

# DA INTRODUÇÃO À CONTROVERSA SUPRESSÃO: O PERCURSO DO TEMPO DE PERCURSO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Jorge Vieira

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo investigar a supressão do instituto das horas *in itinere* no ordenamento jurídico brasileiro, um instituto responsável por limitar a duração do trabalho em razão da integração à jornada de trabalho do tempo despendido pelos trabalhadores no trajeto residência-trabalho-residência. Essa supressão, que ocorreu a partir da Lei n.º 13.467, de 2017, a “reforma trabalhista”, situa-se em um contexto de sistemáticos ataques à regulamentação da duração do trabalho no país, que vêm ocorrendo desde os anos 1990, alterações que buscam promover a desconstrução da rede de proteção jurídico-trabalhista como forma de viabilizar o aumento da exploração da força de trabalho. A análise sustenta, porém, que a supressão do instituto das horas *in itinere* é cercada por diversas antinomias, inconstitucionalidades e inconveniências, de modo que deve ser combatida. Para isso, o estudo desenvolve-se por meio de uma pesquisa bibliográfica, enquanto estratégia para compreender todo o percurso do tempo de percurso, desde a sua introdução até a sua controversa supressão, e por meio de uma pesquisa jurisprudencial, enquanto estratégia para examinar como a alteração do art. 58, §2º, da CLT foi recepcionada pelo Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Com isso, após apresentar os fundamentos jurídicos para refutar a supressão do instituto, o artigo conclui que o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro ainda não acabou.

**PALAVRAS-CHAVE:** hora in itinere; jornada de trabalho; reforma trabalhista.

---

Jorge Vieira

Mestrando em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco (PPGD/UFPE). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Superior de Advocacia Nacional, que é vinculada ao Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (ESA Nacional/CFOAB). Membro do Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica (UFPE/CNPq) e do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (USP/CNPq), que integram a Rede Nacional de Grupos de Pesquisas e Extensões em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (RENAPEDTS). Advogado. E-mail: jorgevieiradv@gmail.com

## RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo investigar la supresión del instituto de las horas in itinere en el ordenamiento jurídico brasileño, instituto encargado de limitar la duración del trabajo debido a la integración en la jornada laboral del tiempo que los trabajadores pasan en la ruta residencia-trabajo-residencia. Esta supresión, ocurrida a partir de la Ley n.º 13.467, de 2017, la “reforma laboral”, se sitúa en un contexto de ataques sistemáticos a la regulación de la duración de trabajo en el país, que se vienen dando desde la década de 1990, cambios que buscan promover la deconstrucción de la red de protección jurídico-laboral como una forma de posibilitar el aumento de la explotación de la fuerza de trabajo. El análisis sostiene, sin embargo, que la supresión del instituto de las horas in itinere está rodeada de diversas antinomias, inconstitucionalidades y inconveniencias, por lo que hay que oponerse a ella. En vista de esto, el estudio se desarrolla a través de una investigación bibliográfica, como estrategia para comprender todo el recorrido del tiempo de viaje, desde su introducción hasta su polémica supresión, y a través de una investigación jurisprudencial, como estrategia para examinar cómo la modificación del artículo 58, párrafo 2, de la CLT fue recibido por el Tribunal Regional del Trabajo de la Sexta Región. Con esto, después de presentar los fundamentos legales para refutar la supresión del instituto, el artículo concluye que el recorrido del tiempo de viaje en el ordenamiento jurídico brasileño no ha terminado.

**PALABRAS CLAVE:** hora in itinere; jornada laboral; reforma laboral.

## 1 Introdução

No rastro do pensamento marxista, é correto afirmar que existem duas espécies de tempo de trabalho no modelo capitalista de produção: o tempo de trabalho socialmente necessário, aquele equivalente à produção de um valor de uso, e o tempo excedente ou de mais-trabalho, aquele dedicado à exploração da força de trabalho para além do socialmente necessário e do qual se extrai a mais-valia responsável por valorizar o valor de uma mercadoria (Marx, 2023). Essa distinção, porém, não apenas revela as espécies de tempo de trabalho, mas escancara a importância do tempo para o sistema do capital, um sistema de relações de domínio e de exploração do homem pelo próprio homem, evidenciando, então, a busca pela apropriação de tempo excedente como a principal diretriz do capitalismo. Como forma de ocultar isso, o capital engendrou, por meio da doutrina jurídico-trabalhista clássica, outras espécies de tempo de trabalho que mascaram a existência de um tempo que é roubado da classe trabalhadora: o tempo de serviço efetivo, o tempo à disposição do empregador, o tempo de intervalo e,

finalmente, o tempo de percurso, que também é chamado de tempo de deslocamento ou tempo *in itinere*.

No ordenamento jurídico brasileiro, o percurso do tempo de percurso iniciou-se com a construção do instituto das horas *in itinere*, em 1943, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, quando apenas algumas categorias de trabalhadores, como a categoria dos ferroviários e a dos mineiros, poderiam gozar da integração do tempo de deslocamento à jornada de trabalho. Na década de 1970, entretanto, a Justiça do Trabalho passou a ampliar essa possibilidade a todos os trabalhadores, desde que observados certos requisitos, o que resultou na edição, em 1978, de uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula n.º 90) e na sua incorporação, em 2001, à legislação trabalhista (art. 58, §2º, da CLT).

A relevância do debate que este artigo busca promover decorre da controversa supressão do instituto das horas *in itinere*, que se deu a partir da Lei n.º 13.467, de 2017, a “reforma trabalhista”, marca do Governo Temer, responsável pelo aprofundamento da agenda neoliberal no país por meio da espoliação de direitos sociais em prol da ordem econômica. A supressão do instituto, porém, é cercada por antinomias, inconstitucionalidades e inconveniências, de modo que se torna necessário problematizar a alteração legislativa, examinar como a Justiça do Trabalho a recepcionou, adotando a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região como objeto de investigação, e elaborar fundamentos jurídicos para refutar a supressão.

Para isso, este artigo contará com quatro seções: na primeira, intitulada “O instituto das horas *in itinere* entra em cena”, será apresentada a evolução do tempo de percurso no Direito brasileiro; na segunda, intitulada “O instituto das horas *in itinere*, aparentemente, sai de cena”, será apresentado o cenário da Lei n.º 13.467 e da controversa supressão do instituto; na terceira, intitulada “Impactos da supressão no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região”, serão apresentados os resultados da pesquisa empírica realizada pelo autor na jurisprudência do Sexto Regional; na quarta, intitulada “O instituto das horas *in itinere* saiu mesmo de cena?”, serão apresentados alguns fundamentos jurídicos para refutar a supressão, demonstrando, com isso, que o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro ainda não acabou.

