

O fim das horas *in itinere* como prerrogativa de uma relação trabalhista mais equilibrada

Marcela Galvão de Lima Martins Freire

Discente do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN).
E-mail: <marcelagalvao0309@gmail.com>.

Marcelo de Barros Dantas

Docente do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN).
E-mail: <marcelobdantas@yahoo.com.br>.

Resumo: O obsoleto instituto das horas *in itinere*, conforme lecionava a antiga redação do §2º do artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), seria configurado no tempo despendido pelo trabalhador de sua residência ao local do trabalho (ida e volta), quando este fosse de difícil acesso ou não houvesse disponibilidade de transporte público, desde que o empregador fornecesse transporte. Nesse contexto, é feita uma breve análise da sua evolução histórica e da introdução do instituto na legislação brasileira. Por último, realiza-se um exame pormenorizado acerca da nova redação do §2º do artigo 58 da CLT, alterada em virtude da aprovação da Lei de nº 13.467/2017, que extingue o direito às horas *in itinere*. O presente artigo trata-se de uma pesquisa qualitativa que utiliza o método lógico-dedutivo, com auxílio de bibliografia se da legislação aplicável. Como resultado, observa-se os fundamentos do fim das horas de percurso pautados no estímulo à concessão do transporte surgido para o empregador ao cessar a obrigatoriedade do pagamento dessas horas e na Teoria dos Jogos. Nesse viés, conclui-se que a nova redação do dispositivo é pertinente, uma vez que a extinção das horas *in itinere* se mostra uma prerrogativa para uma relação trabalhista mais equilibrada.

Palavras-chave: Horas *in itinere*. Nova redação. Parágrafo 2º do artigo 58 da CLT.

Sumário: **1** Introdução – **2** Breve evolução histórica das horas de percurso – **3** Da introdução do instituto na legislação brasileira – **4** A extinção das horas *in itinere* prevista na nova Lei de nº 13.467/2017 – **5** Considerações finais – Referências

1 Introdução

Recentemente, o Brasil foi palco da promulgação da Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor dia 11 de novembro de 2017. Tal dispositivo alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, visando tornar em consonância a legislação com as atuais relações trabalhistas.

Um dos dispositivos alterados da CLT abordava a questão das horas *in itinere* e do seu cômputo na jornada de trabalho, qual seja o §2º do artigo 58. A antiga redação,¹ garantia aos trabalhadores a remuneração do tempo gasto ao se deslocarem de suas residências até seus locais de labor, desde que estes se encontrassem em lugares de difícil acesso e não houvesse disponibilidade de transporte público e regular. Além do mais, esses trajetos deveriam ser percorridos por meios de locomoções fornecidos pelo empregador.

Nesse seguimento, o novo texto² do §2º do artigo 58 da CLT suprimiu as horas *in itinere* previamente consideradas como tempo de serviço. Por ser assim, para a atual redação da CLT, o tempo utilizado pelo empregado desde a sua casa até a efetiva ocupação do posto laboral e para a sua volta, andando ou por qualquer meio de transporte, até mesmo o concedido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser mais considerado tempo à disposição do empregador. Dessa forma, o fim da obrigatoriedade do pagamento pelas empresas das horas de percurso agora é regra.

Isso posto, tendo em vista a recente inovação apresentada pela nova Lei nº 13.467/2017, surge uma problemática cuja resolução pugna considerado exame: *quais os fundamentos motivadores da alteração da redação do §2º do artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas, advinda da Lei de número 13.467/2017, haja vista relações trabalhistas mais equilibradas?*

Tal discussão é imprescindível ao se levar em consideração o número de empregadores e trabalhadores que serão afetados em nosso país com esse avanço legislativo. No Brasil, principalmente no meio rural, inúmeros empregadores fornecem meio de transporte aos seus empregados, uma vez que suas empresas se encontram em locais de difícil acesso ou não servidos por transporte público e regular. Os empresários, na maioria das vezes, escolhem esses locais mais afastados e ermos devido à redução de custos, especialmente quanto ao pagamento dos tributos ser menor nesses locais.

