

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

PEDRO HENRIQUE BELLUCO

SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE:
UM ESTUDO DE SEU ASPECTO SOCIAL

São Paulo/SP
2019

PEDRO HENRIQUE BELLUCO

Trabalho de Graduação
Interdisciplinar apresentado como
requisito para obtenção do título de
Bacharel no Curso de Direito da
Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

ORIENTADOR: TULIO AUGUSTO TAYANO AFONSO

São Paulo

2019

PEDRO HENRIQUE BELLUCO

**SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE:
UM ESTUDO DE SEU ASPECTO SOCIAL**

Trabalho de Graduação
Interdisciplinar apresentado como
requisito para obtenção do título de
Bacharel no Curso de Direito da
Universidade Presbiteriana
Mackenzie.

Aprovado em: __/__/____

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a): TULIO AUGUSTO TAYANO AFONSO

Examinador(a):

Examinador(a):

SUMÁRIO: 1. *Horas in itinere e jornada de trabalho.* 1.1 *Histórico e Consolidação.* 1.2 *Requisitos necessários às horas in itinere.* 2. *Reforma Trabalhista e a supressão do instituto.* 2.1 *Fim das horas in itinere.* 2.2 *Fim das horas in itinere para a classe trabalhadora.* 2.3 *Fim das horas in itinere para o empregador.* 3. *Horas in itinere: um direito social da classe trabalhadora.* 4. *Conclusão* 5. *Referências*

RESUMO

A presente produção científica tem, por objetivo, analisar os principais reflexos no cenário jurídico e sociológico atual originados pela popularmente chamada Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei 13.467/2017, ao excluir o instituto das horas in itinere. Tal instituto permitia ao trabalhador ter o tempo de trajeto despendido de sua residência ao local de prestação de serviços, incorporado ao tempo de sua jornada de trabalho, desde que preenchidos os requisitos jurisprudenciais estabelecidos pela súmula 90 do TST. O estudo se utiliza de métodos de pesquisa bibliográficos para abordar a discussão a respeito da supressão de um direito social do empregado de forma que não se expresse qualquer predileção ou julgamento, e sim, estabelecer e aprofundar as perspectivas de cada um dos lados.

Palavras-chave: Horas in itinere. Reforma Trabalhista. Jornada de Trabalho. Direito Social.

ABSTRACT

The present scientific production aims to analyze the main reflexes in the current legal and sociological scenario created by the popularly called Labor Reform, promulgated by Law 13.467 / 2017, by excluding the institute of hours in itinere. Such an institute allowed the worker to has the time spent on the way from his residence to the workplace incorporated into the time of his workday, since that filled jurisprudence requirements set out in TST Precedent 90. The study uses methods of bibliographic research to bring the discussion about the suppression of a social right of the employee, without making judgments or expressing predilections, but establishing and deepening the perspectives of each side.

Keywords: Hours in itinere. Labor Reform. Workday. Social Right.

¹ Graduando em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Endereço eletrônico: pedrohbelluco@gmail.com

INTRODUÇÃO

O atual cenário jurídico passou e vem passando por grandes mudanças consequentes de reformas legislativas. No Direito do Trabalho isto não foi diferente com a chegada da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467 promulgada em 13 de julho de 2017. A Reforma modificou em grande quantidade os dispositivos presentes na CLT, seja pela introdução de novos, pela revogação de outros ou pela alteração no texto de seus artigos, e permitiu através destas uma ascensão econômica da classe empresarial perante a classe dos trabalhadores.

Com isto, muitos dos direitos sociais garantidos ao trabalhador sofreram impactos, visto que esse choque de interesses entre os polos da relação de trabalho é constante. O empregador, para manter e expandir seu funcionamento, visa atingir e evoluir o capital, e para tanto, luta por uma flexibilização maior na relação com seus empregados. O empregado, visa manter seus direitos e conquistar novos, para que lhe seja garantido melhores condições de trabalho de forma que a qualidade de vida cresça. É, portanto, por motivo de conflituosa temática, a escolha desta produção.

O instituto das horas *in itinere*, termo jurídico em latim usado para definir o tempo em trajeto, ora direito indisponível do trabalhador amparado pelo art. 58, §2º da CLT, e bastante difundido por entendimentos jurisprudenciais, posteriormente a Reforma Trabalhista, veio a encontrar fim de sua previsão legal. Ocorre então, com a nova redação da CLT, que tutela as relações de trabalho, um claro prejuízo ao empregado enquanto a perda de alguns de seus direitos, e nesta problemática, os reflexos destes serão analisados conferindo ênfase para a não utilização das horas *in itinere* no cálculo da jornada de trabalho.

Não é pretendido pela pesquisa atribuir juízo de valor para qualquer um dos polos da relação, mas compreender seus argumentos e o porquê destes serem defendidos a fim de manter o vínculo trabalhista mais equilibrado para ambos, levando o legislador a suprimir este instituto.

Para tal, no primeiro capítulo deste trabalho, partimos de uma análise de caracterização das horas *in itinere* e seus elementos, permitindo estabelecer critérios para definição de seu conceito.

Posteriormente, ainda no referido capítulo, é discutido sobre os fundamentos de seu assentamento legislativo e sua importância como direito social aos trabalhadores. No que se

pretende atingir tal objetivo, foi executado um levantamento histórico da criação deste instituto e a relação que mantém com o conceito de jornada de trabalho.

O segundo capítulo da produção científica pretendeu demonstrar a partir de um completo estudo o fenômeno legislativo da Reforma Trabalhista, positivada pela Lei 13.467/2017 que estabeleceu uma nova redação para a CLT. O capítulo discute sobre seu alcance e sobre suas modificações, partindo como ponto principal, a extinção das horas in itinere.

