também é válido demonstrar o entendimento do doutrinador Arnaldo Süssekind (2000), no qual entendia que a expressão “à disposição do empregador, aguardando ou

executando ordens”, presente no artigo 4º da CLT, foi exageradamente ampliada, pois segundo o seu entendimento o trabalhador no curso casa-trabalho-casa não está aguardando ordens ou as executando, não devendo assim ser protegida pelo artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas, indo ao encontro do entendimento legal e jurisprudencial do período anterior a posituação das horas itinerárias no ordenamento jurídico (BRASIL, 2017).

A doutrinadora Vólia Bomfim (2019) discorda do entendimento do doutrinador Arnaldo Süssekind, tendo em vista que na sua ótica “a consolidação garantiu aos mineiros e aos ferroviários remuneração pelo tempo em que permanecem à disposição do patrão, mesmo que não estejam aguardando ordens”, entendendo ainda que esta regra poderia ser estendida aos demais trabalhadores (BOMFIM, 2019, p.615).

Além disso, afirma ainda a doutrinadora que o prestador do serviço já sente o ambiente de trabalho durante o trajeto, podendo inclusive sofrer punições por justa causa se realizar alguma infração do artigo 148 da CLT (BOMFIM, 2019, p.615).

Vólia Bomfim adotava o entendimento de que “o patrão fornece a condução em proveito próprio, ou seja, para garantir mão de obra pontual e assídua, em que pese às dificuldades de localização de seu empreendimento” (BOMFIM, 2019, p.615).

A doutrinadora, supra, entendia que a interpretação extensiva era aplicada de forma correta e que o empregador não fornece a condução voltada ao bem do empregado, mas sim para o melhor aproveitamento da mão de obra.

É nítido que a doutrinadora Vólia Bomfim se contradiz ao tentar justificar a aplicabilidade das horas de trajeto, tendo em vista que se é de proveito próprio do patrão fornecer a condução para a garantia dessa mão de obra assídua, então não teria necessidade de um artigo da CLT regulamentando tal disponibilidade de transporte e ainda contar esse lapso temporal como tempo à disposição do empregador e gerando horas extras, pois de qualquer maneira seria disponibilizado tal transporte para deslocamento do empregado.

É notório que as divergências doutrinárias pairam sobre a aplicabilidade da interpretação extensiva da norma, enquanto o doutrinador Arnaldo Süssekind (2000) entendia exagerada à interpretação extensiva da norma, a doutrinadora Vólia Bomfim (2019) via a interpretação além de correta, benéfica ao trabalhador.

Essa dicotomia é de extrema importância para o estudo em questão, pois se nota que uma das justificativas para a interpretação extensiva está correta é o fato de ser benéfica ao trabalhador, além de trazer a ideia de o empregado ser o hipossuficiente da relação trabalhista, não considerando outros contrapontos como foi levantado pelo doutrinador Arnaldo

Süssekind (2000) e pelo entendimento do relator da 12ª Região do Tribunal Regional do Trabalho.

Ademais, é válido ainda ementar, que para as microempresas e empresas de pequeno porte existia a possibilidade, concedida por lei no artigo 58, §3º da Consolidação das leis trabalhistas, que as convenções e acordos coletivos poderiam negociar a forma e a natureza da remuneração (Brasil, 2006):

“§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração” (Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943).

O §3º do artigo 58, da consolidação das leis trabalhistas foi inserida pela lei complementar de nº 123 do Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, no qual foi publicado em 15 de dezembro de 2006, o doutrinador Mauricio Godinho (2018) afirma que a lei não deu o “poder” para a retirada das horas de trajeto, por meio do acordo ou convenção coletiva, ou a retirada da natureza salarial.

Fato esse que Vólia Bomfim (2019) afirma em suas obras que a norma coletiva poderia retirar a natureza salarial das horas itinerárias, citando ainda a jurista Alice Monteiro Barros, que também defendia esse entendimento.

É imperioso entender ainda, o impacto que é a retirada da natureza salarial das horas de trajeto, pois isso significa dizer que as horas itinerárias não seriam englobadas na remuneração, ou seja, em uma rescisão contratual as horas de trajeto não teria reflexo em outras verbas, por não ser considerada remuneração (Gabriel Pacheco, 2020).

4.2 REVOGAÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE*

A reforma trabalhista de 2017, conhecida pela lei 13.467/2017 trouxe diversas modificações para a Consolidação das Leis Trabalhistas, uma delas foi à revogação das horas itinerárias, disciplina o doutrinador Luciano Martinez (2019) que as horas de trajeto foi completamente revogada, não sendo mais possível a utilização das horas itinerárias a partir da lei 13.467/2017.