Logo, é necessária a realização de uma abordagem das reais motivações para o surgimento da nova redação do §2º do artigo 58, buscando a compreensão da ideia de relações trabalhistas mais equilibradas. Além disso, serão analisados os aspectos das horas *in itinere* remuneradas e contabilizadas como tempo de

¹ A antiga redação do §2º artigo 58 da CLT era essa: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)”.

² O novo §2º do artigo 58 tem a seguinte redação: “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador” (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

serviço no Brasil, desde sua formação, evolução histórica, introdução do instituto no legislativo brasileiro e sua recente extinção.

Por último, o presente trabalho é desenvolvido por meio do método lógico-dedutivo, através do qual se almeja alcançar uma conclusão sobre a questão suscitada. Para isso, são utilizados meios como o levantamento bibliográfico da literatura jurídica e a análise dos dispositivos legais.

2 Breve evolução histórica das horas de percurso

Para iniciar o debate acerca das horas *in itinere*, é de extrema importância adentrar em uma questão interna à jornada de trabalho. Nesse sentido, discute-se qual o ponto de partida utilizado para a definição da jornada de trabalho. Surgiram, assim, três perspectivas que devem ser verificadas sequencialmente, de acordo com a crescente amplitude que concedem ao conceito, sendo elas: do tempo efetivamente laborado, do tempo à disposição do empregador no centro de trabalho e do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência ou do tempo *in itinere* (DELGADO, 2014, p. 906).

A ordem jurídica trabalhista brasileira, opta pelo critério do tempo à disposição como norte básico informante da composição da jornada de trabalho (art. 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas).³ No entanto, existem situações especiais em que são utilizadas uma reunião de critérios. Por isso, é interessante examinar os três enfoques como forma de ajudar na realidade jurídica do Brasil (DELGADO, 2014, p. 906-907).

Na primeira teoria, do tempo efetivamente trabalhado, apenas o tempo em que o trabalhador de fato presta serviços ao empregador é levado em consideração. Nessa perspectiva, todas as paralisações do empregado, mesmo que no ambiente laboral e no horário de serviço, são excluídas da configuração da jornada laboral. Assim, só é remunerável o que o empregado efetivamente produziu. O artigo 72⁴ da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) afasta o uso dessa teoria, sendo citado como exemplo o caso dos trabalhadores de mecanografia, escrituração ou cálculo, que dispõem de intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho, sendo esse intervalo computado na jornada de trabalho (MARTINS, 2014, p. 556).

³ O *caput* do artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas tem a seguinte redação: “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” (BRASIL, 1943).

⁴ A redação do artigo 72 da CLT é esta: “Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho” (BRASIL, 1943).

O segundo enfoque promove uma amplitude do que se entende por jornada de trabalho, uma vez que esta se configura a partir do tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, sem interessar o fato de ter havido ou não concessão de serviços pelo empregado. Dessa forma, aqui conjuga-se ao tempo efetivamente trabalhado aquele conhecido como à disposição do empregador, ou seja, as pausas e as interrupções que se dão durante o expediente de trabalho (DELGADO, 2014, p. 907).

Isso posto, é válido ressaltar, que “estar à disposição” não significa necessariamente estar no centro de trabalho. De acordo com Alice Monteiro de Barros, conforme entendimento do artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas, tempo de serviço não é apenas o período em que o trabalhador se encontra trabalhando, como também o tempo em que o obreiro se encontra à disposição do empregador. Esse dispositivo se usa até mesmo para o trabalhador rural, nos termos do artigo 4º do Decreto nº 73.626, de fevereiro de 1974, que sancionou o regulamento da Lei nº 5.889/1973 (BARROS, 2017, p. 441).

