

Supressão das horas *in itinere* pela reforma trabalhista: o que mudou para aqueles que faziam jus ao seu recebimento?

Joelda Rodrigues de Jesus

Acadêmica do curso de Direito das Faculdades Integradas do Norte de Minas. *E-mail:* antonio.salgado@funorte.edu.br.

Antonio Luiz Nunes Salgado

Professor no curso de Direito das Faculdades Integradas do Norte de Minas (FUNORTE). Mestrando em Sociedade Ambiente e Território pelas UFMG-UNIMONTES. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES). Tem experiência na área de Direito, na advocacia com foco em Direito Civil, empresarial, trabalhista e previdenciário. Pós-Graduado em Gestão Contábil e Controladoria pela UNIMONTES. Preside o Conselho de Ética e Disciplina da 11ª Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil em Montes Claros/MG. *E-mail:* antonio.salgado@funorte.edu.br.

Resumo: As horas *in itinere*, termo latino que significa no itinerário, ou no caminho para o trabalho, constavam do parágrafo 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho. Após a reforma trabalhista, pela Lei nº 13.467/2017, houve importante mudança. O tempo gasto no local de trabalho, quando de difícil acesso, ou não atendido pelo transporte público, apesar do transporte fornecido pelo empregador não será mais computado para pagamento. A supressão do referido direito é capaz de gerar prejuízos para aqueles que antes eram favorecidos. Buscou-se avaliar as mudanças para o trabalhador com a retirada das horas *in itinere* da legislação pela Reforma Trabalhista. Para tanto a pesquisa teve natureza qualitativa, de caráter explicativo, tipificada quanto ao procedimento *ex-post facto*. Realizada análise de julgados que tenham abordado o tema antes e depois da reforma para verificar entendimento e a orientação interpretativa na formulação das decisões. Posteriormente verificou-se a presença em norma contratual coletiva, de modo que se fez pesquisa documental de acordos e convenções coletivas de trabalho, encontrando-se norma de transição para o pagamento de valores compensatórios.

Palavras-chave: Horas *in itinere*; reforma trabalhista; negociação coletiva

Sumário: Introdução – 1 Horas *in itinere* – 2 Pesquisa de julgados no TRT 3ª Região – 3 Negociação coletiva e horas *in itinere* – Considerações finais – Referências

Introdução

O tema do presente artigo é o impacto social causado com a retirada das horas *in itinere* pela reforma trabalhista.

A hora *in itinere* antes da reforma era entendida como o tempo em que o empregado ficava à disposição do empregador até o seu local de trabalho e para o seu retorno, desde que preenchesse alguns requisitos que serão abordados ao longo desta pesquisa.

Com a reforma trabalhista aprovada em 2017, esse instituto foi retirado da legislação em sua totalidade, desobrigando o pagamento desse tempo integrante à jornada de trabalho, computando para pagamento apenas o período em que o empregado estiver em seu posto de trabalho.

Por esse motivo, essa pesquisa visa entender a mudança para a classe trabalhadora com a eliminação integral dessas horas na folha de pagamento daqueles que antes da reforma, se beneficiavam.

Neste sentido, é importante analisar os preceitos constitucionais que foram deixados de lado com essa alteração legislativa, pois, tratando-se de relação trabalhista, logo é necessário levar em consideração os Direitos Fundamentais, os Direitos Sociais, e por último, e não menos importantes, os Direitos Humanos.

Sendo assim, o presente trabalho se inicia com uma apresentação teórica das horas *in itinere*, bem como suas bases conceituais, sua evolução normativa, ou seja, um breve histórico a respeito do tema, analisando como veio a surgir no ordenamento jurídico e como era a sua aplicação.

Em um segundo momento, será feito um levantamento jurisprudencial das horas *in itinere* no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região durante um determinado lapso temporal. Dessa forma será analisado se mesmo após a reforma ela ainda está surtindo efeitos para aqueles que fazem jus ao seu recebimento, verificando, assim, as mudanças ocasionadas para essa classe com a entrada da lei em vigor.

E, por último, será analisado como está sendo tratado o instituto nos contratos coletivos de trabalho para algumas classes trabalhadoras após essa mudança prevista na lei. Verificando, assim, se mesmo após sua retirada por inteiro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ela ainda está prevista nos contratos coletivos, por mais que o empregador não tenha mais obrigação de efetuar o seu pagamento.

