

A PRECARIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PELA REVOGAÇÃO DO §2º DO ARTIGO 58 DA CLT: A LUZ DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS

THE PRECARIZATION OF LABOR LEGISLATION BY THE REPEAL OF §2 OF ARTICLE 58 OF THE CLT: IN THE LIGHT OF CONSTITUTIONAL AND LABOR PRINCIPLES

Jonas Thadeu de Almeida SOUSA¹

Rachel Martins da FONSECA²

Resumo

A evolução das horas in itinere no Brasil é marcada por significativas mudanças legislativas e interpretações jurisprudenciais. Inicialmente, a Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de 1978 reconhecia essas horas como parte da jornada de trabalho em casos de difícil acesso ao local de trabalho ou falta de transporte público, com o transporte fornecido pelo empregador.

Alterações posteriores, como as de 1993, 1995 e 2001, ajustaram os critérios para o pagamento dessas horas, considerando aspectos como a disponibilidade parcial de transporte público e a divergência de horários. A inclusão do parágrafo 2º no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 2001 solidificou o entendimento de que o tempo de deslocamento deveria ser computado na jornada de trabalho sob determinadas condições.

Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017 revogou este parágrafo, excluindo o tempo de deslocamento da contagem da jornada, salvo exceções específicas. Esta mudança impactou profundamente os trabalhadores, que anteriormente poderiam contar com a remuneração pelo tempo de deslocamento.

A análise jurisprudencial revela que, após a reforma, decisões judiciais passaram a negar sistematicamente o reconhecimento das horas in itinere, evidenciando a aplicação rigorosa da nova legislação.

Este estudo analisa essas transformações legais e jurisprudenciais, destacando o impacto da reforma na vida dos trabalhadores e a necessidade de um debate contínuo sobre a proteção dos direitos trabalhistas e a dignidade do trabalhador no contexto das relações de trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Revogação. Horas. In. Itinere. Precarização.

Abstract

The evolution of in itinere hours in Brazil is marked by significant legislative changes and jurisprudential interpretations. Initially, Precedent No. 90 of the Superior Labor Court (TST) of 1978 recognized these hours as part of the working day in cases of difficult access to the workplace or lack of public transport, with transport provided by the employer.

Subsequent changes, such as those in 1993, 1995 and 2001, adjusted the criteria for paying these hours, considering aspects such as the partial availability of public transport and divergence in timetables. The inclusion of paragraph 2 in article 58 of the Consolidation of Labor Laws (CLT) in 2001 solidified the understanding that travel time should be included in the working day under certain conditions.

However, the 2017 Labor Reform revoked this paragraph, excluding commuting time from working hours, except for specific exceptions. This change had a profound impact on workers, who previously could count on compensation for commuting time.

¹Mestre em Direito e Instituições Políticas e Docente na Instituição FAMINAS/BH – Faculdade de Minas – Belo Horizonte/MG – jonas.sousa@professor.faminas.edu.br

²Acadêmica do curso de Direito – Faculdade de Minas – FAMINAS/BH – rachelmartinsdafonseca@gmail.com

The jurisprudential analysis reveals that, after the reform, judicial decisions began to systematically deny the recognition of hours in itinere, demonstrating the strict application of the new legislation.

This study analyzes these legal and jurisprudential transformations, highlighting the impact of the reform on workers' lives and the need for a continuous debate on the protection of labor rights and worker dignity in the context of labor relations in Brazil.

Keywords: Revocation. Hours. In. Itinere. Precariousness.

1 Introdução

A evolução das horas in itinere no Brasil reflete as transformações nas relações de trabalho e na legislação trabalhista ao longo das últimas décadas. As horas in itinere, ou tempo de deslocamento entre a residência do trabalhador e o local de trabalho, sempre foram uma questão sensível nas discussões sobre direitos trabalhistas. No Brasil, a legislação e a jurisprudência em torno desse tema passaram por diversas mudanças, que impactaram diretamente os direitos e deveres de trabalhadores e empregadores.

Originalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, não contemplava explicitamente as horas in itinere. No entanto, a interpretação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a criação de súmulas começaram a definir os contornos desse direito. A Súmula nº 90, publicada pelo TST em 1978, foi um marco importante, estabelecendo que o tempo gasto em transporte fornecido pelo empregador em locais de difícil acesso ou sem transporte público adequado deveria ser considerado como parte da jornada de trabalho.