## **2 O instituto das horas *in itinere* entra em cena**

No contexto das grandes cidades, onde trabalhadores perdem boa parte do dia no trânsito para ir e voltar do trabalho, pode parecer utópico imaginar que o tempo

despendido nesse trajeto possa fazer parte da jornada de trabalho e ser remunerado. Essa imaginação, talvez, deixe de parecer utópica quando observada a lição de José Montenegro Baca, jurista peruano, que, ao participar do Congresso Internacional de Direito do Trabalho, realizado na cidade de Fortaleza, em 1979, defendeu a integração do tempo de percurso à jornada, uma vez que se um trabalhador precisa sair de casa horas antes de sua efetiva ocupação no posto de trabalho, abdica desse tempo tão somente pelo dever de trabalhar, e não porque quer, afinal, está diante de uma relação de subordinação (Baca, 1979). De todo modo, parecendo uma imaginação utópica ou não, o fato é que o Direito brasileiro, em certos casos, permite que o tempo de percurso integre a jornada de trabalho, tanto de trabalhadores urbanos quanto de trabalhadores rurais. Trata-se do instituto das horas *in itinere*, cuja evolução será apresentada nesta seção.

Inicialmente, ressalta-se que os direitos sociais trabalhistas resultam da luta da classe trabalhadora em busca de melhores condições de vida e de trabalho, de modo que nunca foram, não são e nunca serão benevolências do capital, tendo em vista que “a burguesia jamais abriu mão de privilégios por sentimentos de fraternidade ou amor ao próximo” (Andrade, 2022, p. 35). Sendo assim, o desenvolvimento dos direitos trabalhistas no Brasil coincide com a formação e a evolução do movimento operário no país, uma vez que desde a última década do século XIX, sob influências de ideais anarquistas e comunistas, já se observava a resistência da classe trabalhadora às péssimas condições de vida e de trabalho que eram comuns à época, formando, então, uma resistência ao próprio modelo de organização social capitalista.

É a partir dessa perspectiva que deve ser compreendido o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, durante a ditadura varguista, afinal, Getúlio Vargas não foi o “pai dos pobres”. Na verdade, ele apenas buscou coibir a força da luta da classe trabalhadora, a qual já havia conquistado, por exemplo, a limitação de uma idade mínima (doze anos) para poder trabalhar (Decreto n.º 1.313/1891); a indenização ao trabalhador em caso de acidentes de trabalho (Decreto n.º 3.724/1919); o direito a férias (Decreto n.º 4.982/1925); a redução da jornada de trabalho para oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais (Decreto n.º 21.417/1932); o direito a um salário-mínimo (Lei n.º 185/1936, Decreto-Lei n.º 399/1938 e Decreto-Lei n.º 2162/1940). Inclusive, com a publicação da CLT, Getúlio Vargas estava apenas seguindo uma tendência mundial de garantia de direitos sociais como forma de conter ameaças revolucionárias e, sobretudo, como forma de conter o avanço do comunismo no país.

De todo modo, foi com a Consolidação das Leis do Trabalho que surgiu o instituto das horas *in itinere* no Direito brasileiro, restrito, inicialmente, a certas categorias de trabalhadores, como a dos ferroviários e a dos mineiros. Em seu art. 238,

§3º, a CLT estabeleceu que no caso das turmas de conservação da via permanente, “o tempo efetivo do trabalho será contado desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma” (Brasil, 1943), além de estabelecer, no mesmo dispositivo, 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 da volta a esses limites” (Brasil, 1943). O trabalho em minas de subsolo também foi consagrado pela CLT, sem esquecer, por certo, da importância da luta da categoria dos mineiros pela conquista de direitos trabalhistas, “uma das mais penosas, vinda de longo tempo. Sem ter reconhecido os seus direitos, sem as mínimas condições de trabalho, expostos às inúmeras enfermidades decorrentes do trabalho insalubre e pela má alimentação, os mineiros travaram uma árdua batalha” (Konrad, 2012, p. 165). Em seu art. 294, a CLT estabeleceu que “o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário” (Brasil, 1943). Constata-se, portanto, que o instituto das horas *in itinere* não surgiu como um direito comum a todos os trabalhadores, mas, sim, restrito a certas categorias.

Ocorre que integrar o tempo de percurso à jornada significa promover uma limitação na duração do trabalho, isto é, promover uma limitação na exploração da força de trabalho, de modo que o capital sempre buscou formas de desregulamentar a jornada, promovendo, inclusive, retaliações às conquistas obtidas pela classe trabalhadora. Em setembro de 1943, por exemplo, o Consórcio Administrador de Empresas de Mineração (CADEM) solicitou uma revisão da CLT ao Governo Federal, o que não foi atendido, resultando, como forma de represália, na demissão, de uma só leva e no mesmo dia em que a Consolidação entrou em vigor, 10.11.1943, de trezentos trabalhadores, sem qualquer aviso prévio e sem qualquer indenização (Speranza, 2012, p. 133). A Companhia Carbonífera Minas do Butiá, por sua vez, em seu balanço orçamentário daquele mesmo ano, responsabilizou a CLT pelo decréscimo da produção nos meses de novembro e dezembro, alegando que o principal motivo para a queda teria sido a redução da jornada dos mineiros de oito para seis horas, com a inclusão do tempo de percurso nesse período (Speranza, 2012, p. 132-133). Percebe-se, com isso, que, na realidade, “nunca houve de fato uma concessão do capital ao trabalho e as forças do capital sempre se mantiveram vigilantes para que avanços eventualmente ocorridos na legislação, na doutrina e na jurisprudência fossem imediatamente contidos” (Souto Maior, 2017, p. 699). De todo modo, o fato é que se iniciou, em 1943, o percurso do tempo de percurso no Brasil.

No entanto, foi a partir da atuação do Judiciário, nos anos 1970, que ocorreu a ampliação do instituto das horas *in itinere*, tanto em relação a quem dele

poderia usufruir quanto em relação à extensão do percurso que seria acobertado pelo tempo de percurso. Isso porque a Justiça do Trabalho passou a entender que o tempo despendido no trajeto residência-trabalho-residência também deveria integrar a jornada de trabalho. Contudo, para usufruir dessa garantia, era preciso que o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, devendo o empregador fornecer a condução de seus empregados. No julgamento do Recurso de Revista n.º 3475/77, por exemplo, de relatoria do Ministro Orlando Coutinho, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que “como tempo à disposição do empregador e, portanto, remunerado, deve ser tido aquele que o empregado é transportado pela empresa ao local de trabalho, de difícil acesso pelos meios normais de transporte” (Brasil, 1977). Já no Recurso de Revista n.º 4378/77, de relatoria do Ministro Carlos Coqueijo Torreão da Costa, o TST entendeu que “quando o transporte dos empregados é feito pela empresa [...] por 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” (Brasil, 1978).