Além disso, teve em vista abordar os reflexos acarretados pela supressão do instituto, sendo analisado a possibilidade de benefício para o empregador quanto ao dano gerado ao empregado neste panorama atual do Direito do Trabalho.

Por fim, no terceiro capítulo desta pesquisa, almejou-se concluir além de consequências, mas o âmbito social da perda de direitos trabalhistas, principalmente a que se refere a supressão das horas itinerantes, onde tal alteração legislativa concedeu maior poder a classe empresária enquanto o direito trabalhista em via de regra, pretende proteger o polo mais vulnerável da relação de trabalho.

1. HORAS IN ITINERE E JORNADA DE TRABALHO

O conceito de horas in itinere para o direito do trabalho está fundamentalmente relacionado ao significado de seu termo, em latim, disposto para se referir às horas em trajeto utilizadas pelo empregado ao se deslocar de sua residência até o local de prestação de serviço determinado pelo empregador, e o seu retorno. Portanto, é uma definição que tem natureza na relação de trabalho.

Estas horas itinerantes geralmente não seriam utilizadas a fim de cômputo para a jornada de trabalho. Porém, o instituto, ora fundamentado no § 2º do art. 58 da CLT em sua redação antiga (redação modificada pelo art. 1º da Lei n. 13.467 /2017), estabelecia algumas exceções em que seria possível o levantamento das horas in itinere para cálculo da jornada laboral:

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.

Para Mauricio Godinho Delgado², a jornada de trabalho compreende “[...]o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.”

Portanto, o obreiro em veículo fornecida pelo contratante, estaria à disposição do mesmo. O fato de estar à disposição seria suficiente para considerar este, o início de sua jornada de trabalho e de serviço efetivo, como aborda o art. 4º da CLT, podendo inclusive sofrer sanções em caso de violações contratuais, o que demonstrava por consequência, a subordinação da relação de trabalho.

Para entendermos o critério disposição às ordens do empregador como caracterização da jornada de trabalho, é preciso entender os diferentes conceitos desta, e o porquê de ser adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A extensão da jornada de trabalho é calculada a partir de três critérios, sendo estes o de tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição e tempo de deslocamento. Apesar do critério de tempo à disposição ser o principal orientador para o Direito Trabalhista, esses critérios poderiam se misturar, de forma que atingissem com maior precisão a realidade jurídica enfrentada no cenário nacional.

Dessa maneira, a relevância da compreensão de cada um deles se torna notória. Para o tempo efetivamente trabalhado, exclui-se qualquer lapso temporal onde o obreiro não esteja por exercer o serviço efetivo estipulado em contrato, ou seja, qualquer intervalo intrajornada ou paralisação não são usadas como referência para a jornada de trabalho. Assim, é claro o prejuízo ao trabalhador principalmente para fins salariais, uma vez que este é a parte mais vulnerável da relação e o empregador ainda tem a intenção de reduzir o risco de sua atividade empresarial somente pagando proporcionalmente ao tempo em que seu empregado está em atividade. Portanto, por esses motivos esse critério vem sendo rejeitado pelo Direito Trabalhista.

Como segundo critério, é estabelecido o tempo à disposição. Para este, a extensão da jornada de trabalho é ampliada para além da efetiva prestação de serviço, considerando para tais fins o lapso temporal onde o trabalhador está à disposição do empregador, podendo receber ordens ou não. Podemos concluir que é um critério mais justo e eficaz para ambas as partes da

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017. p. 977-978

relação trabalhista e assim, definido pelo art. 4º da CLT³ como o critério adotado na realização do cálculo para a jornada de trabalho.

Por fim, o terceiro critério é nitidamente o mais ampliado para conhecimento da extensão da jornada de trabalho. Além de considerar, para esta, o tempo de labor efetivo e o tempo à disposição, considera-se também o tempo de deslocamento, onde o trabalhador realiza seu trajeto de ida e volta de sua residência para o local de trabalho. Há o ponto, porém, de que o tempo de deslocamento seria apenas uma ampliação do conceito de tempo à disposição, já que o trabalhador estaria realizando o trajeto para fins de cumprir a obrigação contratual com o empregador. Esse ponto não é defendido pela doutrina e jurisprudência como parte do art.4º da CLT, já que seria um critério adotado para o Direito Acidentário, e não para o direito material, como preleciona Sergio Pinto Martins:⁴

Não se poderia considerar o tempo in itinere em todos os casos, pois o empregado pode residir muito distante da empresa e o empregador nada tem com isso, ou o empregado ficar parado horas no trânsito da cidade no trajeto de sua residência para o trabalho, ou vice-versa. Haveria dificuldade em controlar a citada jornada e o empregador não poderia ser responsabilizado em todas as hipóteses pelo pagamento de tais horas.

O critério do tempo de deslocamento, no entanto, já que não adotado, tinha em si uma exceção. O instituto das horas in itinere como supramencionado, por se tratar sobre o trajeto do trabalhador para local de trabalho de acesso dificultado ou não abastecido por transporte público, e através de condução fornecida pelo empregador, em período anterior a Reforma Trabalhista, era considerado como tempo à disposição, e portanto, utilizado como referência de cômputo para a jornada de trabalho.

1.1 HISTÓRICO E CONSOLIDAÇÃO

O instituto das horas in itinere foi inserido no contexto jurídico por meio de uma construção jurisprudencial, sendo consolidada pela legislação trabalhista posteriormente.

Para entendermos sua criação, é preciso entender o cenário nacional da época. A fim de atender as necessidades dos ferroviários em meio a sua situação específica de trabalho, em

³ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 28 ed. São Paulo. Atlas S.A. 2012. p. 521

1966 foi positivada por meio da redação do parágrafo 3º do art. 238 da CLT⁵, permitindo o cômputo do tempo de deslocamento da residência do obreiro para o trabalho como tempo de efetiva prestação de serviço. Com isso, o lapso temporal do trajeto passava a ser parte da jornada de trabalho dos ferroviários.