O último critério para a definição de jornada de trabalho considera como jornada laborativa também o tempo despendido pelo obreiro no caminho de casa para o trabalho e do trabalho para residência. Essa teoria é conhecida como tempo à disposição do empregador no sentido amplo ou do tempo *in itinere*. A jornada de trabalho seria o período em que o empregado está à disposição do empregador, bem como o tempo de saída da sua casa e o retorno até ela posteriormente (NASCIMENTO, 2013, p. 791).

Contudo, verificou-se que não se podia atribuir ao empregador o pagamento de horas *in itinere* em todas as situações, havendo, portanto, alguns obstáculos a essa remuneração. Assim sendo, conforme a antiga redação do §2º do artigo 58 da CLT, para que se configurasse a jornada *in itinere*, fazia-se necessário que o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não fosse provido de transporte público regular, bem como que o empregador proporcionasse a condução (MARTINS, 2014, p. 556).

Logo, a partir da análise detalhada desses três critérios, é perceptível que o Brasil aderiu o critério do *tempo à disposição do empregador no centro de trabalho* para conceituar legalmente a jornada dos trabalhadores, utilizando-se para isso o art. 4º da CLT (SASSO, 2015, p. 84-85). Todavia, como as relações trabalhistas se tornaram cada vez mais complicadas, aliado ao fato de existirem questões como as horas de percurso, foi necessário a flexibilização da conceituação de jornada, através dos intérpretes da lei.

Nesse ínterim, após a maturação da jurisprudência trabalhista pátria, no sentido de dar proteção ao trabalhador, notadamente relacionada às horas de

percurso, foi publicada a Súmula nº 90⁵ do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 1978, que traçou algumas orientações, sendo a principal, o cômputo, na jornada de trabalho, do período usado pelo empregado, em transporte disponibilizado pelo empregador, até o lugar de trabalho, situado em difícil acesso ou não provido por transporte público regular, e para o seu regresso (NASCIMENTO, 2013, p. 791).

Logo, o direito às horas *in itinere* foi influenciado pela densa jurisprudência que interpretava de forma extensiva o art. 4º da CLT e o que vinha sendo retratado nas Súmulas de nºs 90 e 3.20⁶ do TST (CASSAR, 2017, p. 607). Posteriormente à jurisprudência sacramentada, o legislador inseriu por meio de diploma legislativo (Lei nº 10.243/01), em 19.06.2001, o antigo §2º ao artigo 58 da CLT.

3 Da introdução do instituto na legislação brasileira

A análise do avanço da legislação brasileira no tocante à remuneração das horas *in itinere* se inicia a partir inserção do antigo e atualmente alterado §2º ao artigo 58 da CLT através da Lei nº 10.243/2001. Tal dispositivo declarava que o período de tempo utilizado pelo empregado, para ter acesso ao seu local de trabalho bem como para retornar a sua residência, por qualquer tipo de transporte, não seria contabilizado na jornada de trabalho, com exceção do caso em que a empresa fosse estabelecida em local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador concedesse a condução.

O preceito legal reiterou basicamente o que disse a jurisprudência, sendo analisada a importância da mesma ante o mundo jurídico, por anteceder a ideia da legislação em inúmeros casos. No entanto, a Lei nº 10.243/2001 que inseriu o antigo §2º ao artigo 58 da CLT, tem uma enorme relevância, uma vez que, naquele

⁵ Redação atual da Súmula nº 90 do TST: HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nº 324 e nº 325 e as Orientações Jurisprudenciais nº 50 e nº 236 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 – RA 80/1978, DJ 10.11.1978). II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “in itinere”. (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 – inserida em 01.02.1995). III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”. (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993). IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “in itinere” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993). V – Considerando que as horas “in itinere” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 – inserida em 20.06.2001).

⁶ Redação da Súmula nº 320 TST: “HORAS “IN ITINERE”. OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 – O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas “in itinere”.

momento, garantiu uma segurança jurídica ao sanar quaisquer dúvidas sobre os entendimentos dos tribunais sobre essa matéria (GARCIA, 2014, p. 871).