Como resultado da evolução da jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou, em 26.09.1978, a edição da Súmula n.º 90, consagrando que “o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho” (Brasil, 2023, p. 32). Observa-se, porém, que o verbete deixou de incluir os requisitos para integração do tempo de percurso à jornada, razão pela qual ocorreu, em 10.11.1978, uma alteração em seu texto para incluí-los, passando a estabelecer que “o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho” (Brasil, 2023, p. 32).

Evidentemente, a complexidade das relações sociais de trabalho tornou necessário o enfrentamento de uma série de questões quanto à aplicabilidade do instituto das horas *in itinere*, resultando na edição de novas súmulas e orientações jurisprudenciais do TST. Nesse cenário, foi editada a Súmula n.º 320, estabelecendo que “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, 2023, p. 103). A Súmula n.º 324, por sua vez, estabeleceu que “a mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*” (Brasil, 2023, p. 104). Já a Súmula n.º 325 estabeleceu que “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, 2023, p. 104). Em paralelo, a Súmula n.º 429 estabeleceu que

“considera-se à disposição do empregador [...] o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários” (Brasil, 2023, 149). Enquanto isso, a Orientação Jurisprudencial n.º 50 da SBDI-I tratou da incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada e os horários do transporte público, estabelecendo que no caso incompatibilidade entre os horários, seria aplicável a Súmula n.º 90 (Brasil, 2023, p. 178). A OJ n.º 236 da SBDI-I, por fim, estabeleceu que “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, 2023, p. 221). Com a edição de tantas normas, o TST, em 2005, buscando sistematizá-las, realizou mais uma alteração na Súmula n.º 90:

SUM-90 HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas n.ºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais n.ºs 50 e 236 da SBDI-I) - 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 n.º 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 n.º 50 da SBDI-I - inserida em 01.02.1995).

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere” (ex-Súmula n.º 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 n.º 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 n.º 236 da SBDI-I - inserida em 20.06.2001).

Em 1991, a Lei n.º 8.213, dispendo sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, legitimou o instituto das horas *in itinere* e também passou a tutelar o tempo de percurso, considerando como acidente de trabalho equiparado o acidente sofrido “no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado” (Brasil, 1991).

Em 2001, por meio da Lei n.º 10.243, o entendimento fixado pelo TST foi incorporado à CLT a partir da inserção do §2º ao art. 58. Esse dispositivo, reproduzindo o que foi desenhado na jurisprudência, estabelecia que o tempo despendido no trajeto residência-trabalho-residência não seria integrado à jornada, exceto quando o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público, devendo o empregador fornecer a condução de seus empregados.

Quanto ao conceito de “local de difícil acesso”, consolidou-se a presunção de ser aquele situado em regiões fora do perímetro urbano, fazendo com que o cômputo das horas *in itinere* fosse mais comum para trabalhadores cujo local de trabalho estivesse situado em área rural. No entanto, por ser uma presunção relativa, admitia-se prova em contrário, passando a ser um ônus do empregado demonstrar que o local de trabalho situado em perímetro urbano era um local de difícil acesso, enquanto ao empregador recaía o ônus de demonstrar que o local de trabalho situado em área rural era um local de fácil acesso.

Além disso, não se enquadrava transporte alternativo e/ou complementar, como vans, no conceito de transporte público, pois são “formas clandestinas de condução de pessoas, mesmo porque estas, de algum modo e em algum momento, seriam insuficientes e intermitentes a ponto de não dar a necessária confiança aos seus usuários” (Martinez, 2019, p. 689).

Em 2006, a Lei Complementar n.º 123 instituiu a possibilidade, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, de fixação de um tempo médio a ser despendido pelo trabalhador no percurso residência-trabalho-residência, com a inserção do §3º ao art. 58 da CLT. Quanto a isso, “nota-se que a lei não concedeu à negociação coletiva o poder de suprimir as horas itinerantes e nem lhes eliminar a natureza salarial. Apenas lhe permitiu fixar o montante médio estimado de horas *in itinere*” (Delgado, 2019, p. 1036).

Entretanto, se o capital não ficou satisfeito com a criação do instituto das horas *in itinere* em 1943, quando apenas certas categorias dele usufruíam, agora, com a ampliação a todos os trabalhadores, não seria diferente, afinal, como já foi dito, integrar o tempo de deslocamento à jornada de trabalho implica redução do tempo de exploração de mais-trabalho, razão pela qual, em 2017, a Lei n.º 13.467 alterou a regulamentação das horas *in itinere*, passando a estabelecer que o tempo de percurso não deve ser integrado à jornada.

### **3 O instituto das horas *in itinere*, aparentemente, sai de cena**

Refletir acerca da supressão do tempo de percurso exige uma caminhada um pouco mais extensa do que a simples análise que, em geral, fazem os diversos

manuais de Direito do Trabalho, que se limitam, muitas vezes, a reproduzir que a Lei n.º 13.467 alterou o art. 58, §2º, da CLT e, com isso, o instituto das horas *in itinere* deixou de existir no Brasil. Na verdade, para uma maior compreensão acerca da suposta supressão do instituto, torna-se necessário analisar, ainda que brevemente, o cenário histórico-mundial do qual resultou a “reforma trabalhista” e a conjuntura nacional que possibilitou a sua promulgação, o que será feito nesta seção.

De início, deve-se relembrar o modelo de Estado que ascendeu na Europa ocidental após a Segunda Guerra Mundial, o *Welfare State*, com influência da teoria de John Maynard Keynes, um modelo caracterizado pela intervenção estatal tanto na vida econômica quanto na vida social, rompendo, então, com o liberalismo clássico e o *laissez-faire* para garantir, dentre outras coisas, direitos sociais. Contudo, longe de ser uma dádiva da burguesia, isso ocorreu em razão das ameaças que as lutas coletivas de caracteres socialistas e anarquistas, que já ocorriam desde o início do século XIX, provocavam ao capitalismo, além das ameaças provocadas pela expansão do socialismo real no leste europeu (Andrade, 2022, p. 270) e além das crises cíclicas do próprio capital, como a de 1929, que resultou no New Deal e nas ideias keynesianas.