Ao longo dos anos, a regulamentação das horas in itinere foi ajustada para refletir mudanças nas condições de trabalho e no transporte. Modificações em 1993, 1995 e 2001 na Súmula nº 90, e a inclusão do parágrafo 2º no artigo 58 da CLT, tentaram tornar mais claros os critérios para o pagamento dessas horas. No entanto, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma mudança drástica, excluindo o tempo de deslocamento da jornada de trabalho, exceto em situações específicas.

Esta introdução explora o contexto histórico e legislativo das horas in itinere, destacando a relevância deste estudo para compreender os impactos das mudanças legislativas sobre os trabalhadores brasileiros e as decisões judiciais subsequentes. A análise das transformações legais e jurisprudenciais permite um entendimento mais profundo da dinâmica das relações de trabalho no Brasil e da proteção dos direitos dos trabalhadores.

O objetivo é compreender as implicações das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista e avaliar se elas atenderam ao propósito de modernizar as relações de trabalho ou se resultaram em uma precarização das condições laborais.

2 Horas In Itinere

2.1 Breve Relato Histórico

A Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicada em 1978, consolidou as horas in itinere no Brasil.

A referida Súmula passou a prever que o tempo disposto pelo empregado no trajeto de casa ao trabalho e vice-versa, se tratando de local de difícil acesso ou não atendidos por transporte público regular e em transporte disponibilizado pelo empregador deveria ser computado na jornada de trabalho do empregado (BRASIL, 1978).

Ao longo dos anos foram realizadas algumas alterações na referida Súmula, limitando o entendimento firmado.

No ano de 1993 houve a primeira alteração na Súmula nº 90, estabelecendo que falta de transporte público não justifica o pagamento das horas in itinere e que havendo transporte público regular em parte do trajeto, o pagamento das horas in itinere estaria restrito ao trajeto não coberto pelo transporte público (BRASIL, 1993).

Em 1995 houve a segunda alteração, prevendo que a divergência entre os horários de início e término da jornada de trabalho do empregado e os horários do transporte público regular também justificariam o direito às horas in itinere (BRASIL, 1995).

E por fim, em 2001 a alteração foi no sentido de que o período que excedia a jornada legal seria considerado como horas extras, sujeito ao respectivo adicional (BRASIL, 2001).

Também no ano de 2001 houve a inclusão do parágrafo 2º no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que passou a prever que o período que o empregado leva para chegar ao local de trabalho e para retornar, independentemente do meio de transporte utilizado, não será contabilizado na jornada de trabalho, exceto quando o local for de difícil acesso ou não houver transporte público disponível, e o empregador fornecer o transporte (BRASIL, 2001).

No ano de 2017 houve a revogação do parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, deixando de ser computado na jornada de trabalho do empregador o tempo de deslocamento de sua residência até o local de trabalho e vice-versa, nos casos de local de difícil acesso ou de falta de disponibilidade de transporte público.

2.2 Conceito

O termo “horas in itinere” se refere ao tempo de deslocamento que um trabalhador leva para ir de sua residência até o local de trabalho e vice-versa.

Para que as horas in itinere fossem computadas, o local de trabalho deveria ser de difícil acesso ou não houvesse disponibilidade de transporte público, nesse caso o transporte até o local de trabalho deveria ser disponibilizado pelo empregador.

Para Delgado (2017, p,121):

As horas itinerantes dizem respeito ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retomo, 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).

Em resumo, as horas in itinere referem-se ao tempo que um trabalhador gasta se deslocando entre sua residência e o local de trabalho quando não há transporte público disponível, devendo, nesse caso, o transporte ser fornecido pelo empregador.

2.3 Aplicação Horas In Itinere: Entendimento dos Tribunais Sobre o Instituto das Horas In Itinere Antes da Lei nº 13.467/2017

Antes da Reforma Trabalhista que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 as horas in itinere eram reconhecidas e geravam horas extras.