1 Horas *in itinere*

Nesta seção será desenvolvida uma breve análise a respeito das horas *in itinere*, bem como o seu conceito. O objetivo é demonstrar a importância pelo qual este instituto veio a ser criado e como era aplicado antes da Reforma Trabalhista.

1.1 Breve histórico

Partindo do significado do termo "*in itinere*", que será abordado ao longo deste trabalho, vem do latim, e é o mesmo que dizer: "no itinerário", "na estrada",

“no caminho do trabalho”. Porém, é possível que se encontre na doutrina outras expressões que queiram traduzir essa mesma ideia.

Importante ressaltar que para que este instituto fizesse parte do ordenamento jurídico, houve um processo de evolução que será abordado ainda nesta seção.

Neste contexto, cabe mencionar as condições precárias de trabalho em que estavam inseridos os operários das minas de subsolo, por exemplo, que com a distância que era necessária percorrer até alcançar o seu posto de trabalho, e a mesma distância ao final da jornada, recebiam apenas pelo período efetivamente que exerciam a atividade correspondente.

Há doutrinas abordando a situação precária em que os trabalhadores eram inseridos, e aceitavam, dado a não existência de norma que regulamentasse e lhes garantisse o direito de serem compensados de forma justa pela sua mão de obra. A exemplo de:

Se o patrão estabelecia as condições de trabalho a serem cumpridas pelos empregados, é porque, principalmente, não havia um direito regulamentando o problema. Mario de La Cueva observa que o contrato de trabalho podia resultar do livre acordo das partes, mas, na realidade, era o patrão quem fixava as normas; e, como jamais existiu contrato escrito, o empregador podia dar por terminada a relação de emprego à sua vontade ou modificá-la ao seu arbítrio. A pretensão do empresariado, de melhorar a vida, também determinou essa atitude. Às vezes eram impostos contratos verbais a longo prazo, até mesmo vitalícios; portanto, uma servidão velada, praticada especialmente em minas nas quais se temia pela falta de mão de obra. É o que acontecia na indústria escocesa, na qual os trabalhadores eram comprados ou vendidos com os filhos, tanto assim que se fizeram necessários os decretos parlamentares de 1774 e 1799 suprimindo a servidão vitalícia dos mineiros escoceses (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 30).

Porém, com a evolução teórica e prática, alguns doutrinadores e magistrados passaram a interpretar o art. 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas de uma forma mais extensiva, ou seja, o tempo à disposição do empregador tratado neste artigo, para que fossem configuradas as horas *in itinere*, não se restringiria apenas ao tempo em que o empregado estivesse aguardando ou recebendo ordens, mas também o período em que era gasto da sua residência até o trabalho, e vice-versa.

Partindo dessa premissa, verificou-se a necessidade de uma alteração normativa, para que esse entendimento fosse inserido na lei, bem como mencionou Cassar (2017) ao apontar que a inserção na CLT da remuneração do tempo a disposição do empregador, conferida a mineiros e ferroviários, levaria consequentemente à extensão da regra aos demais trabalhadores.

Dessa forma, devido à crescente procura ao judiciário para se tratar deste assunto, o Tribunal Superior do Trabalho editou a sua Súmula nº 90, no ano de 1978, servindo de embasamento para aquelas situações em que era aplicável o instituto das horas *in itinere*. Sendo assim reconhecida, aos poucos esse instituto foi se moldando no ordenamento jurídico, como é o exemplo da Súmula nº 320 do TST, criada anos depois, em 1993, esclarecendo o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, até o local de trabalho (BRASIL, 2020a).

A extensão do Direito, definida no campo jurisprudencial, encontrou consonância legislativa quase duas décadas após a edição da Súmula nº 320, com a inserção na CLT, no ano de 2001, através da Lei nº 10.243, acrescentando o §2º ao artigo 58:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (BRASIL, 2001).

Feito esse breve apanhado, o próximo ponto é entender mais a fundo o instituto e como era a sua aplicação antes da Reforma Trabalhista.