No entanto, por meio desta, outras classes de trabalhadores passaram a reivindicar esse direito, a qual julgavam ser necessário, pois com a modernidade e com as especificações fáticas de trabalho, não seria possível em casos como os de mineiros e trabalhadores portuários receberem apenas pelo tempo de efetivo labor ou à disposição, uma vez que o tempo de deslocamento para as funções que empenhavam era muito grande.

Em meio a isto, foi necessária uma maior flexibilização em alguns casos diante de suas jornadas de trabalho. E para isso, o Tribunal Superior do Trabalho, em meio a análises doutrinárias e jurisprudenciais, em cenário com diversos precedentes, editou em 1978 a Súmula nº 90 em virtude de fixar seu entendimento.

Primeiramente, sua redação era extremamente ampla em relação ao tempo à disposição previsto no art. 4º da CLT, estipulando que qualquer o tempo de trajeto entre a residência e o local de trabalho, desde que em condução fornecida pelo empregador, seria considerado para fins de cômputo na jornada de trabalho. Ou seja, não haviam mais requisitos. O empregador além de ter o ônus de fornecer condução mesmo sem ser necessário, enfrentaria o ônus do pagamento ao trabalhador deste lapso temporal como tempo à disposição.

A Súmula sofreu uma grande rejeição por parte da doutrina e recebeu sua nova redação no mesmo ano, recebendo então outros requisitos. Para o período do trajeto residência-trabalho e sua volta ser referenciado para extensão da jornada de trabalho, agora além da condução fornecida pelo empregador, seria necessário que o local de trabalho fosse de difícil acesso ou sem transporte público regular. A Súmula de nº 90 do TST veio a sofrer outras alterações em seu texto com o decorrer dos anos, chegando a consecutiva redação:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

⁵ § 3º 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. 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. (Restaurado pelo Decreto-lei nº 5, de 4.4.1966)

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)

A Súmula então fixou o entendimento do Tribunal de forma que o precedente formado defendia o trabalhador de eventuais prejuízos. A escolha do local de funcionamento da atividade empresária em recinto e horários distantes dos habituais conferia ao empregador possíveis benefícios de caráter financeiro, por questões como a natureza da sua atividade, a proximidade com a matéria prima de seu produto ou por concessões de benefícios tributários.

Porém, a atividade do empresário é uma atividade que envolve risco, de forma que eliminá-lo traria uma grave desigualdade na relação trabalhista. Portanto, para que se houvesse um maior equilíbrio, o tempo despendido em trajeto deveria ser remunerado ao trabalhador, assim, não assumindo o prejuízo de deslocamento sem uma contraparte.

Ainda, ressalta-se o caráter social do direito às horas in itinere como parte da jornada de trabalho, evitando o prejuízo do empregado em benefício do empregador. Tal direito garantia remuneração pelo tempo à disposição nos deslocamentos por longos períodos em benefício do prosseguimento da atividade empresária de forma mais lucrativa

Para julgamentos de lides que envolvessem tal assunto, a Súmula nº 90 do TST foi utilizada por muitos anos, até que somente em 2001, através da Lei 10.243 é que o instituto das horas in itinere fora introduzido em legislação trabalhista, garantindo o direito aos trabalhadores de que o tempo itinerante fosse computada na jornada de trabalho. Essa introdução foi positivada através da adição do parágrafo 2º ao art. 58 da CLT.

1.2 REQUISITOS NECESSÁRIOS ÀS HORAS IN ITINERE

A redação do parágrafo 2º do art. 58 da CLT inserido pela Lei 10.243/01 trouxe então, o conceito referente as horas in itinere, definindo como tempo à disposição o lapso temporal que o trabalhador, em condução fornecida pela empregador, despense para chegar ao local de trabalho e retornar, desde que se tratando de lugar de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Portanto, temos 3 elementos essenciais para configuração das horas itinerantes. O primeiro deles exige que o trabalhador faça seu trajeto de ida e volta por condução fornecida pelo empregador. Caso a condução e o transporte sejam fornecidos por outra empresa particular terceirizada não haveria prejuízo perante o cumprimento do requisito, já que esta última estaria realizando o serviço em nome de acordo firmado com o empregador.

Os outros dois elementos: lugar de difícil acesso, e lugar não servido por transporte público regular, preenchem um único requisito, que se cumpre de forma alternativa. Não é necessário para a situação fática que o local da empresa configure ambos elementos, bastando apenas um deles para que o requisito seja respeitado.

Ainda sobre este segundo requisito, Mauricio Godinho Delgado⁶ aborda sob à luz da época:

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).

Presume-se então, por construção jurisprudencial, que o entendimento do Tribunal era de que, o local de trabalhando situando-se em espaço urbano, seria considerado como local de fácil acesso, tornando de difícil acesso somente o espaço rural. Também, demonstrava que para fins de configurar o local de trabalho como de difícil acesso, somente era levado em conta o

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017. p. 982.

local da prestação de serviço, e não o da residência do trabalhador, não importando a complexidade ou distância deste.

Já o local não servido por transporte público regular também foi tido como elemento de discussão. Em se tratando do termo regular, este era presente somente na Súmula de nº 90 do TST, mas não se encontrava presente na legislação. O termo passava a ideia de que o funcionamento incompleto ou de má qualidade ensejaria o requisito, já que o transporte público oferecido para o local não seria regular. Porém, a Súmula definiu que “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)”. Então, se o local da empresa apresenta insuficiência de transporte público, isso não gera de imediato o ensejo do instituto das horas in itinere.