A decisão da Tribunal Superior do Trabalho (TST) no recurso de revista nº 37641-14.2005.5.05.0121 relatado pelo Ministro Pedro Paulo Manus, julgado em

28/09/2011 e publicado em 04/11/2011 reconheceu que o tempo em que os empregados aguardavam o transporte fornecido pela empresa era tempo à disposição do empregador, sujeito ao pagamento de horas extras.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TEMPO. À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. Agravo a que se dá provimento, por possível violação do art. 4º da CLT, para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TEMPO. À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. Decisão regional em que não se reconheceu como tempo à disposição do empregador, o período em que os empregados ficavam aguardando o transporte fornecido pela empresa. De acordo com o entendimento desta Corte, consubstanciado na Súmula nº 366 do TST, " não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal" . Assim, deve ser reconhecido, como labor extraordinário, o tempo anterior e posterior à jornada de trabalho, desde que o empregado esteja à disposição do empregador, como é a hipótese da espera pelo transporte por ele fornecido. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-37641-14.2005.5.05.0121, 7ª Turma, Relator Ministro Pedro Paulo Manoel, DEJT 04/11/2011).

Essa análise trata de um caso em que foi interposto um agravo de instrumento em recurso de revista (RR-37641-14.2005.5.05.0121) perante a 7ª Turma do TST.

No agravo de instrumento, foi reconhecida a possibilidade de violação do artigo 4º da CLT, o que levou à determinação do processamento do recurso de revista.

No recurso de revista, o tema central é a discussão sobre horas extras decorrentes do tempo à disposição do empregador, especialmente no período em que os empregados aguardavam o transporte fornecido pela empresa. A decisão regional não reconheceu esse período como tempo à disposição do empregador.

O relator do caso fundamentou sua decisão no entendimento consolidado do TST, representado pela Súmula nº 366, que trata das variações de horário do registro de ponto e estabelece critérios para computar como jornada extraordinária. Segundo essa súmula, variações de horário não excedentes a cinco minutos, observado o limite de dez minutos diários, não serão consideradas como jornada extraordinária. No entanto, se ultrapassado esse limite, o tempo excedente será considerado como extra.

O relator interpretou que o período de espera pelo transporte fornecido pela empresa se enquadra como tempo à disposição do empregador, o que torna as horas laboradas durante esse período como horas extras. Portanto, o recurso de revista foi conhecido e provido para reconhecer como válido o pedido de pagamento das horas extras relacionadas ao tempo em que os funcionários ficavam à disposição do empregador, aguardando o transporte fornecido pela empresa.

Em outro exemplo acerca da aplicação das horas in itinere antes da Lei nº 13.467/2017, a decisão proferida pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Agravo de Instrumento nº 1101-95.2013.5.04.0611, relatado pelo Ministro Marcelo Lamego Pertence, julgado em 14/12/2016 e publicado em 19/12/2016 trata da controvérsia sobre o direito às horas in itinere, vejamos:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS IN ITINERE . LEI Nº 13.015/2014. " 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 ' " (Súmula nº 90, II, desta Corte superior). Revelando a decisão recorrida sintonia com a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho, o processamento do Recurso de Revista encontra óbice no artigo 896, § 7º, da CLT e na Súmula n.º 333 desta Corte superior. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (AIRR-1101-95.2013.5.04.0611, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 19/12/2016).

Inicialmente, a reclamada, Valtra do Brasil Ltda., interpôs o Agravo de Instrumento contra a decisão monocrática que negou seguimento ao seu Recurso de Revista. Alegou que seu recurso merecia processamento devido à caracterização de divergência jurisprudencial e à violação de dispositivos legais e constitucionais.

No mérito, a questão central foi a negativa do Tribunal Regional de reconhecer o direito às horas in itinere à parte reclamante, Joel Bueno de Lima. O TRT manteve a condenação da empresa ao pagamento dessas horas, fundamentando-se na falta de compatibilidade do transporte público regular com os horários de trabalho do empregado, conforme estabelecido na Súmula nº 90, II, do TST.

A reclamada argumentou que o local de trabalho era de fácil acesso e que fornecia transporte intermunicipal para seus empregados. No entanto, o TST entendeu que a decisão regional estava em conformidade com a jurisprudência consolidada do

Tribunal, não admitindo o Recurso de Revista com base no artigo 896, § 7º, da CLT e na Súmula n.º 333 do TST, que vedam o reexame de fatos e provas em Recurso de Revista.