Assim, conforme o artigo §2º do artigo 58 da CLT, entendia-se que havia dois requisitos para que houvesse a caracterização das horas *in itinere*. O primeiro seria a exigência do transporte que conduzisse o obreiro ser fornecido pelo empregador. É válido salientar que independia se o transporte era individual ou coletivo (ônibus, barco, helicóptero, avião etc.), desde que o empregador ofertasse para todo ou parte do trajeto destinado ao local de trabalho.

Também, de acordo com a Súmula nº 320 do TST, se visualizava a irrelevância na cobrança para a disponibilidade da condução pelo empregador, ou seja, ainda que houvesse onerosidade para o fornecimento do transporte aos obreiros, haveria o cômputo das horas *in itinere* na jornada laboral (CASSAR, 2014, p. 622).

O segundo requisito para que fossem verificadas as conhecidas *horas itinerantes* era a exigência de que o local fosse de *difícil acesso* ou que não houvesse *transporte público regular* no trajeto residência-local de trabalho-residência. É importante salientar que a jurisprudência tem entendimento que espaços urbanos são de fácil acesso, ao contrário, portanto, de sítios rurais, desde que, as condições para se adentrar nesses espaços distantes sejam dificultosas (DELGADO, 2014, p. 910).

Conforme entendimento da Súmula de nº 90, II e III, do TST, ainda seriam consideradas horas *in itinere* quando, na localidade que deveria ser percorrida pelo obreiro, houvesse uma irregularidade na frota de transporte, ou seja, os horários da disponibilidade da condução são inconstantes e com grandes períodos de espera para a pessoa que a utiliza, não existindo horários de saídas certos do meio de transporte (CASSAR, 2014, p. 621).

No entanto, se houvesse a mera insuficiência, não geraria efeitos quanto às horas itinerantes. A mera insuficiência era configurada quando existisse uma regularidade quanto aos horários de disponibilidade da condução, mas em períodos do dia de alta demanda as frotas de transporte não seriam satisfatórias para atender a todos (CASSAR, 2014, p. 621).

Ademais, a incompatibilidade do horário de saída do transporte público com os horários de entrada e saída do serviço pelo trabalhador, ensejaria o direito a percepção das horas de percurso, desde que fosse concedida condução pelo empregador, conforme Súmula nº 90, II, TST (CASSAR, 2014, p. 622). Assim, a real incompatibilidade desses horários respeitava o requisito do artigo §2º do artigo 58 da CLT quanto a demonstração da irregularidade.

Por último, conforme o inciso IV da Súmula nº 90 do TST, se fosse demonstrado que os requisitos do artigo §2º do artigo 58 da CLT, para a configuração das horas itinerantes, tivessem sido preenchidos apenas em parte do trajeto casa-tra-

balho-casa, o pagamento das horas devidas e o cômputo na jornada laboral do trabalhador só seriam realizados quanto a esse tempo à disposição do empregador (DELGADO, 2014, p. 910).

Outra inovação legislativa bastante importante foi a inserção do antigo e atualmente revogado §3^o ao artigo 58 da CLT, por meio da Lei Complementar nº 123, em 14 de dezembro de 2006, estabelecendo o Estatuto Nacional da Microempresa (GARCIA, 2014, p. 875).

O antigo dispositivo possibilitava às microempresas e às empresas de pequeno porte a realização de negociações coletivas, a fim de estabelecer o tempo médio que seria usado pelo empregado em horas *in itinere*, computáveis na jornada laboral, bem como a natureza e a forma dessa remuneração (MARTINEZ, 2013, p. 319).

A introdução do antigo e recentemente revogado §3^o, ao artigo 58 da CLT, representou no mundo jurídico brasileiro uma oportunidade às negociações coletivas quanto ao assunto horas itinerárias. Assim sendo, tal dispositivo já se configurava em um aceno de que não deveriam subsistir os termos das horas de percurso, necessitando de um maior equilíbrio na relação de trabalho.