Todavia, uma outra situação acerca do transporte público pode ser utilizada para cômputo temporal na jornada de trabalho. Se houver incompatibilidade de horário entre a hora de entrada e/ou saída do trabalhador, com o horário de fornecimento do transporte público preencheria então o requisito estipulado no parágrafo 2º do art. 58 da CLT, como de acordo com a Súmula nº 90, II do TST. Este dispositivo visava atingir principalmente os trabalhadores que prestavam serviço no período da madrugada, onde os veículos públicos geralmente não operam.

Por fim, é preciso estabelecer que o instituto das horas itinerantes poderia aparecer de forma parcial, de acordo com o trajeto do trabalhador. Se houvesse a possibilidade de utilização de transporte público ao menos em parte do caminho, o tempo despendido somada à jornada de trabalho seria somente o tempo em que é acometido pela ausência da opção deste.

O TST, como abordado no Recurso de Revista a seguir, comprova tais aplicações:

RECURSO DE REVISTA. DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS IN ITINERE. CONFIGURAÇÃO. Conforme consignado pelo TRT: a) parte do trajeto da volta não era abrangido por transporte público; e b) o transporte público circulava de 6 até 23 horas, e o reclamante trabalhava a partir das 3h50. Assim, entendeu aquela Corte que eram devidas as horas in itinere relativas ao trecho de ida para o trabalho, decorrentes da incompatibilidade entre os horários de início da jornada e o do transporte público; bem como as decorrentes do trecho não servido por transporte público, após o final da jornada. Constata-se, pois, que a decisão do TRT está em consonância com a Súmula nº 90, II e IV, do TST. Além disso, decisão diversa demandaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. O TRT contrariou as Súmulas n os 219 e 329 do TST, ao

deferir os honorários advocatícios, sem que a reclamante estivesse assistida por seu sindicato de classe. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - RR: 20602520125030063, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 07/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014)

Como demonstrado, conclui-se que, na existência de transporte público de forma regular ou constante, não há no que se discutir a respeito de horas in itinere, uma vez que a insuficiência deste não significa sua inexistência, característica fundamental para definição do instituto. E mesmo para os casos em que a distância percorrida seja muito grande, somente a área desse caminho onde não houver qualquer funcionamento de transportes públicos seria garantida na contagem de tempo à disposição.

2. REFORMA TRABALHISTA E A SUPRESSÃO DO INSTITUTO

A popularmente conhecida Reforma Trabalhista, institucionalizada pela Lei nº. 13.467/2017, alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas de forma considerável, criando, modificando ou revogando dispositivos que implicam diretamente na relação de trabalho, e principalmente, em direitos da classe trabalhadora. Por isso, a Reforma não teve uma boa recepção, sendo alvo de grandes discussões na sociedade e na doutrina.

Muito se destaca a questão de que a Lei atribuiu vantagens à classe empregadora, já que prioriza a ordem econômica. Para tal, reduziu direitos, em grande parte tidos como fundamentais, como explicam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado⁷:

A verdade é que, somadas as dezenas de aspectos jurídicos [...] - todos na direção do comprometimento da matriz humanística e social contida na Constituição da República Federativa do Brasil e no largo estuário de normas internacionais ratificadas em harmonia com essa matriz constitucional interna -, toma-se inevitável a conclusão de que a Lei n. 13.467/2017 objetiva, inequivocamente, reduzir o patamar civilizatório mínimo de cidadania social do trabalhador e de valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do País.

O governo federal, visando defendê-la, argumentava através do Ministro da Fazenda à época⁸, que a Reforma Trabalhista modernizaria as relações de trabalho e traria maiores oportunidades de emprego: “A modernização das leis trabalhistas mostra que estamos no

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 57.

⁸ VENTURA, Manoel. Reforma trabalhista vai gerar empregos e aumentar produtividade. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/reforma-trabalhista-vai-gerar-empregos-aumentarprodutividade-diz-meirelles-21586177>. Acesso em: 28 de setembro, 2019.

caminho certo para a retomada do crescimento do Brasil. [...] e, agora, com as novas regras trabalhistas, damos um passo para gerar empregos”.

A menor quantidade de direitos deixaria o mercado “menos engessado”. Essa flexibilização para a relação de emprego apresentaria o negociado coletivamente entre empregador e sindicato sobre o que é legislado, caracterizando-se como o principal tópico abordado pelo legislador.

Com direitos alterados, os trabalhadores passaram a se adaptar a uma nova realidade diferente daquela que estavam acostumados em suas rotinas de labor. A grande mudança gerou, portanto, um grande impacto. Diversos pontos foram alvos da Reforma, como o teletrabalho, o trabalho intermitente, profissional autônomo permanente sem vínculo de emprego, planos de demissão voluntária, permissão da cláusula de arbitragem, terceirização, dentre outros.

Um dos alvos da Lei foi o fim do instituto das horas in itinere estudado nesta produção científica, e é sobre ela que abordaremos a seguir, comparando seu dispositivo após a Reforma com o que havíamos anteriormente, e ainda, analisar o impacto e as consequências geradas para ambos os polos da relação trabalhista.

2.1 FIM DAS HORAS IN ITINERE

O então instituto das horas in itinere, fundamentado no parágrafo 2º do art. 58 da CLT, tivera sua redação alterada pela Lei nº 13.467/17, lei esta que institucionalizou a Reforma Trabalhista. Ainda, ressalta-se que o parágrafo 3º deste artigo fora revogado completamente. A alteração no estudado parágrafo 2º tratou-se da supressão da parte final do dispositivo, tomando a seguinte forma:

Art. 58 (...) § 2º 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.