O relator destacou que a questão já estava pacificada no TST, sendo que a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é suficiente para gerar o direito às horas in itinere, conforme a Súmula n.º 90, II. Além disso, ressaltou que a simples existência de transporte público não afasta o direito às horas in itinere quando há incompatibilidade de horários.

Por fim, o Agravo de Instrumento foi negado por unanimidade, confirmando a decisão do TRT e mantendo a condenação da empresa ao pagamento das horas in itinere ao empregado, de acordo com o entendimento pacificado do TST.

3 Princípios Constitucionais

3.1 Princípio Dignidade da Pessoa Humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro e está previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88).

Ele estabelece que cada ser humano possui um valor intrínseco, inerente à sua própria condição de pessoa, e que esse valor deve ser respeitado e protegido em todas as circunstâncias.

Segundo Barcellos (2023, p. 126):

De forma bastante geral, trata-se da ideia que reconhece aos seres humanos um status diferenciado na natureza, um valor intrínseco e a titularidade de direitos independentemente de atribuição por qualquer ordem jurídica.

Do ponto de vista jurídico, o conteúdo da dignidade se relaciona com os chamados direitos fundamentais ou humanos. Isto é: terá respeitada sua dignidade o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados, ainda que a dignidade não se esgote neles. Na expressão de José Carlos Vieira de Andrade, “Realmente, o princípio da dignidade da pessoa humana está na base de todos os direitos constitucionalmente consagrados, quer dos direitos e liberdades tradicionais, quer dos direitos de participação política, quer dos direitos dos trabalhadores e direitos a prestações sociais”.

Em suma, a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que permeia todo o ordenamento jurídico, garantindo a proteção e realização dos direitos fundamentais de cada indivíduo.

3.2 Princípio da Vedação ao Retrocesso

O princípio da vedação ao retrocesso estabelece que uma vez adquiridos determinados direitos, eles não podem ser retrocedidos ou diminuídos, ou seja, uma vez que uma sociedade alcança um certo nível de proteção dos direitos fundamentais, é vedado que essa proteção seja revogada sem que haja uma política substitutiva adequada.

Segundo Barcellos, (2023, p. 63):

Partindo desses pressupostos, o que a eficácia vedativa do retrocesso propõe se possa exigir do Judiciário é a invalidade da revogação dos enunciados que, regulamentando o princípio constitucional, ensejaram a aplicação e a fruição dos direitos fundamentais ou os ampliaram, toda vez que tal revogação não seja acompanhada de uma política substitutiva. Isto é: a invalidade, por inconstitucionalidade, ocorrerá quando se revogarem as disposições infraconstitucionais descritas, deixando um vazio em seu lugar. A ideia é que a revogação de um direito, já incorporado como efeito próprio do princípio constitucional, o esvazia e viola, tratando-se, portanto, de uma ação inconstitucional.

Em resumo, o princípio da vedação ao retrocesso funciona como uma proteção contra retrocessos injustificados nos direitos conquistados pelos trabalhadores, garantindo que os avanços alcançados sejam preservados e aprimorados ao longo do tempo.

3.3 Princípio da Valorização do Trabalho

O princípio da valorização do trabalho é um dos princípios fundamentais e está previsto no artigo 1º, inciso IV e no artigo 170, ambos da CRFB/88.

Esse princípio estabelece que o trabalho deve ser reconhecido, respeitado e valorizado em todas as suas formas, buscando assegurar que os trabalhadores recebam remuneração justa e condições dignas de trabalho.

Segundo Padilha (2014, p. 219):

Assim é que a Constituição considera o trabalho como um dos fundamentos da República, um valor social, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político (art. 1º). Estabelece, ainda, que a ordem econômica deverá estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). O trabalho é também considerado um Direito Social (art. 6º) e a educação deverá estar voltada para o desenvolvimento da pessoa e sua qualificação para o trabalho (art. 205), e a redução dos riscos inerentes ao trabalho é direito social imposto por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXI).

Tais disposições constitucionais sustentam as premissas básicas da dignificação do trabalho humano e de sua primazia sobre a ordem econômica, aliando a proteção da dignidade do trabalhador, a conquista da qualidade de vida no ambiente de trabalho seguro, como valores fundamentais nas relações de trabalho.