1.2 Conceito de horas *in itinere*

É possível entender que o intuito do legislador ao inserir o §2º no artigo 58 da CLT era fazer com que o tempo gasto pelo trabalhador de sua residência até o trabalho e vice-versa fosse considerado como jornada de trabalho. Caso ultrapassasse o limite permitido pela legislação, fossem pagas como horas extraordinárias, pois, estando presentes os requisitos necessários, eram consideradas como tempo à disposição do empregador.

Verifica-se então a necessidade da presença dos seguintes requisitos para que se possa considerar horas *in itinere*: i) local de difícil acesso e não servido por transporte público e; ii) que o empregador ofereça a condução. Assim, Delgado (2017, p. 121) expôs o conceito da seguinte forma:

As horas itinerantes dizem respeito ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público (conceito fundado na redação do § 2º do art. 58 da CLT, conforme redação promovida pela Lei n. 10.243/2001). Esse tempo itinerante para ida e volta ao trabalho,

em que o trabalhador fica à disposição do empregador em condução por este fornecida, era tido como parte componente da jornada de trabalho do obreiro, desde que observadas as demais condições fixadas no anterior art. 58, § 2º, da CLT (local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público).

Importante então ver cada um desses requisitos separadamente, a fim de entender o motivo pelo qual era necessário que fossem cumulativos para a caracterização do instituto.

1.2.1 Local de difícil acesso e não servido por transporte público

Pressupõe a ideia de uma dificuldade tal que configure verdadeira excepcionalidade do deslocamento humano mediano. O local ser de difícil acesso ultrapassa a mera ideia de custo do transporte ou de tempo/distância, revelando a exigência de um esforço além do normal para alcançá-lo. Segundo Correia e Miessa (2018, p. 138):

A lei considerava local de difícil acesso aquele onde não houvesse transporte público disponível aos trabalhadores. De acordo com a jurisprudência do TST, para fins de reconhecimento de horas *in itinere*, deveria ser considerada apenas a localização da empresa, ou seja, se o local em que a empresa estava situada possuísse transporte público disponível aos trabalhadores. O fato de o empregado residir em local de difícil acesso ou não servido de transporte público não garantia o direito ao cômputo das horas *in itinere*.

Importante destacar que não é feita nenhuma ressalva a respeito de o local de difícil acesso ser urbano ou rural, sendo assim, Delgado (2014, p. 909, 910) acrescenta e complementa que:

No exame do segundo requisito, é pertinente realçarem-se alguns esclarecimentos. De um lado, cabe notar-se que a jurisprudência tem considerado, de maneira geral, que sítios estritamente urbanos (espaços situados em cidades, portanto) não tendem a configurar local de trabalho de difícil acesso. É que a urbanização se caracteriza pela socialização e democratização do acesso geográfico às pessoas integrantes do respectivo grupo populacional. Por tal razão, a primeira alternativa do segundo requisito da ordem jurídica (art. 58, §2º, CLT, e Súmula 90, I) tende a configurar-se, predominantemente, no meio rural (embora, é claro, boas condições de acesso a locais de trabalho no campo também possam elidir este requisito). Percebe-se, em decorrência do exposto, que a prática jurisprudencial tem formulado

duas presunções concorrentes, que afetam, é claro, a distribuição do ônus da prova entre as partes processuais: presume-se de fácil acesso local de trabalho situado em espaço urbano; em contrapartida, presume-se de difícil acesso local de trabalho situado em regiões rurais (presunções *juris tantum*, é claro).

Tratando-se neste momento de local não servido por transporte público, importa frisar o inciso II da Súmula nº 90 do TST: “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’.” Sendo assim, por mais que o local de trabalho fosse servido por transporte público, mas houvesse uma incompatibilidade de horários, geraria o pagamento das horas *in itinere*, pois sendo insuficiente esse meio de transporte, estaria gerando um prejuízo na rotina do trabalhador que dele dependia (BRASIL, 2020a).

Igualmente importante destacar, nesse mesmo sentido, o inciso IV, da Súmula nº 90 do TST: “IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas ‘in itinere’ remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.” (BRASIL, 2020a).

Dessa forma, caso houvesse transporte público apenas em um trecho do trajeto, seria considerado apenas como tempo à disposição do empregador aquela parte do trajeto em que não era servido por esse meio de transporte, sendo assim computado para pagamento.