Com essa mudança, o trabalhador deixa de ter como direito aquele lapso temporal compreendido no trajeto residência-local de trabalho, e vice-versa, para o cômputo de horas de sua jornada de trabalho. E assim, muito se discute sobre esse ter sido o fim do instituto, já que agora este período de tempo não mais é considerado tempo à disposição do empregador, passando a ser considerado apenas o tempo onde o trabalhador adentra as dependências da empresa.

Essa alteração viera pela Lei, e certamente deve ser respeitada, retirando a obrigação do empregador do pagamento por essas horas, porém a Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho também era fonte para tal instituto, e, através de seu texto, cria uma contradição a respeito, já que ainda sem sofrer qualquer revisão em sua redação, não se adequa a nova lei.

Assim, é esperada que a redação desta Súmula seja revista o quanto antes, de forma que se elimine incongruências e a formação de novos conflitos processuais com base nas diferentes abordagens a respeito do tema.

Contudo, há quem acredite que a supressão da parte final do dispositivo do parágrafo 2º do art. 58 da CLT não é bastante para que se considere o fim das horas *in itinere*. Com seu novo texto, o legislador deixa claro que o fornecimento de transporte por parte do empregador ao trabalhador não enseja em tempo à disposição, e, portanto, não é utilizado como referência para jornada de trabalho.

Porém, o legislador não menciona as hipóteses de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, e se nestas hipóteses, inclusive, também não ensejariam em tempo à disposição. Nesses moldes, é argumentado que o direito deveria se manter, com base em todo o entendimento jurisprudencial que o havia consolidado.

É fato que através da Reforma Trabalhista o corpo do artigo deixara de apresentar essas exceções. Mas é de se aduzir que se estas não são mencionadas, é porque não são passíveis de serem objetos de lide, e não porque fora deixada uma brecha ou lacuna na lei que permitiriam o seu questionamento.

Entretanto, em sua redação, há uma contestação perante a jornada de trabalho, que induz seu início somente no momento de efetiva ocupação do posto de trabalho, o que cria um embate com todo o conceito abordado nessa produção a respeito de tempo à disposição do empregador.

Ora, uma vez que o conceito de horas itinerantes fora retirado do cálculo temporal para fixar a jornada de trabalho, não significa que esta tenha sido levada ao extremo, com somente a prestação efetiva de serviço sendo levada em consideração. Portanto, o instante que o trabalhador se coloca à disposição do contratante é considerado como o início da jornada de trabalho, como estabelece o art. 4º da CLT.

Dessa forma, o momento em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador é o momento em que ele adentra os muros da empresa, e tem seu fim no momento em que se retira dos muros do estabelecimento.

Não é dúvida que o fim desse instituto gerou diversas discussões, seja por não concordância com o legislador, seja por conflito perante a jurisprudência ou até pela má redação do artigo. A seguir, estudaremos as consequências para ambas as partes da relação trabalhista e suas também inevitáveis discussões.

2.2 FIM DAS HORAS IN ITINERE PARA A CLASSE TRABALHADORA

Considerando que o direito às horas in itinere era um direito do trabalhador, é óbvio o prejuízo para este, porém é preciso destrinchar esses prejuízos de forma que, a partir de casos específicos de condições de trabalho, é possível reconhecer os verdadeiros e principais prejudicados.

Sem o instituto, então, o tempo despendido diariamente pelo obreiro pode vir a se tornar demasiadamente grande e desumano. Considerando que a jornada de trabalho, contada seu início no momento de chegada ao portão da empresa, e seu fim, no momento de retirada desta, por si só já se atribuiria 8 horas a ela.

Contudo, para os casos excepcionais que eram protegidos pelas horas in itinere, como o de local de difícil acesso e/ou sem funcionamento de transporte público, enquanto trajeto realizado em veículo fornecido pelo empregador, o tempo despendido pelo trabalhador em função de seu emprego chega a ser maior ainda.

Podemos dizer que, dentro de nosso padrão de conforto, com estruturas urbanizadas e de destinos facilmente atingidos, contando ainda como uma ampla rede de transportes públicos, é comum que se gaste ao menos 1 hora para ir ao estabelecimento empresarial e 1 hora para voltar. Nesse caso, o trabalhador despende já, um mínimo de 10 horas diárias de sua vida em função de seu empregador.

Nos casos excepcionais estudados, o lapso temporal despendido, visto que o local de acesso dificultado considerado pela jurisprudência é o local rural, pode chegar a quantidades enormes como 12 horas, 14 horas, o que deixa a vida deste trabalhador praticamente em função do trabalho que exerce.

Prelecionam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado⁹:

Trata-se de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas in itinere são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial.

Para o trabalhador rural, uma vez que percorre grandes distâncias para chegar no local de sua prestação de serviços, e muitas das vezes em outras cidades, o instituto das horas itinerantes era de extrema relevância e importância, já que garantia a ele, o tempo despendido no trajeto como cômputo para a jornada de trabalho, permitindo a ele uma razoabilidade maior em seu tempo em função do empregador.

Para que o tempo despendido não se tornasse algo abusivo, o trabalhador passou a adotar a prática de reduzir sua jornada de trabalho, agora calculada somente a partir do tempo à disposição enquanto sua chegada ao local da atividade empresária. Com o menor tempo de duração de trabalho, acarretou a menor remuneração a ele também.

Ainda, se a jornada de trabalho, por conta do tempo à disposição instituído nas horas in itinere, ultrapasse as 8 horas, deveria receber a título de horas extraordinárias, compondo como base de sua renda salarial. Com a Reforma Trabalhista, essa remuneração que era garantida a ele, se tornou inviável, considerando o enorme desgaste de uma jornada maior que 8 horas somadas ao lapso temporal utilizado no trajeto de ida e volta.