4 A extinção das horas *in itinere* prevista na nova Lei de nº 13.467/2017

4.1 Análise do novo texto legal

O §2^o do artigo 58 da CLT foi modificado recentemente pela Lei nº 13.467/2017 com redação que elimina as horas *in itinere* consideradas anteriormente como tempo de serviço. Para a nova disposição não será mais computado na jornada laboral o tempo despendido pelo trabalhador desde sua residência até o efetivo posto de serviço e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive o concedido pelo empregador. Esse tempo usado pelo empregado não é mais tido como à disposição do empregador (CASSAR, 2017, p. 607).

Nesse sentido, não é mais apreciado como tempo de serviço e, consequentemente como tempo à disposição, o período utilizado no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa pelo obreiro. Assim, devem ser canceladas as Súmulas nºs 90 e 320 do TST, pois foi modificado o texto do §2^o do artigo 58 da CLT, para instituir posicionamento contrário (CASSAR; BORGES, 2017, p. 28). Para Silva (2017, p. 35-36), o novo §2^o do artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas se

⁷ O antigo §3^o do artigo 58 da CLT tinha a seguinte redação: “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” (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017).

configura em uma oposição direta à Súmula nº 90 do TST. Para o doutrinador existe a possibilidade de que o TST cancele ou module a mesma.

Outrossim, a nova redação do dispositivo citado, extinguiu da jornada trabalhista o tempo gasto pelo trabalhador desde sua moradia até sua “efetiva ocupação do posto de trabalho”. Desse modo, deve ser cancelado o entendimento da Súmula nº 429⁸ do Tribunal do Superior do Trabalho, uma vez que o tempo usado pelo obreiro do portão da empresa até o local efetivo de serviço não será também contabilizado (CASSAR; BORGES, 2017, p. 28).

Nesse cenário, interessante destacar ainda que, segundo Silva (2017, p. 36), o novo dispositivo trazido pela Lei nº 13.467/2017 trouxe maior poder de barganha ao empregador, visto que, anteriormente à reforma trabalhista, ponderava-se que o ônus da ausência de transporte público não poderia recair sobre o trabalhador. Isso se dava em virtude de caber ao empregador a escolha de se estabelecer em lugar deserto e isolado, que dificultava assim o acesso pelo obreiro ao local de prestação de serviço. Entretanto, para o autor, o vigente §2º do artigo 58 da CLT modifica essa noção e altera esse ônus, pertencendo agora ao obreiro o encargo da ausência de transporte coletivo no lugar de exercício do seu trabalho.

Nesse seguimento, para Miglioranzi e Habermann (2017, p. 45), enquanto anteriormente ao surgimento da Lei nº 13.467/2017 a polêmica se concentrava no tocante a definição de local de difícil acesso, o novo e atual texto legal eliminou a incerteza, embora, infelizmente, tenha trazido prejuízo ao empregado.

Contudo, apesar desses posicionamentos críticos à inovação legislativa, deve-se analisar como fundamento mais importante da recente supressão das horas de trajeto o desestímulo do empregador no fornecimento de transporte quando oneroso. O fato é que, anteriormente à reforma trabalhista, o empregador, ao fornecer transporte privado para os seus trabalhadores, ver-se-ia obrigado ao pagamento das horas de percurso, acrescentado aos seus custos com o empregado o valor dessa obrigação. Tal aumento desestimulava o empregador a disponibilizar veículo particular, resultando em sacrifícios por parte dos obreiros, para conseguirem chegar aos seus postos de trabalho distantes e de complicados acessos, muitas vezes precarizando a situação dos empregados que estariam sujeitos à acidentes (RODRIGUES, 2017, p. 48).