Por fim, apenas o fato de o transporte público ser disponibilizado em pequena quantidade para determinada região ou não compatível com a jornada de trabalho não gera pagamento dessas horas, assim como se pode observar no inciso III da Súmula nº 90 do TST. Neste sentido, Cassar acresce:

Entretanto, se, não obstante esta carência de oferta de transporte público, houvesse compatibilidade com os horários de entrada e saída do trabalhador, ficaria descaracterizado o tempo à disposição, isto é, as horas *in itinere*. Este era o caso de mera insuficiência, sem incompatibilidade de horários – Súmula nº 90, III (CASSAR, 2017, p. 608).

1.2.2 Transporte fornecido pelo empregador

O fornecimento do transporte em si configura solução de duplo interesse, do trabalhador para alcançar o local do trabalho e cumprir a jornada contratada, mas, sobretudo do empregador, que passa a deter oferta equilibrada de mão de obra e continuidade da atividade empresarial.

Na situação em estudo, de ausência de solução pública de transporte a local remoto, o transporte fornecido pelo empregador até o local de trabalho torna-se

forma indispensável para permitir o acesso da mão de obra ao local da atividade, beneficiando assim o próprio empreendimento. Sendo assim, caso não fosse disponibilizado o meio de transporte, impossibilitaria sua chegada até o local de trabalho, trazendo risco à continuidade do negócio econômico.

A recorrência da cobrança parcial ou integral do meio de locomoção pelo empregador ao empregado foi igualmente enfrentada pelo Judiciário ao longo dos anos, sendo posteriormente pacificado que eventual cobrança não desconfiguraria o entendimento de que o tempo despendido fosse considerado horas *in itinere*, como possível verificar na Súmula nº 320 do TST:

Súmula 320 - Horas "in itinere". Obrigatoriedade de cômputo na jornada de trabalho. O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere". (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003) (BRASIL, 2020a).

Quanto ao meio de transporte em si, Cassar acresce que independentemente do seu formato, estaria preservada a configuração do direito ao trabalhador, ou seja, individual ou coletivo, configurada estariam as horas *in itinere* cumpridos os demais requisitos.

A condução pode ser *coletiva* (ônibus, van, barco, aeronave etc.) ou *individual* e desde que seja fornecida pelo empregador para parte ou o total do percurso. Constitui em outro requisito cumulativo para cômputo na jornada do tempo nela despendido (2008, p. 633).

Sendo assim, preenchidos os requisitos descritos, o tempo gasto seria considerado como jornada de trabalho, e o que excedesse o limite de 08 (oito) horas diárias seriam pagas como horas extras, com um adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento). Quanto aos requisitos, se verifica a necessidade de serem cumulativos para a caracterização do instituto em estudo.

2 Pesquisa de julgados no TRT 3ª Região

2.1 Objetivo da análise

Com a supressão das horas *in itinere* pela Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei nº 13.467 de 2017, fez-se necessária a análise dos julgados em dois períodos distintos, sendo estes antes e depois dessa mudança significativa na legislação.

Através dessa verificação, pensou-se ser possível rematar quais as alterações foram perceptíveis para os cidadãos da classe trabalhadora que buscaram o judiciário requerendo o reconhecimento desse direito, sendo possível concluir, como objetivo dessa pesquisa, se houve, de fato, um impacto social causado pela alteração legislativa. A ideia de se entender pelas decisões judiciais proferidas antes e depois da nova lei poderia descortinar os caminhos pelos quais o judiciário especializado tenderia a se posicionar acerca da temática.

2.2 Construção metodológica da pesquisa de julgados

O método empregado quanto à abordagem foi o quantitativo, instrumentalizado na pesquisa documental por meio de coleta de informações de julgados, com foco na pesquisa *ex-post-facto*, pois através dessa análise é possível alcançar o objetivo desse estudo (GIL, 2008).