Ora, se o trabalhador é a parte mais vulnerável de uma relação trabalhista, principalmente em virtude de poderio financeiro, este deveria ser protegido. O trabalhador rural e outros tipos de trabalhadores certamente tinham o direito às horas in itinere não à toa. Situações desgastantes de trabalho e redução da renda, principalmente em um momento onde os preços de manutenção de vida só sobem, deveriam ser evitadas.

Os obreiros, aqueles de emprego no período da madrugada, que não possuem jornada de trabalho compatível com o funcionamento do transporte público, também sofrem grande prejuízo, já que desamparados, são obrigados a buscar outro meio, provavelmente mais oneroso, para que se possa realizar o trajeto até a empresa.

Em nome de outros possíveis benefícios, e diga-se, muitos deles em favor ao empregador, o legislador através da Reforma Trabalhista trouxe a supressão do instituto para

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 122.

os trabalhadores, gerando todos esses prejuízos e representando um retrocesso aos direitos já conquistados. De acordo com o Professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e advogado trabalhista Wagner Gusmão “O governo está pretendendo tratar trabalhadores diferentes de uma forma igual.”¹⁰

Nessa esteira de raciocínio, fora transferido o risco da atividade empresária ao trabalhador, devendo ele assumir o ônus da escolha do empregador de realizar sua atividade econômica em local de difícil acesso ou não servido de transporte público, como defendeu o advogado da Central Única dos Trabalhadores – CUT do Paraná, Nasser Ahmad Allan, ao criticar a mudança legislativa.¹¹

Muito se argumenta que tal alteração legislativa não fora uma grande violadora de direitos trabalhistas, já que nela foi inserida a possibilidade da negociação coletiva se sobressair perante o que é legislado. Assim, muitos dos direitos suprimidos poderiam vir a ser negociados por meio de sindicatos.

Contudo, no que se refere ao instituto das horas itinerantes e suas especificidades, é certo que quem se aproveitava de tal direito era um grupo muito limitado. Considerando-se o tamanho do grupo dos beneficiados, no cenário atual, não é possível encontrar uma grande representação.

Com essa baixa representatividade atrelada aos específicos requisitos que a compunham, de certo que os sindicatos formados por esse tipo de trabalhador são sindicatos fracos, sem a força necessária para propor uma negociação coletiva que gere resultados contra um empregador poderoso, tomado de poderio financeiro e da lei positivada.

¹⁰ MARTINS, Kamila Mendes; NEITSCH, Joana. Flexibilizar pagamento de horas in itinere é retirar direito do trabalhador, dizem juristas. Gazeta do Povo. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/flexibilizar-pagamento-de-horas-in-itinere-e-retirar-direito-do-trabalhador-dizem-juristas-5vx4gzqlwvj8sc7b4fc98g6rf/>. Acesso em 09 de outubro de 2019.

¹¹ MARTINS, Kamila Mendes; NEITSCH, Joana. Flexibilizar pagamento de horas in itinere é retirar direito do trabalhador, dizem juristas. Gazeta do Povo. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/flexibilizar-pagamento-de-horas-in-itinere-e-retirar-direito-do-trabalhador-dizem-juristas-5vx4gzqlwvj8sc7b4fc98g6rf/>. Acesso em 09 de outubro de 2019.

Portanto, atesta-se a alta vulnerabilidade da classe trabalhadora, mesmo com o novo ideal de prevalência da negociação coletiva sobre o legislado, ora que, ainda atribuída para defender os trabalhadores, esta não consegue atingir todos de forma igual.

2.3 FIM DAS HORAS IN ITINERE PARA O EMPREGADOR

A Reforma Trabalhista viera com a intenção de flexibilizar a relação entre trabalhador e seu empregador. Essa flexibilização de direitos garantiria ao detentor da atividade empresária alguns benefícios, em ordem de facilitar essa atividade, e como consequência disso, beneficiaria também a classe trabalhadora em diversos aspectos, como o aumento de oportunidades de emprego.

O cenário a época e ainda atual cenário, deixava claro a necessidade de mudanças em leis trabalhistas de forma a promover ao empregador a execução de sua atividade, que devido a circunstâncias de mercado, se tornara mais complexa. Porém, muito se foi discutido a respeito dessas mudanças terem sido realizadas em cima de direitos fundamentais e sociais do trabalhador, que por sua vez, também sofria as consequências do mercado com o alto índice de desemprego.

Era necessária uma alteração legislativa mais equilibrada para ambas as partes da relação trabalhista, de forma que direitos fossem garantidos à classe obreira, e ainda assim, houvessem incentivos ao empregador.

Da forma que ocorreu, a Reforma Trabalhista trouxera diversos benefícios ao empregador, principalmente de cunho econômico/financeiro, visto que com a supressão de diversos direitos trabalhistas, poderia ele contar com o trabalhador pelo mesmo serviço prestado, mas sem oferecer as garantias que eram tidas anteriormente.

Assim, inclusive, fora eliminado boa parte do risco do empresário, característica fundamental da atividade empresária, e atribuindo este ao empregado, que para manter seu emprego ou conquistar um novo, deve assumi-lo.

Em se tratando da questão das horas in itinere, o empregador deixou de ter a obrigação de computar as horas em trajeto de seus funcionários, quando em veículo fornecido por ele próprio, em casos de locais de difícil acesso e/ou não servido por transporte público para fins de jornada de trabalho. Dessa maneira, a jornada de trabalho passou a contar com um maior lapso temporal de efetiva prestação de serviço, o que é altamente positivo para o empregador,

uma vez que paga o mesmo montante na remuneração, contando com maior tempo produtivo de seus empregados.