Desse modo, o empregador não pode mais ser penalizado ao conceder veículo ao trabalhador e sim estimulado, uma vez que deve propiciar o transporte sem

⁸ A Súmula nº 429 do Tribunal Superior do Trabalho prescreve o seguinte: “TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários”.

onerosidade alguma, tornando o fornecimento do veículo opcional. Deve partir de sua consciência e de sua vontade essa concessão de meios para o empregado alcançar seu posto de trabalho. É interessante notar que, caso haja a oferta da condução, o empregador será beneficiado em inúmeros quesitos, como, por exemplo, na certeza de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores, bem como será vantajoso para o obreiro, que chegará na empresa e em sua casa numa rapidez maior (RODRIGUES, 2017, p. 49). Os empregados serão ainda privilegiados com a segurança, conforto e facilidade. Resultando em vantagens para ambos os sujeitos da relação de emprego, tornando-a uma cooperação mútua e equilibrada.

Devido a tudo isso, entende-se que a nova redação trazida pela reforma ao §2º do artigo 58 da CLT, incentivou o fornecimento de meio de transporte aos trabalhadores, com a supressão das horas de trajeto, salvo negociação coletiva contrária, de forma que determinou que o tempo gasto no percurso casa-trabalho não constitui jornada de trabalho (RODRIGUES, 2017, p. 50).

4.2 A teoria dos jogos e sua aplicabilidade no fim das horas *in itinere*

A espinha dorsal da Teoria dos Jogos⁹ compreende o estudo do comportamento do competidor que elabora uma tática em algum jogo. A primeira noção dessa teoria foi exposta por Neumann e entendia que a conquista do mais acertado resultado por um oponente acarretaria o insucesso do seu adversário, isto é, a consequência seria um jogo de soma zero (Teorema Minimax).¹⁰ John Nash aprimorou essa formulação, trazendo a definição de *Equilíbrio*, que seria a vitória por ambos os competidores do certame, preservando, no entanto, suas pretensões iniciais (LUCENA FILHO, 2012, p. 35).

Esse *Equilíbrio de Nash* seria verificado através do uso de um método cooperativo em um jogo que guardasse interesses contrários e resultasse em ganhos individuais, uma vez que aqui haveria viabilidade de maximização de vitórias juntamente com a possibilidade de cooperação com o oponente. Dessa maneira, os

⁹ Essa teoria nasceu após a Primeira Guerra Mundial (1944) nos ramos da matemática e tem entendimento concentrado nas análises econômicas. É amplamente utilizada na área da Administração, da Economia, da Matemática, da Ciência Política, do Jornalismo e da Filosofia. Tal teoria foi pensada por John von Neumann e Oskar Morgenstern, e tem como fito alcançar a concretização de decisões em casos de conflito (LUCENA FILHO, 2012, p. 34).

¹⁰ O ponto Minimax é verificado nos jogos que se submetem ao binômio vencedor/perdedor. De acordo com esse teorema, o primeiro jogador jamais obterá valor menor que X, ou seja, estabelece que seu mínimo máximo é tal valor. Quanto ao outro jogador, também lhe é assegurado nunca ganhar valor inferior a Y, isto é, seu máximo mínimo. Dessa forma, os jogadores devem calcular suas estratégias levando em consideração o outro para se obter o equilíbrio (LUCENA FILHO, 2012, p. 37 *apud* ALMEIDA, 2003, p. 187).

ganhos seriam maiores quando pensados coletivamente do que aqueles considerados apenas em proveito particular (LUCENA FILHO, 2012, p. 35).

Nesse sentido, criou-se a questão do Dilema do Prisioneiro, um caso hipotético no qual um prisioneiro A e outro prisioneiro B, ausentes provas que os condenem, são questionados pelo poder superior e se dá a propositura de algumas alternativas individualmente: a) se um dos dois oponentes testemunha contra o outro, aquele será livre e este será condenado por 3 anos; b) se ambos acordam e testemunham um contra o outro, eles serão condenados a dois anos; c) se os dois não aceitam o acordo, a pena é estabelecida em 1 ano para cada (LUCENA FILHO, 2012, p. 35 *apud* ALMEIDA, 2003, p. 182).