A análise dos dados e elaboração da planilha com as informações encontradas foram realizadas no período de 15/05/2020 a 25/05/2020 no *site* oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3). Foi feita uma busca em acórdãos na íntegra através de pesquisa textual com a expressão: “*horas in itinere*”. Inicialmente para o período de 01/01/2015 a 31/12/2015 e foi formada amostra com 93 (noventa e três) julgados, logo em seguida, para o período de 01/01/2018 a 31/12/2018, estes, após a Reforma, sendo a amostra formada por 101 (cento e um) julgados. O total de acórdãos analisados foi de 194 (cento e noventa e quatro). (BRASIL, 2020b).

2.3 Dos resultados

Inicialmente, em relação aos dados colhidos referentes ao ano de 2015, nota-se que dentre os 93 (noventa e três) recursos julgados, 26 (vinte e seis) pediam a reforma da sentença quanto ao reconhecimento e pagamento das horas itinerantes, pois na primeira instância essa demanda não tinha sido acolhida.

Dos 26 mencionados, em apenas 12 (doze) a sentença foi reformada. À análise desses acórdãos, verificou-se predominar em sua maioria o posicionamento dado no julgamento do Recurso Ordinário (RO) nº 0010529-50.2013.5.03.0055, julgado em 22/09/2015 pela 5ª Turma, tendo como Relator o Desembargador Márcio Flávio Salem Vidigal: “Certo é que a incompatibilidade de horários do transporte público com a jornada de trabalho também dá direito às horas *in itinere*, conforme entendimento do item II da Súmula 90 do TST” (BRASIL, 2015a).

Em contrapartida, com base nos dados referentes ao período posterior à Reforma, prolatados em 2018, verificou-se que dos 101 (cento e um) julgados

analisados, em apenas 21 (vinte e um) houve a rediscussão do tema para casos em que a sentença não reconheceu o direito pleiteado.

Dentre esse subgrupo, em 10 (dez) recursos houve alteração da sentença negativa com o deferimento do direito pleiteado originalmente. Em 11 (onze) a segunda instância manteve a sentença, sendo que em apenas 1 (um) a fundamentação mencionou a Reforma Trabalhista, no que concerne ao seu alcance temporal, sem dar ao instituto outra interpretação: “O direito às horas “*in itinere*” devem se estender até o fim do contrato com relação a todos os contratos iniciados antes de 11.11.2017.”. Funcionou como relatora a Desembargadora da 3ª Turma Camilla Guimarães Pereira Zeidler no RO nº 0011580-49.2017.5.03.0090, julgado em 12/12/2018 (BRASIL, 2018a).

Já em relação aos outros 10 (dez) julgados que mantiveram a sentença, sem trazer menção à Reforma Trabalhista na fundamentação, 4 (quatro) dentre eles se embasaram no RE nº 895.759/PE do STF, que teve como Relator o Ministro Teori Zavascki, delimitando que é válida a norma coletiva que transacione com categorias de trabalhadores através de contratos coletivos, direito em detrimento de outros de natureza pecuniária e de outras utilidades, sendo assim, não foi reconhecido o direito às horas *in itinere*, pois, no contrato coletivo da empresa em questão ficou convencionado outra vantagem em seu lugar. Destaca-se o RO nº 0011113-04.2016.5.03.0091, sob relatoria do Desembargador Antonio Carlos R. Filho, da 8ª Turma: “A transação referente às horas *in itinere*, no presente caso, não representou mera renúncia de direitos, pois foram concedidos benefícios não previstos em lei aos trabalhadores” (BRASIL, 2018b).

Dentre os casos verificados, notou-se que em grande parte, as demandas são de trabalhadores de empresas no ramo de mineração e de construção civil, que, geralmente, estão localizados em locais menos acessíveis e que não são beneficiados com linhas de transporte público, e quando são, muitas das vezes não são compatíveis com os horários de saída e de entrada desses operários que buscaram ajuda no judiciário para terem seus direitos reconhecidos.

A exemplo, tem-se o RO nº 0000334-42.2014.5.03.0064 da 9ª Turma, tendo como Relator Ricardo Antônio Mohallem, que inseriu na fundamentação o trecho: “Não se trata, pois, de insuficiência de transporte público, mas de incompatibilidade de horários” (BRASIL, 2015b).