É válido destacar que a lei 13.467/2017 tinha como objetivo proporcionar mais empregos e diminuir a crise econômica vivenciada pelo Brasil, foi instituída pelo ex-presidente Michel Temer com o fim de facilitar a relação do empregado e do empregador

(Ponto Tel, 2022).

Para o doutrinador Maurício Godinho (2018), a lei 13.467/2017 flexibilizou as normas trabalhistas, modificando, instituindo e revogando diversas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Para a maioria dos doutrinadores, incluindo Luciano Martinez (2019), a revogação das horas itinerárias foi uma ofensa ao princípio do não retrocesso social, presente na Constituição Federal de 1988, porém até a presente data a revogação das horas itinerárias não foi considerada inconstitucional, estando ainda revogada desde a publicação da lei 13.467/2017 de 11/11/2017.

Após a entrada em vigor da lei 13.467/2017 os processos relativos às horas de trajeto tiveram diferentes destinos, os processos que já estavam em trâmite na justiça do trabalho e já tinham encerrado o vínculo trabalhista, antes da lei 13.467/2017, tinham o chamado direito adquirido, logo os processos seguiram normalmente sem a influência da lei 13.467/2017 (Conexão Trabalho, 2021).

Já os trabalhadores que entraram com o pedido de reconhecimento e pagamento das horas itinerárias depois da lei 13.467/2017, o Tribunal Superior do Trabalho poderia limitar o recebimento das horas itinerárias em período anterior a lei 13.467/2017, no caso seria somente contado na jornada de trabalho as horas *in itinere* até o dia 10/11/2017, segue o entendimento do Ministro Agra Belmonte (Conexão Trabalho, 2021):

“ainda que o contrato de trabalho tenha iniciado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e perdure até o momento, não pode a lei anterior permanecer vigendo para situações futuras, quando a nova lei com disposição oposta já entrou em vigor para as situações presentes e futuras.” (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Acórdão do ARR-1265-35.2017.5.12.0017).

Sendo assim, por mais que o contrato de trabalho tenha sido firmado antes da lei 13.467/2017, o pedido das horas itinerárias seria somente reconhecido até o dia 10/11/2017, tendo em vista a revogação das horas de trajeto da Consolidação das Leis Trabalhistas (Conexão Trabalho, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado no decorrer do artigo, é importante observar que o mesmo atingiu a sua finalidade, trazendo estudos atuais para as horas itinerárias, estando presente ainda à figura do patrão e como foi atingido com as horas itinerárias, através das obras de grandes doutrinadores e o parecer do relator da 12ª Região do TRT.

Além disso, é possível observar nas obras de alguns doutrinadores, como Vólia Bomfim, que a revogação das horas itinerárias foi um retrocesso social, tendo em vista que o empregado deixou de ter uma segurança jurídica quanto ao percurso casa-trabalho-casa e a disponibilização de um transporte seguro até o lugar da prestação de serviço.

Outra obra que merece destaque é a de Arnaldo Sussekind, pois antes de as horas *in itinere* ser positivada no ordenamento jurídico, o doutrinador já trazia a convicção de ser uma interpretação exagerada do artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhista, proporcionando um contraponto com relação ao entendimento jurisprudencial do ano 2000.

Com base nisso, pode ser constatado que a interpretação extensiva do artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas, muito utilizada como “justificativa” para a existência das horas itinerárias, é de fato exagerado, pois não tem sentido o empregado, somente se deslocando para o lugar da prestação de serviço, está à disposição do empregador.

Quanto a essa temática, a doutrinadora Vólia Bomfim defende que está correta essa interpretação pelo fato do empregado poder sofrer sanções durante o curso, porém ao analisar obras referentes ao tema em questão, chegou à conclusão que não seria possível ocorrer essas sanções, pois não teria possibilidade de existir uma espécie de fiscal para observar qual empregado está praticando um ato que seja cabível a sanção.

Em resumo, a justificativa para a existência das horas de trajeto não tem sentido quando analisados em diferentes perspectivas, além disso, pode ser observado ainda que essa ideia de interpretação extensiva do artigo 4º da Consolidação das leis trabalhistas gerou novas interpretações com relação ao tempo gasto pelo empregado, por exemplo, o tempo que o empregado gasta do portão da empresa até o local de trabalho.