Isso acontece mesmo nos casos onde o estabelecimento empresarial se encontra em local de difícil acesso por escolha do empregador, vez que naquela localidade a sua atividade receberia algum tipo de vantagem. Dessa forma, observamos que o empregador nessa relação acabou por receber duas vantagens, enquanto ao obreiro recaiu o ônus de deslocamento, muitas vezes demasiadamente afastado de qualquer localidade ou bairro residencial.

Outro benefício que podemos aduzir a partir da alteração na Consolidação das Leis Trabalhistas é a possibilidade de não necessitar da prestação de serviço em horas extraordinárias e seu conseqüente não pagamento como era estabelecido no item V da Súmula nº 90 do TST “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)”.

Portanto, nos casos em que, por exemplo, o trabalhador cumpria com sua efetiva prestação de serviço por 8h, e ainda em sua jornada de trabalho era computada as horas in itinere, este recebia pelo tempo de trajeto a título de hora extra.

Isso deixara de ocorrer com a supressão do instituto, e nesses casos, não importando o tamanho do lapso temporal despendido no deslocamento do funcionário, não é mais remunerado. O não pagamento pelo tempo de trajeto é fundamento na sua não caracterização em tempo à disposição do empregador, significando nessa esteira, uma nova vantagem à atividade empresarial, que, repita-se, desloca o ônus integralmente ao empregado, sem nem ter a possibilidade de ser remunerado para tal.

Para o legislador da Reforma Trabalhista, a supressão das horas in itinere, seria dada como um possível incentivo ao empregador no que tange ao fornecimento de veículos para o transporte de seus empregados. Com o instituto em vigor, o empregador tinha o desestímulo de fornecer a locomoção dos funcionários, pois pagaria duas vezes.

O empresário pagaria assim, pelo transporte oferecido e também pelas horas itinerantes. Portanto, o não pagamento desta última, acarretaria no incentivo ao fornecimento do primeiro, e em melhoria de sua qualidade.

Acontece que nem sempre a situação fática se demonstrava ser essa, por exemplo, no caso dos trabalhadores petroleiros. Estes, para se deslocarem até a plataforma onde prestariam seu serviço, gastavam por volta de duas horas em lanchas fornecidas pelo empregador. Não sendo viável para a atividade empresarial o pagamento, portanto, de quatro horas de trajeto, o empregador, para atingir seus fins, melhorou a qualidade do transporte fornecido aos funcionários.

O empregador nesse caso, passou a fornecer helicópteros aos empregados para o deslocamento até a plataforma petrolífera, diminuindo o tempo de trajeto por muito. Nesse sentido, observa-se que as horas in itinere é que incentivaram o empregador ao fornecimento e melhoria das condições de veículos para transporte, e não o contrário, como apontou o legislador ao suprimir o instituto.

Finalmente, com a chegada da Reforma Trabalhista, muitos foram os benefícios trazidos por esta para a classe empresária. Em contrapartida a esses benefícios, foram imaginadas ideias onde a classe obreira teria também, possíveis vantagens com a implementação da mesma. Acontece que na prática, não se saiu como imaginava, restando aos trabalhadores apenas o prejuízo de seus direitos fundamentais já conquistados.

3. HORAS IN ITINERE: UM DIREITO SOCIAL DA CLASSE TRABALHADORA

O artigo 7º de nossa Carta Magna¹², contido em seu Capítulo II “Dos Direitos Sociais”, estipula um enorme rol de direitos sociais aos trabalhadores urbanos e aos trabalhadores rurais e ainda define a possibilidade de outros que visem à melhoria de sua condição social. Ou seja, qualquer alteração legislativa deveria almejar a melhoria social, e não o contrário.

A Reforma Trabalhista vai de forma contrária com uma série destes direitos trabalhistas elencados, que são frutos de grandes conquistas históricas e patrimônio jurídico da classe obreira. É fato que a mudança na Consolidação das Leis Trabalhistas visou a supressão e a extinção de direitos em detrimento de vantagens atribuídas ao setor financeiro, comandado pelos empresários, a fim de se aquecer o mercado de capitais.

¹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]

Portanto, não há como se discutir alguma melhoria social trazida pela nova Lei, apesar de seus esforços em proclamar que através delas, novas oportunidades de emprego iriam surgir.

No caso das horas in itinere, o esforço se veio de modo a convencer que através da supressão desta, o empregador se sentiria mais estimulado para fornecer condução a seus funcionários em caso de local de difícil acesso ou não funcionamento de transportes públicos. Por certo, o não cômputo das horas itinerantes na carga horária de trabalho, deveria fomentar um caminho onde isso ocorresse, uma vez que, visando o lucro, o empregador não forneceria condução ao trabalhador nessas condições, pois esta seria usada para fins de extensão da jornada de trabalhador. Dessa forma, restava ao trabalhador se encarregar de chegar ao local de trabalho em meios de transporte pouco usuais ou até perigosos.

Por ora, esse estímulo não fora comprovado na prática, permanecendo o dono da empresa, sem prestar auxílio no fornecimento de condução em muitos casos. Nesse sentido, o trabalhador continua se expondo a métodos de transportes mais perigosos como o compartilhamento de motocicletas e vans sobrecarregadas, sem ter o lapso temporal deste trajeto calculado na extensão de sua carga laboral e conseqüentemente sem receber remuneração por esse deslocamento.

É possível aferir que o Poder Legislativo não considerou a escolha do local do estabelecimento empresarial pela pessoa do empregador, em virtude das vantagens financeiras, de ordem ou estratégicas que obteria. Dessa forma, o risco de sua atividade fora transferido em boa parte para o trabalhador a quem nela é introduzido, e não em quem empreende.

Nessa esteira de raciocínio, o legislador acaba por ferir o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, defendido como fundamento da República Federativa do Brasil em seu art. 1º, III¹³.