3 Negociação coletiva e horas *in itinere*

A pesquisa de julgados apresentou resultados que apontam para os contratos coletivos, o que pode tender a relativizar a alteração legislativa que retirou a obrigação de pagamento das horas *in itinere*. A exemplo do Recurso Ordinário

nº 0000210-19.2014.5.03.0045, julgado em 10/02/2015 pela 9ª Turma, tendo como relatora a Desembargadora Mônica Sette Lopes: “Os instrumentos coletivos são perfeitamente válidos, não se tratando propriamente de renúncia de direitos, mas sim de transação via negociação coletiva” (BRASIL, 2015c).

Os instrumentos coletivos mencionados autorizavam que os valores referentes às horas *in itinere* não fossem pagos, e em compensação fosse oferecido à categoria outra vantagem, sendo essa transação válida, por força do disposto no art. 7º, XXVI, da CR/88. Oras, se a negociação coletiva poderia firmar entre as partes a regulação do direito, no caso posto sem pagamento correspondente ao tempo de deslocamento, certamente o poderá no atual cenário caso o fixe.

3.1 Acordo coletivo após a Reforma Trabalhista

A amostra derivada da pesquisa de julgados apontou, no âmbito do TRT-3, destaque para empresas no ramo de mineração, e, uma específica, por ser uma multinacional, sendo uma das maiores no ramo de mineração do mundo. Dessa forma, desdobrou-se o procedimento metodológico para avaliar como contratos coletivos de trabalho passaram a regular o direito ao eventual pagamento das horas *in itinere*, após sua retirada do texto legal.

Realizada a busca na internet, entre acordos coletivos dessa empresa durante o período pós-reforma, ou seja, compreendendo o período 2018-2020, verificou-se haver importantes disputas na negociação, inclusive não tendo sido fechado o acordo coletivo referente ao período 2019/2020. Pesquisa no site do Sindicato Metabase Mariana apontou evolução das negociações desde 2019, mas ainda sem a informação da conclusão das negociações. Verificou-se que outras empresas do ramo de mineração concluíram negociações, mas a principal pesquisada permanece em aberto (METABASE, 2020).

Ao expandir a pesquisa para contratos coletivos de trabalho da principal empresa pesquisada, independentemente da base territorial coincidir com a do TRT3, verificou-se o acordo coletivo de trabalho firmado com o Metabase Carajás e com o Metabase BH, para o período 2019/2020, a tratar especialmente da regulação do pagamento das horas *in itinere* à força de trabalho.

No mencionado documento criou-se o que se pode aduzir como sendo uma espécie de norma de transição, ou seja, uma forma de se migrar do pagamento conforme a Lei nº 10.243, para a nova concepção da nº 13.467, pagando-se o valor, sob outra rubrica, de modo a extinguir na sequência: “a empresa pagará um prêmio assiduidade, com periodicidade semestral, no valor equivalente à previsão do pagamento de horas *in itinere* para o semestre seguinte, caso elas continuassem a ser pagas, acrescido de 10% (dez por cento)” (METABASE, 2018).

3.2 Negociado x Legislado

A nova redação do artigo 611-A da CLT determina que as normas coletivas, podendo ser acordos ou convenções coletivas de trabalho, prevaleçam sobre os dispositivos de lei, quando tratarem de assuntos como jornada de trabalho, intervalo, modalidade de registro da jornada etc. Sendo importante destacar que esse rol é meramente explicativo, dando ênfase ao interesse coletivo, respeitando os limites constitucionais.

Embora muitos acreditem que esta regra do negociado prevalecer sobre o legislado fere Princípio da Vedação do Retrocesso Social, o STF, em julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415, proferiu entendimento de que o dispositivo é considerado constitucional, logo “o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida” (BRASIL, 2015), em conformidade com o art. 7º, inciso XXVI, da CRFB/88, que reconhece como direito social do trabalhador o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Eventual solução via norma coletiva pode eventualmente restaurar ou reequilibrar a questão, inclusive no sentido de promover o interesse de empregadores com a perspectiva de aumento de interesse de trabalhadores a contratarem consigo.

Considerações finais

Verificou-se, com base na coleta de dados dos julgados, que algumas categorias de trabalhadores que buscaram o judiciário no período posterior à reforma, também buscaram no período anterior analisado. Sendo possível visualizar que antes mesmo das horas *in itinere* serem suprimidas, os contratos coletivos já permitiam a sua supressão, desde que fossem concedidas outras vantagens em seu lugar, em aplicação ao princípio do conglobamento. Ainda que algumas turmas entendessem que não eram válidas normas coletivas que a suprimissem em sua totalidade, esse entendimento não era pacificado.