A revogação das horas de trajeto proporcionou uma nova interpretação para o que seria o tempo à disposição do empregador, possibilitando assim uma maior proteção aos direitos dos empregados, bem como dos empregadores.

Na perspectiva da lei 13.467/2017, foi constatado que a meta da reforma era o combate ao desemprego, somando esse objetivo da lei 13.467/2017 com a ausência de embasamento legal para a existência das horas itinerárias, além das horas de trajeto não incentivar o empregador a manter esses empregados que se enquadram nas horas itinerárias, não teria possibilidade de manter as horas de trajeto no ordenamento jurídico.

Por esse viés, ainda deve se falar no empregador/patrão, pois além de disponibilizar um transporte, seja individual ou coletivo, oneroso ou não para o empregado, teria que computar na jornada de trabalho do empregado, as horas itinerárias, ao invés de incentivar o

empregador a continuar a disponibilizar transporte para o empregado trazia era uma ideia de punição.

E para finalizar, deve ser observado também na perspectiva do empregado que não teria direito às horas de trajeto, que muitas vezes teria indisponibilidade do transporte público ou até mesmo ter disponibilidade e ser obrigado a pegar vários transportes públicos para se chegar ao lugar da prestação de serviço e não caracterizar as horas itinerárias era injusto para o empregado que se encaixa nessas situações.

Logo, a revogação das horas itinerárias foi necessária e benéfica a grande maioria dos empregados e dos empregadores, além de ser um avanço para o direito do trabalho, tendo em vista trazer a possibilidade de uma nova perspectiva para o tempo a disposição do empregador, além de incentivar os empregadores a continuar a disponibilização do transporte aos empregados.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. Em questão, v.12, n.1, 2006.

Bomfim, Vólia, Direito do Trabalho/Vólia Bomfim Cassar. -16ª. ed, Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, p. 615-617, 2019;

CAIRO JUNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 13. Ed. Salvador: Juspodvim, 2017.

Consolidação das Leis trabalhista de 1943, podendo ser acessado pelo site http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm acesso em 18/05/2022;

Constituição Federal da República de 1988, podendo ser acessado por http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm, acessado em 24/10/2022.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 18ª edição. Atualizado até 31.12.2018;

FACHIN, Odília. Fundamentos de metodologia. São Paulo: saraiva. 2001.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Horas in itinere pós-modernização trabalhista ainda é tema controverso no TST. Conexão Trabalho. 2021. Disponível em <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/horas-itinere-pos-modernizacao-trabalhista-ainda-e-tema-controverso-no-tst/>. Acessado em 23 de nov.2022.

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-fim-das-horas-in-itinere-como->

[prerrogativa-de-uma-relacao-trabalhista-mais-equilibrada/](#) acesso em 24/05/2022;

<https://jus.com.br/artigos/93976/horas-in-itinere-antes-e-apos-a-reforma-trabalhista>, acesso em 25/05/2022;

Martinez, Luciano Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho / Luciano Martinez. – 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

PACHECO, Gabriel Pacheco, podendo ser acessado pelo site <https://gabrielppm.jusbrasil.com.br/artigos/1173421745/parcelas-sem-natureza-salarial>, acessada em 15 de nov. 2022;

Reforma Trabalhista: principais mudanças, impactos para as empresas e últimas atualizações!, Ponto Tel, 2022. Disponível em <https://www.pontotel.com.br/reforma-trabalhista/#:~:text=Al%C3%A9m%20disso%2C%20a%20nova%20reforma,pelo%20ent%C3%A3o%20presidente%20Michel%20Temer>. Acessado em 23 de nov. 2022.

Súmula 320 do Tribunal Superior do Trabalho, podendo ser acessado através do site: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/990/Sumulas_e_enunciados, acessado em 17 de nov. 2022.

Súmula 90 do tribunal superior do trabalho podendo ser acessado pelo site, https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1046/Sumulas_e_enunciados#:~:text=S%C3%A9MULA%20N%C2%BA%2090%20%2D%20HORAS%20%22IN,comput%C3%A1vel%20na%20jornada%20de%20trabalho. Acessado em 18/10/2022.

Süssekind, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas;Teixeira, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 19ª. Ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 806.

TST: não é devido o pagamento de horas in itinere após a Reforma Trabalhista. Conexão Trabalho.2021. Disponível em <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/modernizacao-e-desburocratizacao-trabalhista/tst-nao-e-devido-o-pagamento-de-horas-itinere-apos-reforma-trabalhista/> . Acessado em 23 de nov. 2022.