Com a crise estrutural do capital que se iniciou nos anos 1970, porém, o mundo ocidental presenciou a ascensão do neoliberalismo, um novo *modus operandi* do capitalismo que busca revisitar os princípios basilares do liberalismo clássico, como a soberania absoluta do mercado e a mínima intervenção estatal na vida econômica e social, para romper com as garantias sociais até então conquistadas, objetivando, inclusive, a desconstrução da rede de proteção jurídico-trabalhista. Embora revise esses princípios basilares do liberalismo clássico, o neoliberalismo é uma novidade do capitalismo, tendo em vista que a implementação de medidas que busquem reduzir o poder estatal deve ocorrer através do próprio Estado, o qual passa a exercer, por isso, um papel ainda mais importante para a reprodução do capital. Diante da crise político-econômica da União Soviética que resultou na dissolução do bloco socialista, em 1991, esse novo *modus operandi* tornou-se hegemônico. Sobre isso, destaca-se a lição de Ricardo Antunes:

Como consequência do fim do chamado “bloco socialista”, os países capitalistas centrais vêm rebaixando brutalmente os direitos e as conquistas sociais dos trabalhadores, dada a “inexistência”, segundo o capital, do perigo socialista hoje. [...] Com a enorme expansão do neoliberalismo a partir de fins de 70 e a consequente crise do welfare state, deu-se um processo de regressão da própria socialdemocracia, que passou a atuar de maneira muito próxima da agenda neoliberal. O Neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem

implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como Fundo Monetário Internacional (Antunes, 2000, p. 40).

Adentrando no cenário brasileiro, o Governo Collor foi responsável por receber o neoliberalismo no país, enquanto o Governo FHC promoveu a sua consolidação através de reformas incentivadas pelo Fundo Monetário Internacional, como a reforma administrativa, a reforma patrimonial do Estado e a reforma previdenciária. Nos anos seguintes, embora o Governo Lula e o Governo Dilma tenham sido responsáveis pela criação de diversas políticas públicas de inclusão social, isso somente se concretizou em razão de uma conciliação com os interesses das classes dominantes, de modo que o pensamento neoliberal continuou se expandindo no país, afinal, “o neoliberalismo vem se efetivando por meio de um movimento pendular, quer via governos neoliberais “puros”, quer pela ação de governos mais próximos ao social-liberalismo” (Antunes, 2020, p. 289). A partir de 2016, porém, uma ruptura na ordem democrática brasileira potencializou o aprofundamento desse novo *modus operandi* do capital.

Após perder o apoio das classes dominantes, Dilma Rousseff foi vítima de um golpe que resultou em seu *impeachment*, levando Michel Temer, o seu vice, à presidência. Em seu governo, Temer foi responsável pelo aprofundamento – em sua mais pura forma – da agenda neoliberal no país, com a aprovação, por exemplo, da PEC n.º 55/16, no Senado Federal, e da PEC n.º 241/16, na Câmara dos Deputados, conhecidas como “PEC do teto dos gastos públicos”, congelando, durante duas décadas, os investimentos públicos nos setores sociais, “uma ofensiva conservadora de retirada de direitos sociais, tendo como alvo prioritário o projeto constituinte de 1988, que exige a intervenção do Estado para a redução das severas desigualdades sociais e econômicas, necessária para uma economia verdadeiramente soberana” (Mariano, 2017, p. 279). Foram aprovadas, também, a terceirização irrestrita (Lei n.º 13.429, de 2017) e a “reforma trabalhista” (Lei n.º 13.467, de 2017). Quanto à “reforma trabalhista”, destaca-se a lição de Hugo Cavalcanti Melo Filho:

No Brasil, a consumada reforma trabalhista foi fiel à lógica do sistema do lucro e da acumulação de riquezas. O propósito supostamente reformista, por dezenas de alterações promovidas em dispositivos da CLT, foi reduzir drasticamente o custo do valor-trabalho, mediante a extrema precarização deste em todas as dimensões possíveis, tudo em

resposta às necessidades do capital de ampliação de seus ganhos com base na potencialização do labor humano como mercadoria. É possível extrair das alterações promovidas no texto da CLT que as mudanças possuem um único vetor, qual seja, o da redução de direitos e garantias dos trabalhadores, tendo como natural contrapartida o aumento exponencial do poder conferido aos donos dos meios de produção. A denominada “Reforma Trabalhista” revela sete eixos principais: ampliação das possibilidades de terceirização de mão de obra, em qualquer atividade empresarial; prevalência do negociado (*in pejus*) sobre o legislado; alteração das normas sobre trabalho a tempo parcial; a autorização de dispensa massiva de trabalhadores; a flexibilização máxima quanto à jornada de trabalho, com ampliação da jornada e das possibilidades de compensação, redução de intervalo intrajornada, instituição do contrato de trabalho intermitente; o enfraquecimento dos sindicatos, especialmente com a extinção do imposto sindical; a redução da relevância institucional da Justiça do Trabalho, com a criação de obstáculos ao exercício do direito de ação (Melo Filho, 2020, p. 102).

Logo, a promulgação da Lei n.º 13.467/2017 não foi uma medida em prol de melhores condições aos trabalhadores, tal como preconiza o caput do art. 7º da Constituição. Na verdade, “o objetivo perfilado pelo governo de Michel Temer, no universo das relações de trabalho, é corroer a CLT e cumprir a “exigência” do empresariado[...] cujo objetivo não é outro senão implantar a sociedade da precarização total do trabalho no Brasil” (Antunes, 2020, p. 291). Esse objetivo, inclusive, encontrou solo fértil em um país atravessado por séculos de escravidão institucionalizada, de modo que “a facilidade com que a destruição de direitos sociais trabalhistas duramente conquistados é realizada guarda, portanto, íntima relação com uma cultura que reconhece o emprego como ato de favor do empregador” (Severo, 2019, p. 188).

Em relação à duração do trabalho, a Lei n.º 13.467 “tem buscado restringir a noção de jornada de trabalho, de modo a diminuir a inserção, em seu interior, de tempos tidos, classicamente, como à disposição em face do empregador” (Delgado, 2019, p. 1030), o que descortina, por certo, a destruição da proteção ao tempo de trabalho que está em curso no país. Sobre isso, destaca-se a lição de Grijalbo Fernandes Coutinho:

Somente quanto à jornada de trabalho, a Lei nº 13.467/2017, promoveu vários retrocessos: i) ausência de cômputo de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa empregadora (art. 4º, § 2º); ii) fim das horas *in itinere* (art. 58, § 2º); iii) elevação da jornada do contrato a tempo parcial, de 25 para 36 horas semanais (art. 58-A); iv) chancela à realização de horas extras nos contratos a tempo parcial (art. 58, § 4); v) compensação da jornada extraordinária para