Sendo assim, para esses trabalhadores em questão, essa mudança não lhes causou um efetivo dano, visto que, por mais que esse adicional fosse devido, não o recebia, levando assim a uma insatisfação e conseqüentemente a buscar ao judiciário a fim de solucionar tais dissídios, caminhando para instâncias superiores essa questão, e muitas vezes, sem sucesso na 2ª instância, como foi possível identificar.

Quanto ao negociado prevalecer sobre o legislado, a possível compensação pelas horas de itinerário continuou sendo feita após a reforma para a categoria pesquisada. Possível observar a força normativa das negociações coletivas de trabalho no que tange à concessão de vantagens e desvantagens para a classe

trabalhadora. Igualmente possível supor que o caminho da contratação coletiva possa vir a ser a resposta à restrição do direito remuneratório com a alteração trazida pela Lei nº 13467/2017.

Deletion of itinerary hours by labor reform: What has changed for those who were entitled to receive it?

Abstract: The hours *in itinere*, a Latin term that means on the itinerary, or on the way to work, were contained in paragraph 2 of article 58 of the Consolidation of Labor Laws. After the labor reform, by Law 13.467/2017, there was an important change. Time spent in the workplace, when difficult to access, or not served by public transportation, despite the transportation provided by the employer, will no longer be counted for payment. The suppression of that right is capable of generating losses for those who were previously favored. We sought to evaluate the changes for the worker with the removal of hours in *itinere* from the legislation by the Labor Reform. For this purpose, the research was qualitative in nature, explanatory, typified as to the *ex-post facto* procedure. Analysis of judges who have addressed the issue before and after the reform to verify understanding and interpretive guidance in the formulation of decisions. Subsequently, the presence of a collective contractual norm was verified, so that documentary research of collective labor agreements and conventions was carried out, with a transition norm for the payment of compensatory amounts.

Keywords: Hours *in itinere*; labor reform; collective bargaining

Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Índice de Súmulas do TST. Brasília, DF, 2020a. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. *Lei nº 10.243 de 19 de Junho de 2001*. Brasília, DF, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Pesquisa de Jurisprudências, busca textual*, 2020b. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário (RO) número 0010529-50.2013.5.03.0055*, julgado em 22/09/2015, 5ª Turma, Relator o Desembargador Márcio Flávio Salem Vidigal, 2015ª. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-pr ocesso/0010529-50.2013.5.03.0055>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário (RO) número 0011580-49.2017.5.03.0090*, julgado em 12/12/2018, 3ª Turma, Relatora Desembargadora da Camilla Guimarães Pereira Zeidler, 2018a. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011580-49.2017.5.03.0090>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário número 0011113-04.2016.5.03.0091*, julgado em 02/08/2018, 8ª Turma, Relator Desembargador Antonio Carlos Rodrigues Filho, 2018b. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011113-04.2016.5.03.0091>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário número 0000334-42.2014.5.03.0064*, julgado em 22/10/2015, 9ª Turma, Relator Ricardo Antônio Mohallem, 2015b. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=3364793. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário número 0000210-19.2014.5.03.0045*, julgado em 10/02/2015, 9ª Turma, Relatora Mônica Sette Lopes, 2015c. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=3365682. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário número 590415 SC*. Relator Ministro Luiz Roberto Barroso, julgamento em 30/04/2015, publicação em 29/05/2015. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 17 maio 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 3. ed. Niterói: Ímpetus, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2017

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. *Manual da Reforma Trabalhista*. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

METABASE. Sindicato Metabase Mariana. *Pesquisa*. Disponível em: <http://www.metabasemariana.com.br/index.php/component/search/?searchword=acordo%20coletivo&searchphrase=all&Itemid=437>. Acesso em 17 maio 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

JESUS, Joelda Rodrigues de; SALGADO, Antonio Luiz Nunes. Supressão das horas *in itinere* pela reforma trabalhista: o que mudou para aqueles que faziam jus ao seu recebimento? *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 45, p. 55-67, abr./jun. 2022.