Além de colocar o trabalhador em situação degradante e prejudicial nesse sentido, ao retirar os direitos trabalhistas através da Reforma, também se é discutido o conflito contra outro

¹³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;

fundamento da República, que garante os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, também no art. 1º, em seu inciso IV¹⁴.

Antonio Carlos Facioli Chedid¹⁵ faz uma brilhante síntese perante a constitucionalidade da alteração legislativa:

A inserção da nova redação do §2º do art. 58, a nosso ver, padece de doença jurídica grave e de fácil diagnóstico, de vez que em exame de constitucionalidade ou legalidade, resultará na demonstração de violação direta de princípios e literal disposição constitucional e de legalidade estrita, resultando, como o será exposto a seguir, em verdadeira condição ilegal de prestação de serviço ou tempo à disposição do tomador do trabalho, na ficção celetista, sem a contrapartida remuneratória. (...)

Afirma o legislador, como se vê, que o tempo despendido pelo empregado, não é tempo à disposição do empregador, confrontando também como o art. 4º da CLT, em sua exegese teleológica (...)

Logo, como exposto acima, o direito às horas in itinere era um direito do trabalhador assegurado pelo art. 7º da Constituição Federal, os direitos trabalhistas são de 2ª dimensão, por serem considerados sociais e melhorarem a condição social de cada trabalhador, seja este urbano ou rural. A mudança promovida pela nova Lei, vai em choque ao que tanto se preza e é garantido pela nossa Carta, principalmente porque a classe trabalhadora é a parte vulnerável na relação trabalhista e necessita dessa proteção, ora violada.

4. CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei 13.467/2017, alterou diversos dispositivos presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas. Esses dispositivos continham muitos direitos conquistados historicamente pelos trabalhadores, sendo, portanto, o patrimônio jurídico resultante de uma grande luta.

Tamanha alteração era vista como necessária, no sentido que a atividade empresária se encontrava em estado declinante. Para promover-la, o legislador pensou em conceder alguns benefícios ao empresário, e que até certo ponto, eram inevitáveis. Porém, como visto na

¹⁴ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; ([Vide Lei nº 13.874, de 2019](#))

¹⁵ CHEDID, Antonio Carlos Facioli. Comentário ao art. 58 da CLT In LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio. (Organizadores). Reforma Trabalhista comentada por Juízes do Trabalho: artigo por artigo – Atualizada até o fim da vigência da MP 808/17 e Lei 13.660. São Paulo: LTr, 2018, p. 75.

presente produção científica, a relação trabalhista, onde o trabalhador é a parte vulnerável, com tais mudanças, se tornou mais desigual ainda.

Essa desigualdade gerada se passa pela violação de princípios constitucionais, que garantiam ao obreiro, certas proteções. Essas proteções eram os direitos sociais fundamentais já adquiridos.

Por mais que o legislador tenha tido intenções positivas perante ao trabalhador, pretendendo assegurar maiores oportunidades de emprego para todos, não foi comprovado tal melhora na situação fática. O poder financeiro regula as relações, e ao empresário foi entregue além de sua condição econômica, o beneficiamento através da lei.

É possível dizer que o capital não se conforma, e nesse raciocínio, sempre se deseja mais. Para tanto, a supressão de direitos como as horas in itinere, viera de forma pontual aos empregadores, tornando o trabalhador ainda mais vulnerável em uma relação que se pretendia por ser equilibrada.

As horas in itinere garantiam aos trabalhadores envolvidos em uma situação fática muito específica, o levantamento do tempo casa-estabelecimento empresarial e sua volta, no cálculo de sua jornada de trabalho. Ou seja, era considerado que estavam à disposição de seu contratante, e, portanto, recebiam por isso.

Tão somente isso era possível se o trabalhador se deslocasse em veículo fornecido pelo seu patrão e, tivesse rumo a lugar de difícil acesso ou não servido por transporte público. Dessa maneira, é nítido que se tratam de casos peculiares, exemplificado na presente, e que deveriam ser analisadas de forma distinta.

Conclui-se que as horas itinerantes, em sua supressão, deixou também de lado o princípio da igualdade, consistindo no tratamento igual perante os iguais, e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, ignorando a condição abordada neste artigo enfrentada por esses trabalhadores. Essa supressão viera por meio de uma onda de demais supressões e extinções trabalhistas, que visando melhorar a atividade empresária, deslocou alguns ônus para os obreiros, trazendo um enorme prejuízo social para estes.

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 outubro. 2019.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Senado (1943). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 setembro. 2019.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Senado (2017). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 12 setembro. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: 20602520125030063**, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 07/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121574795/recurso-de-revista-rr20602520125030063>. Acesso em: 18 de outubro de 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

CHEDID, Antonio Carlos Facioli. Comentário ao art. 58 da CLT In LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio. (Organizadores). **Reforma Trabalhista comentada por Juízes do Trabalho: artigo por artigo** – Atualizada até o fim da vigência da MP 808/17 e Lei 13.660. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo. Atlas S.A. 2012.

MARTINS, Kamila Mendes; NEITSCH, Joana. Flexibilizar pagamento de horas in itinere é retirar direito do trabalhador, dizem juristas. Gazeta do Povo. Disponível em:

<https://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/flexibilizar-pagamento-de-horas-in-itinere-e-retirar-direito-do-trabalhador-dizem-juristas-5vx4gzqlwvj8sc7b4fc98g6rf/>.

Acesso em 09 de outubro de 2019.

VENTURA, Manoel. Reforma trabalhista vai gerar empregos e aumentar produtividade.

Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/reforma-trabalhista-vai-gerar-empregos-aumentarprodutividade-diz-meirelles-21586177>. Acesso em: 28 setembro, 2019.