além do limite semanal (art. 58, § 5º); vi) contratação de horas extras por acordo individual de trabalho (art. 59); vii) expansão do denominado “banco de horas” para também autorizá-lo por acordo individual de trabalho (art. 59, § 5º); viii) compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito (art. 59, § 6º); ix) estabelecimento da jornada de 12 h x 36 h, mediante acordo individual de trabalho (art. 59-A), sem descanso semanal remunerado ou gozo de feriado (art. 59-A, parágrafo único) e com simples indenização do intervalo intrajornada (art. 59-A); x) ainda que horas extras habituais sejam realizadas para além do acordo de prorrogação e compensação ou do estabelecido em banco de horas, estes modos de legitimação de falta de pagamento de horas suplementares restam intactos (art. 59-B); xi) dispensa de licença prévia para a prestação da jornada de 12 h x 36 h (art. 60, parágrafo único); xii) o excesso de jornada pode ser exigido independentemente de previsão em norma coletiva (art. 61, § 1º); xiii) empregados do teletrabalho não fazem jus ao recebimento de horas extras (art. 62, III); xiv) estímulo à não concessão do intervalo, com a sua simples indenização (art. 71, § 4º); xv) mesmo comparecendo regularmente à empresa, o empregado continua vinculado ao teletrabalho e sem direito à percepção de horas extras (art. -B); xvi) criação da figura do contrato intermitente (art. 443), quando o empregado trabalhará de acordo com os interesses da empresa, recebendo somente pelas horas trabalhadas, podendo auferir salário inferior ao mínimo legal, incluindo o denominado “salário zero” ao final do mês, sem cômputo do tempo de serviço à disposição da empregadora, com todas as parcelas salariais e rescisórias extremamente mitigadas (art. 443, § 3º, art. 452-A e art. 452-A, §§ 1º-6º); xvii) prevalência do negociado sobre o legislado em torno da jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, limitado a 30 minutos, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, I, II, III, VIII, X, XI e XIII) (Coutinho, 2021, p. 523).

É a partir de tudo isso que deve ser analisada a alteração do art. 58, §2º, da CLT. Anteriormente, conforme a redação dada pela Lei n.º 10.243, de 2001, inspirada na Súmula n.º 90 do TST, o dispositivo estabelecia que o tempo despendido no trajeto residência-trabalho-resistência, “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, 2001). Assim, embora o tempo de percurso seja um tempo de trabalho, nota-se que a possibilidade de sua integração à jornada era uma exceção à regra geral. Agora, com a redação dada pela Lei n.º 13.467, o dispositivo passou a estabelecer que o tempo despendido

“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). Percebe-se, na realidade, o trabalho malfeito do legislador, uma vez que a nova redação apenas manteve a regra geral que sempre existiu, não mencionando as hipóteses da exceção sequer para dizer que nem mesmo nesses casos o tempo de percurso integraria a jornada.

Não se deve esquecer, também, da troca da expressão “local de trabalho” por “posto de trabalho”, uma “tentativa de legitimar inclusive o não pagamento do tempo gasto dentro do ambiente de trabalho, até a chegada ao efetivo posto, ou desde a sede da empresa até aquela da tomadora dos serviços” (Severo; Souto Maior, 2017, p. 47). O legislador reformista, portanto, sequer tentou ocultar o seu objetivo de implantar a lógica do trabalho não remunerado no país. Na verdade, a “compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial [...] conduziria ao absurdo” (Delgado; Delgado, 2017, p. 122).

Apesar disso, o fato é que se consolidou o entendimento de que o instituto das horas *in itinere* foi suprimido do Direito brasileiro. O capital conseguiu, então, aparentemente, destruir uma garantia social que limitava a duração do trabalho e, conseqüentemente, a exploração da classe trabalhadora, obtendo, com isso, permissão para uma superexploração do trabalho. Desse modo, torna-se necessário examinar como a Justiça do Trabalho recepcionou a alteração do art. 58, §2º, adotando, para isso, a jurisprudência do Sexto Regional como objeto de investigação.

#### **4 Impactos da supressão no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região**

Ao longo de todo este artigo, discute-se acerca de um instituto que apesar de surgir por meio da legislação, ganhou força, sobretudo, a partir da atuação do Judiciário, de modo que se torna fundamental examinar como a Justiça do Trabalho reagiu à sua suposta supressão.

Ressalta-se, de início, que todos os dados que serão apresentados nesta seção foram coletados pelo autor durante o desenvolvimento de sua pesquisa junto ao Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica (UFPE/CNPq), na qual buscou verificar como o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região recepcionou a alteração do art. 58, §2º, da CLT. Por meio de uma análise quali-quantitativa em cem decisões de recursos ordinários proferidas entre 11.11.2017, início da vigência da “reforma trabalhista”, e 31.12.2021, o autor deparou-se com um cenário

alarmante, revelando-se, inclusive, como a Justiça do Trabalho tem reagido aos ataques orquestrados pelo capital aos direitos sociais trabalhistas. Foram examinadas, então, em igual quantidade de decisões, as quatro turmas que integram o Sexto Regional, adotando como critérios de análise o período de início e de término do contrato de trabalho que ensejou a propositura das demandas judiciais e a norma aplicada em cada caso concreto.

Em análise dos acórdãos proferidos pela Primeira Turma, verificou-se que 88% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da “reforma trabalhista”, aplicando-se, na totalidade dos casos, a redação do art. 58, §2º, inserida pela Lei n.º 10.243/2001; 8% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato teve início antes da vigência da “reforma” e foi encerrado durante a sua vigência, aplicando-se, na totalidade dos casos, a antiga redação do art. 58, §2º, apenas às situações fáticas que ocorreram até 10.11.2017 e, sem qualquer ressalva, a nova redação atribuída pela Lei n.º 13.467/2017, às situações que ocorreram a partir de 11.11.2017, reconhecendo, portanto, como suprimido do ordenamento o direito às horas *in itinere* a partir dessa data; 4% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado já na vigência da “reforma”, aplicando-se, na totalidade dos casos, sem qualquer ressalva, a nova legislação.

Em análise dos acórdãos proferidos pela Segunda Turma, verificou-se que 64% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da “reforma trabalhista”, aplicando-se, na totalidade dos casos, a redação do art. 58, §2º, inserida pela Lei n.º 10.243/2001; 36% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato teve início antes da vigência da “reforma” e foi encerrado durante a sua vigência, aplicando-se, em 88,9% dos casos, a antiga redação do art. 58, §2º, apenas às situações fáticas que ocorreram até 10.11.2017 e a nova redação atribuída pela Lei n.º 13.467/2017, às situações que ocorreram a partir de 11.11.2017, reconhecendo, então, como suprimido do ordenamento o direito às horas *in itinere* a partir dessa data – uma única decisão, dentre os 88,9%, apresentou uma ressalva de seu relator quanto ao marco temporal da “reforma trabalhista”<sup>1</sup> – enquanto os 11,1% restantes não aplicaram a nova redação do art. 58, §2º, tão somente por força de negociação coletiva; nenhuma das decisões analisadas tratou de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado já na vigência da “reforma”.