Supondo tendo ocorrido a tomada de decisões no mesmo momento, bem como considerando que os prisioneiros não tiveram contato anterior à escolha, para agir de forma racional, cada um deverá não assinar o acordo, deduzindo que o outro não irá acordar também. Deste modo, caso decidam de maneira a preservar apenas e tão somente seus interesses individuais, o resultado seria penas maiores para os dois. Assim, atitudes egoístas não trazem benefícios, ocasionando um resultado bem mais oneroso do que aquele conquistado a partir do pensamento simultâneo no outro oponente (LUCENA FILHO, 2012, p. 36).

Ante o exposto, evidencia-se uma ligação entre os postulados da Teoria dos Jogos e o equilíbrio almejado com a atual redação do §2º do artigo 58 da CLT trazida pela nova Lei nº 13.467/2017. Isso é perceptível dado que em toda relação de trabalho há jogadores, com interesses a princípio contrários, ou seja, os jogos preliminarmente são regidos pela noção de ganhador-perdedor, podendo, todavia, ser modificados em jogos cooperativos.

Nesse seguimento, considerando a não mais obrigatoriedade do empregador em fornecer condução particular ao empregado e ao mesmo tempo observando os benefícios que esse transporte particular proporciona para aquele, como mão de obra assídua e pontual, o patrão será estimulado a conceder o transporte aos seus obreiros sem nenhum ônus/encargo extra. Do mesmo modo, o obreiro estará sendo favorecido na relação, uma vez que não precisará se martirizar para conseguir chegar ao local de trabalho. Além do mais, terá a certeza da segurança, conforto e maior rapidez na chegada ao seu local de trabalho.

Logo, percebe-se que com a inovação legislativa, o empregador estará entusiasmado em conceder condução para seu empregado, em busca de uma mão de obra melhor, bem como o trabalhador perceberá o reconhecimento, dado a concessão espontânea do transporte particular, e prestará um serviço de maior qualidade ao seu empregador. Visto isso, analisam-se as concessões mútuas feitas por ambos os sujeitos da relação trabalhista com o fito de conquistar a

maximização de benefícios, quando feito o exame do coletivo, e não apenas garantir os seus interesses individuais.

Assim, os interesses primordialmente contrários, quais sejam a ausência de vontade de conceder transporte particular ao empregado pelo empregador, em virtude de anteriormente ao advento da lei, esse fornecimento ser oneroso, bem como a vontade pelo empregado de ter à sua disposição um transporte privado para poder chegar à sua residência e ao seu local de trabalho com maior rapidez, transformam-se posteriormente em um jogo cooperativo, em que ambos buscam a maximização de vitórias, através de concessões mútuas, em prol do equilíbrio na relação trabalhista.

5 Considerações finais

Tendo em vista todo o estudo realizado, as discussões acaloradas na doutrina em busca de definir o que viria a ser um local de difícil acesso não guardam mais razão de ser, bem como não há mais sentido na existência dos debates doutrinários e jurisprudenciais acerca da possibilidade ou não de realização de negociação coletiva, que pretendia transacionar (seja suprimir ou fixar uma média através da limitação) o direito às horas *in itinere*, visto que o §3º do artigo 58 da CLT foi revogado.

A nova questão se concentra no exame do atual texto, advindo da recente inovação legislativa, do §2º do artigo 58 da CLT. A alteração significativa trazida pela Lei de nº 13.467/2017 à redação do dispositivo foi o fim da obrigatoriedade do pagamento das horas *in itinere* pelos empregadores, em situações que anteriormente a elas eram devidas, em virtude de antes serem consideradas tempo à disposição.