1 No julgamento do Recurso Ordinário n.º 43-89.2021.5.06.0233, realizado em 28/10/2021, o desembargador Fábio André de Farias reconheceu que: “[...] ressaltando meu entendimento pessoal de que as inovações das regras de direito material apresentadas pela Lei 13.467/17 somente se aplicam às relações jurídicas iniciadas após a sua vigência, adoto o entendimento da maioria desta c. Turma no sentido de que as novas regras se aplicam aos períodos contratuais posteriores ao início de sua vigência, não havendo que se falar em direito adquirido ao regime jurídico trabalhista previsto na lei”.

Em análise dos acórdãos proferidos pela Terceira Turma, verificou-se que 92% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da “reforma trabalhista”, aplicando-se, na totalidade dos casos, a redação do art. 58, §2º, inserida pela Lei n.º 10.243/2001; 8% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato teve início antes da vigência da “reforma” e foi encerrado durante a sua vigência, aplicando-se, em 50% dos casos, a antiga redação do art. 58, §2º, apenas às situações fáticas que ocorreram até 10.11.2017 e, sem qualquer ressalva, a nova redação atribuída pela Lei n.º 13.467/2017, às situações que ocorreram a partir de 11.11.2017, reconhecendo como suprimido o direito às horas *in itinere* a partir dessa data, enquanto os 50% restantes não aplicaram a nova redação do art. 58, §2º, por força de negociação coletiva; nenhuma das decisões analisadas tratou de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado já na vigência da “reforma”.

Em análise dos acórdãos proferidos pela Quarta Turma, verificou-se que 80% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da “reforma trabalhista”, aplicando-se, na totalidade dos casos, a redação do art. 58, §2º, inserida pela Lei n.º 10.243/2001; 20% das decisões trataram de relações de trabalho cujo contrato teve início antes da vigência da “reforma” e foi encerrado durante a sua vigência, aplicando-se, na totalidade dos casos, a antiga redação do art. 58, §2º, apenas às situações fáticas que ocorreram até 10.11.2017 e, sem qualquer ressalva, a nova redação atribuída pela Lei n.º 13.467/2017, às situações que ocorreram a partir de 11.11.2017, reconhecendo como suprimido o direito às horas *in itinere* a partir dessa data; nenhuma das decisões analisadas tratou de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado já na vigência da “reforma”.

Em geral, 81% de todas as decisões analisadas trataram de relações de trabalho cujo contrato foi iniciado e encerrado antes da vigência da Lei n.º 13.467, sendo correto o entendimento do Sexto Regional em aplicar, para esses casos, a antiga redação do art. 58, §2º. A situação torna-se alarmante, na realidade, ao verificar o cenário dos 19% restantes. Isso porque, nesses casos, houve o reconhecimento da supressão das horas *in itinere* em 89,47% das decisões, enquanto os 10,53% restantes deixaram de aplicar a nova redação tão somente por força de negociação coletiva. Para piorar a situação, dentre as decisões que reconheceram a supressão, 94,12% não fizeram qualquer ressalva à alteração promovida pela “reforma”.

A partir dos dados coletados, torna-se possível concluir que o Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região tem legitimado a supressão do instituto das horas *in itinere*, ratificando que “o Direito é resultado das correlações de forças econômicas e políticas, estando impregnado, por isso mesmo, da visão de mundo da classe

dominante, [...] que se expressa, ainda que veladamente, nos momentos cruciais da interpretação e aplicação das normas” (Severo; Souto Maior, 2020, p. 2776). Na verdade, isentando-se de fazer qualquer ressalva à alteração legislativa na quase totalidade das decisões analisadas, como uma eventual arguição de inconstitucionalidade ou de inconveniência, o Sexto Regional adota uma postura que favorece os ataques orquestrados pelo capital aos direitos sociais, revelando-se, então, o papel que o Estado exerce em todo esse processo, além de escancarar a falácia do discurso que considera a Justiça do Trabalho enquanto agente pacificador do confronto entre capital e trabalho. Nesse contexto, destaca-se a lição de Grijalbo Fernandes Coutinho:

Os trabalhadores que buscam a reparação de seus direitos pela via judicial nem sempre conseguem restabelecer as diminutas mas significativas conquistas sociais asseguradas na Constituição de 1988, nos tratados e convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na CLT, nos pactos coletivos e nas normas internas empresariais, considerando que as visões mais ou menos liberais no segmento da magistratura são determinantes para o exame do Direito do Trabalho principiológico com extremo preconceito de classe, redundando, por via de consequência, na rejeição de postulações obreiras juridicamente amparadas (Coutinho, 2021, p. 40-41).

Ocorre que a alteração do art. 58, §2º, da CLT é cercada por diversas antinomias, inconstitucionalidades e inconveniências, razão pela qual torna-se necessário formular os fundamentos jurídicos para refutar a supressão do instituto, o que será feito na próxima seção.

## **5 O instituto das horas *in itinere* saiu mesmo de cena?**

Diante das irregularidades que cercam a supressão do instituto, serão apresentados, neste momento, alguns fundamentos jurídicos para refutar a alteração promovida pela Lei n.º 13.467.

O primeiro fundamento, na verdade, já foi apresentado anteriormente. Quando o legislador reformista alterou o art. 58, §2º, da CLT, ele manteve uma regra geral que sempre existiu. Até o surgimento da Súmula n.º 90 do TST, o ordenamento jurídico brasileiro não permitia a integração do tempo de percurso a todo e qualquer trabalhador, mas apenas a certas categorias, como a dos ferroviários e a dos mineiros. Foi com a Súmula n.º 90 que essa integração passou a ser possível às demais categorias, mas, ainda assim, desde que cumpridos os requisitos desenhados na própria

jurisprudência: local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, devendo o empregador realizar a condução de seus empregados. Não sendo o caso, o tempo de percurso não seria integrado à jornada de trabalho.

Quando a CLT incorporou esse entendimento jurisprudencial por meio da Lei n.º 10.243, em 2001, ela manteve a lógica do verbete: como regra geral, o tempo de percurso não deveria integrar a jornada, tendo como exceção o caso de empregados que trabalhassem em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, devendo a condução ser realizada pelo empregador. Desse modo, quando o legislador reformista alterou o art. 58, §2º, ele “trocou seis por meia dúzia”, não mencionando as hipóteses da exceção sequer para dizer que nem mesmo nesses casos o tempo de percurso integraria a jornada. Sendo assim, como a Súmula n.º 90 não foi revogada, ela é a norma responsável por disciplinar a aplicação das horas *in itinere*.

O segundo fundamento decorre de uma analogia. Ao aprovar a Lei n.º 13.467 em tempo recorde e sem qualquer diálogo com representantes da classe trabalhadora, o legislador manteve as normas especiais que originaram o instituto das horas *in itinere*: os dispositivos que permitem a integração do tempo de percurso à jornada de trabalho dos ferroviários (art. 238, §3º) e dos mineiros (art. 294). Sendo assim, caso seja realizada uma interpretação literal do art. 58, §2º, compreendendo que o tempo de percurso deixou de integrar à jornada de trabalho, haverá um conflito entre normas da própria CLT, prevalecendo a norma especial sobre a norma geral. Ademais, a Lei n.º 8.213, de 1991, segue considerando como acidente de trabalho equiparado o acidente sofrido no trajeto residência-trabalho-residência (art. 21, IV, “d”), evidenciando, então, a permanência da tutela do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro.

O terceiro fundamento tem respaldo no art. 2º da CLT, o qual define como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943), e no art. 4º, §2º, da CLT, introduzido pela Lei n.º 13.467, o qual apresenta um rol de situações que não são consideradas tempo à disposição por decorrerem, na visão do legislador, da própria escolha do trabalhador.

Diante disso, ressalta-se que o empregador é quem escolhe onde desenvolverá as suas atividades, “por questões que obviamente se referem à economia e à organização do ambiente empresarial. Ao optar por essa redução de custos ou facilitação da produção, o empregador [...] assume o risco do resultado lesivo que impinge ao trabalhador” (Severo; Souto Maior, 2017, p. 48). Logo, se o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público, é ônus do empregador lidar com as consequências de suas escolhas, e não do empregado, uma vez que o tempo

de percurso não é um tempo despendido para execução de uma atividade particular. Isso, inclusive, “deve ter como consequência não apenas o ressarcimento das horas à disposição como também o pagamento de indenização pelo prejuízo à própria existência, ao lazer, ao descanso, ao convívio familiar” (Severo; Souto Maior, 2017, p. 48).

Além disso, após uma interpretação literal do art. 4º, nota-se que o legislador reformista, “ao não excluir o tempo gasto com transporte em seu parágrafo 2º, está reconhecendo que o período de deslocamento integra o contrato de trabalho e deve ser considerado como à disposição do empregador, conforme diz o seu caput” (Janon; Garcia, 2018, p. 3).

O quarto fundamento é específico para trabalhadores rurais. De acordo com o art. 7º, “b”, da CLT, os dispositivos celetistas, salvo quando expressamente determinado em contrário, não se aplicam à relação de trabalho rural, a qual é regulada pela Lei n.º 5.889, de 1973. Essa legislação, desde 1974, foi disciplinada pelo Decreto n.º 73.626, o qual trazia, em seu art. 4º, um rol taxativo de quais dispositivos da CLT seriam aplicados às relações de trabalho rural, não sendo previsto o art. 58, §2º, de modo que o direito às horas *in itinere* encontrava respaldo, na verdade, na Súmula n.º 90 do TST. Assim, qualquer alteração no art. 58, §2º, não se aplicaria aos trabalhadores rurais. Em 2021, entretanto, o Decreto n.º 10.854, conhecido como “Marco Regulatório Trabalhista Infralegal”, revogou o Decreto n.º 73.626, alterando, então, a regulamentação do trabalho rural no país. Apesar disso, o novo Decreto deixou de estabelecer os dispositivos celetistas que seriam aplicados a esses trabalhadores. Com isso, como continua sem existir qualquer regra que determine a aplicação do art. 58, §2º, aos trabalhadores rurais, a norma que disciplina a aplicação das horas *in itinere* continua sendo a Súmula n.º 90 do TST.

O quinto fundamento decorre da inaplicabilidade da alteração do art. 58, §2º, aos contratos de trabalho que já estavam em curso no início da vigência da Lei n.º 13.467. Nesse caso, deve-se destacar o princípio da segurança jurídica, previsto no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988, que consagra a irretroatividade da lei enquanto garantia da inviolabilidade do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada. Nesse mesmo sentido, destaca-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho com o advento da Lei n.º 12.740, de 2012, responsável pela alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários. Na ocasião, o TST editou a Súmula n.º 191 para restringir a incidência da alteração aos contratos firmados a partir de sua vigência, não atingindo, portanto, as relações contratuais iniciadas em período anterior, de modo que o mesmo entendimento deve ser adotado para a “reforma trabalhista”. Apesar disso, conforme o recente julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos n.º 23, que buscou regulamentar a aplicação temporal da Lei n.º

13.467, o TST entendeu, por maioria dos votos, que as alterações promovidas pela “reforma” afetam, sim, os contratos firmados antes da sua vigência, desrespeitando, então, a ordem constitucional.

O sexto fundamento decorre da violação aos princípios da progressividade e da não-regressividade dos direitos sociais, preconizados no caput do art. 7º da Carta Magna, que determinam a necessidade de se coibir a aplicação de normas que representem um regresso de conquistas da classe trabalhadora, pois “não podem ser destruídas, anuladas ou combatidas, por se cuidarem de avanços da humanidade, e não de dádivas estatais que pudessem ser retiradas segundo opiniões de momento ou eventuais maiorias parlamentares” (Rocha, 2001, p. 59). Esses princípios, por certo, não foram respeitados pelo legislador quando alterou o art. 58, §2º. Nesse contexto, destaca-se a lição de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

A flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana. Isto é, esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano. Se não bastasse, essa exacerbação da duração do trabalho também compromete o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas entidades empresariais (Delgado; Delgado, 2017, p. 43).

Sendo assim, ao alterar o art. 58, §2º, 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” (Martinez, 2019, p. 686), razão pela qual a alteração é, por certo, inconstitucional. Na realidade, a Lei n.º 13.467, *in totum*, é inconstitucional, pois, além de ofender aos princípios da progressividade e da não-regressividade social, ofende aos fundamentos e aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (Melo Filho, 2020, p. 103).

O sétimo fundamento, por fim, decorre da influência dos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, normas de hierarquia supralegal, tornando-se necessária a paralisação da “eficácia das normas internas que lhes sejam contrárias, fazendo prevalecer a normatividade internacional” (Melo Filho, 2020, p. 107), de modo que além do controle de constitucionalidade, deve-se ser realizado, também, o exame da compatibilidade vertical com os tratados

internacionais. Nesse contexto, a alteração do art. 58, §2º, da CLT, assim como toda a Lei n.º 13.467, revela uma inconvenção material e formal.

No caso da inconvenção material, deve-se ressaltar que o Estado brasileiro, enquanto signatário de diversos tratados internacionais, assume o compromisso de não promover a regressão de direitos sociais já conquistados, comprometendo-se a melhorar a situação desses direitos. Em diálogo com o sexto fundamento, porém, nota-se que a alteração do art. 58, §2º, da CLT, piorou a condição social da classe trabalhadora, uma vez que buscou eliminar do ordenamento jurídico um instituto que limitava a exploração da força de trabalho.