Nessa perspectiva, no presente trabalho foi discutido o fundamento que determinou a extinção das horas de percurso, encontrando-se a não obrigatoriedade na concessão de transporte aos empregados pelo empregador como fator estimulante ao fornecimento de condução, de forma espontânea, dado que o empregador não será penalizado com custos extras com o obreiro, como anteriormente à reforma trabalhista.

Dessa maneira, quando a empresa se localizar em lugar de difícil acesso ou não servido por transporte público e regular, o empregador disponibilizará isento de obrigação, uma vez que não terá gastos maiores com seus empregados e ainda se beneficiará com uma mão de obra mais assídua e pontual.

Assim, a partir do exame desse fundamento percebe-se uma relação intrínseca do mesmo com a Teoria dos Jogos. Isso porque, parte-se do pressuposto que inicialmente os interesses da relação trabalhista são contrapostos, tendo em um jogo um perdedor e um vencedor. No entanto, essa oposição pode se transformar

na ideia de maximização de benefícios para ambos os sujeitos da relação, preservando suas aspirações particulares.

Isso se torna possível a partir do momento em que o jogo se converte em uma cooperação mútua, através da qual os jogadores convergem seus interesses na perspectiva de obtenção do máximo de ganhos possível para ambos. Com a nova redação do §2º do artigo 58 da CLT, é possibilitado ao empregado e ao empregador alcançarem o equilíbrio na relação trabalhista apoiado em concessões recíprocas, uma vez que, não sendo mais oneroso para o empregador o fornecimento de transporte privado para o obreiro, aquele disponibilizará livremente, visando a mão de obra assídua e pontual. Em contrapartida, o trabalhador, sendo privilegiado com o conforto, segurança e uma maior rapidez para chegar em seu local de trabalho e na sua residência, executará um serviço de qualidade e presteza.

Nesse viés, percebe-se que a nova redação trazida pela Lei nº 13.467/2017 ao §2º do artigo 58 da CLT, é sensata, coerente e apropriada, uma vez que objetiva relações trabalhistas mais equiparadas, desde que os sujeitos das relações convirjam em concessões mútuas transformando esses vínculos em jogos cooperativos.

The end of hours *in itinere* as the prerogative of a more balanced labor relationship

Abstract: The obsolete institute of hours *in itinere*, according to the old wording of paragraph 2 of article 58 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), was configured as the time spent by the worker from his residence to work (round trip), when the access was difficult or there was no public transportation available, since the employer provided transportation. In this context, was made a brief historical evolution analysis and an introduction of the institute in Brazilian legislation. Lastly, a detailed examination of the new wording of paragraph 2 of article 58 of the CLT was formed, modified by virtue of the approval of Law no. 13.467/2017, which extinguishes the right to hours *in itinere*. The present article adopted a qualitative research that uses the logical-deductive method, aiding of bibliographies and the applicable legislation. As a result, the reasons to end the covered hours are based on the incentive of the employer in conceiving transportation due to the fact that it's not onerous anymore and in Theory of Games. According to this point of view, it was concluded that the new wording of the device is pertinent, since the extinction of the hours *in itinere* is a prerogative for a more balanced labor relation.

Keywords: Hours *in itinere*. New wording. Paragraph 2 of article 58 of the CLT.

Referências

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 21 ago. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 19 out. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. *A constitucionalização da solução pacífica de conflitos na ordem jurídica de 1988*. 2012. 163 f. Dissertação (Mestrado em Constituição e Garantias de Direitos) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/13943>>. Acesso em: 6 nov. 2017.

SASSO, Rodrigo Inocente. Breves ponderações acerca das horas *in itinere*. *Direito & Justiça*, v. 41, n. 1, p. 84-91. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/viewFile/19973/12669>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

FREIRE, Marcela Galvão de Lima Martins; DANTAS, Marcelo de Barros. O fim das horas *in itinere* como prerrogativa de uma relação trabalhista mais equilibrada. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 7, n. 30, p. 67-79, jul./set. 2018.