No caso da inconvenção formal, destaca-se a Convenção n.º 144 da OIT, a qual estabelece a necessidade de “procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos Empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho” (OIT, 1976), tornando-se necessária, então, a participação da classe trabalhadora no processo de elaboração de legislações trabalhistas, o que não foi respeitado durante a elaboração da Lei n.º 13.467.

Esses, portanto, são alguns fundamentos jurídicos para refutar a supressão do instituto das horas *in itinere*, evidenciando, seguramente, que o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro ainda não acabou.

## 6 Conclusão

A controversa supressão do instituto das horas *in itinere*, promovida através da Lei n.º 13.467, de 2017, representa um grave retrocesso social para a classe trabalhadora brasileira, pois a condena a uma exploração ainda maior de sua força de trabalho, tendo em vista que a integração do tempo de percurso à jornada de trabalho limitava a duração do trabalho no país. Essa supressão, porém, cercada por antinomias, inconstitucionalidades e inconvenções, acompanha uma tendência mundial de ataques à rede de proteção jurídico-trabalhista, uma tendência que tem como fator precursor a ascensão do neoliberalismo enquanto novo *modus operandi* do capitalismo e que tem como propósitos o restabelecimento da soberania absoluta do mercado e, sobretudo, a potencialização da extração de mais-valia, razão pela qual vêm sendo orquestrados os ataques à regulamentação da duração do trabalho.

Apesar das flagrantes antinomias, inconstitucionalidades e inconvenções, a supressão do instituto das horas *in itinere* tem sido legitimada pela Justiça do Trabalho, tendo em vista a pacífica aplicação da nova redação do art. 58, §2º, da CLT, conforme se verificou nos resultados obtidos a partir da pesquisa empírica

realizada na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Essa pacífica aceitação permite constatar, na verdade, o papel que o Estado brasileiro desempenha para a reprodução do capital em tempos neoliberais, isto é, o papel de ser o agente responsável pela implementação de reformas que concretizem os postulados político-econômicos do pensamento neoliberal, seja pela via legislativa, através da criação de legislações que precarizam as relações de trabalho, como a Lei n.º 13.467, seja pela via judicial, através da aplicação e da consequente legitimação de normas que suprimem conquistas já obtidas pela classe trabalhadora, como ocorreu com o direito às horas *in itinere*.

De todo modo, conforme demonstrado neste artigo, o percurso do tempo de percurso no ordenamento jurídico brasileiro ainda não acabou, razão pela qual os juristas compromissados com a defesa dos direitos sociais devem continuar lutando pela reintegração do tempo despendido no trajeto residência-trabalho-residência à jornada de trabalho.

## Referências

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**: explicações científicas do método dialético discursivo e da crítica filosófica da modernidade. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. Buenos Aires: CLACSO, 2000, p. 35-48. Disponível em: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/11781>. Acesso em: 25 maio 2024.

BACA, Jose Montenegro. **Anais do Congresso Internacional de Direito do Trabalho**. Fortaleza, 1979.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 29 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT [...]. Brasília: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 29 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 29 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte [...]. Brasília: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm). Acesso em: 29 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 21 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 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 no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, [2001]. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10243.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10243.htm). Acesso em: 29 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 12.740, de 8 de dezembro de 2012**. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452 [...]. Brasília: Presidência da República, [2012]. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm). Acesso em: 29 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452 [...]. Brasília: Presidência da República, [2017].

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 29 maio 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário n.º 43-89.2021.5.06.0233**. Recurso ordinário da reclamada. Acordo de compensação semanal. Horas extras [...]. Recorrente: FMM Pernambuco Componentes Automotivos LTDA. Recorrido: Jardilene Aniceto de Amorim. Relator: Des. Fábio André de Farias, Recife, 28 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 30 maio 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de Súmulas, OJs e PNs**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2023]. Disponível em: <https://tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em: 21 maio 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista n.º 3475/77**. Como tempo à disposição do empregador e, portanto, remunerado [...]. Recorrente: Honório Fernandes Barbosa. Recorrido: Indústria de Celulose Borregaard S/A. Relator: Min. Orlando Coutinho, Brasília, 06 de dezembro de 1977. Disponível em: <https://tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 29 maio 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista n.º 4378/77**. Quando o transporte dos empregados é feito pela empresa [...]. Recorrente: Meri da Silva Antunes e Outro. Recorrido: Rio Grande Companhia de Celulose do Sul - Riocell. Relator: Min. Carlos Coqueijo Torreão da Costa, Brasília, 26 de fevereiro de 1978. Disponível em: <https://tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 29 maio 2024.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Justiça política do capital: a desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

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

JANON, Renato da Fonseca; GARCIA, Cynthia Gallera. Opinião: Reforma trabalhista não acabou com o direito às horas in itinere. In: **Consultor Jurídico**. [S. l.], 4 dez. 2018.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-04/opiniao-reforma-trabalhista-nao-acabou-horas-in-itinere/>. Acesso em: 26 maio 2024.

KONRAD, Glaucia Vieira Ramos. Por melhores condições de vida e trabalho: os mineiros rio-grandenses lutando por direitos no estado novo. **Revista Latino-Americana de História**, Porto Alegre, v. 1, n. 3, p. 165-179, 2012. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/rla>. Acesso em: 22 maio 2024.

MARIANO, Cynara Monteiro. Emenda constitucional 95/2016 e o teto dos gastos públicos: Brasil de volta ao estado de exceção econômico e ao capitalismo do desastre. **Revista de Investigações Constitucionais**, v. 4, n. 1, p. 259-281, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rinc/article/view/50289>. Acesso em: 31 maio 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. O papel dos juízes na defesa do Direito do Trabalho: controles de constitucionalidade e de convencionalidade. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (org.). **Direito do trabalho e teoria social crítica**: Homenagem ao Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, v. 1. São Paulo: LTr, 2020. p. 100-112.

OIT. **Convenção n.º 144, de 1976**. Convenção sobre a Consulta Tripartite. Disponível em: <https://coad.com.br/imagensMat/normas59.pdf>. Acesso em: 29 maio 2024.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 49-67, 2001. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29/30>. Acesso em: 26 maio 2024.

SEVERO, Valdete Souto. “Reforma” trabalhista e o desafio democrático. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 181-199, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/17>. Acesso em: 16 maio 2024.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Justiça do Trabalho como instrumento de democracia. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 44, p. 2773-2801, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/50494>. Acesso em: 15 maio 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do Direito do Trabalho no Brasil**: Curso de Direito do Trabalho, v. 1, parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SPERANZA, Clarice Gontarski. Os mineiros de carvão, seus patrões e as leis sobre trabalho: conflitos e estratégias durante a Segunda Guerra Mundial. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v. 32, n. 64, p. 129-148, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbh/a/tTj8pGKmg4DQ5mxhxqTVL6m/>. Acesso em: 18 maio 2024.