Dessa forma, o princípio da valorização do trabalho é de grande relevância pois promove a proteção da dignidade dos trabalhadores, sendo considerado mais que um princípio constitucional do trabalho, sendo um fundamento do Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2017).

3.4 Princípio da Isonomia

O princípio da isonomia está previsto no artigo 5º da CRFB/88 e estabelece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...”. (BRASIL, 1988).

Esse princípio visa garantir que todos tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades, independentemente de qualquer circunstância.

O princípio da isonomia pode ser dividido em isonomia formal e material.

Segundo Barcelos (2023, p. 220):

A isonomia formal visualiza a questão sob a perspectiva das normas e sua aplicação, como se verá, ao passo que a isonomia material se ocupa da situação real em que as pessoas se encontram, embora as duas dimensões interajam continuamente. Explica-se melhor.

A isonomia material busca promover a igualdade real dos indivíduos – ou, ao menos, a redução das desigualdades –, o que pode ser levado a cabo por meio de mecanismos variados. O sistema de assistência social previsto pela Constituição (arts. 203 e 204), por exemplo, procura socorrer a quem esteja em situação de necessidade extrema, de modo a impedir a miséria. O critério de “baixa renda” da família é utilizado pela Constituição em várias oportunidades para prever benefícios específicos a esses grupos (e.g., art. 7º, XII, art. 201, IV e § 12).

A igualdade material pode ser perseguida também por meio de benefícios específicos dirigidos por determinado tempo a grupos considerados particularmente discriminados, cujo fundamento não é, propriamente, a questão da baixa renda: tais políticas, como se sabe, são frequentemente chamadas de ações afirmativas.

Ou seja, a isonomia formal refere-se à igualdade perante a lei, prevendo que todas as pessoas devem ser tratadas igualmente, independentemente de qualquer diferença.

Já a isonomia material reconhece que existem desigualdades sociais, econômicas e culturais que podem gerar diferenças que impedem o alcance de uma verdadeira igualdade.

Em suma, enquanto a isonomia formal se concentra na igualdade perante a lei, a isonomia material busca a igualdade de condições e oportunidades, levando em consideração as desigualdades sociais existentes.

4 Princípios Trabalhistas

4.1 Princípio da Proteção ao Trabalhador

O princípio da proteção ao trabalhador é um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho e visa garantir a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Esse princípio reconhece a vulnerabilidade do empregado na relação de emprego e busca equilibrar o poder entre empregado e empregador, assegurando condições dignas de trabalho.

Considerando que o empregado é a parte mais frágil na relação de emprego, sendo hipossuficiente em relação ao empregador, faz-se necessário o princípio da proteção ao trabalhador para que não exista desigualdades nessa relação, protegendo o empregado juntamente com os seus direitos. (CASSAR; BORGES, 2017)

Segundo Cassar e Borges (2017, p. 18):

O princípio da proteção ao trabalhador está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita, em muito, a autonomia da vontade das partes. Portanto, o Estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais. Estas formarão a estrutura basilar de todo contrato de emprego.

Em resumo, o princípio da proteção ao trabalhador reconhece a desigualdade existente na relação entre empregado e empregador, estabelecendo mecanismos para proteger os direitos e interesses dos trabalhadores, promovendo assim relações de trabalho mais justas e equitativas.

4.2 Princípio da Norma Mais Benéfica

O princípio da norma mais benéfica advém do princípio da proteção ao trabalhador e estabelece que, em casos de conflito entre normas jurídicas que regem as relações de trabalho, deve-se aplicar aquela que ofereça maior benefício ao empregado.

Esse princípio visa garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover condições de trabalho mais favoráveis.

Segundo Cassar e Borges (2017, p. 19):

O princípio da norma mais favorável deriva do princípio da proteção e pressupõe a prévia existência de um conflito entre normas aplicáveis a um mesmo trabalhador. Nesse caso, deve-se optar pela norma que for mais favorável ao obreiro, pouco importando sua hierarquia formal. Em outras

palavras: o princípio determina que, caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deve-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se levar em consideração a hierarquia das normas.

Sendo assim, o princípio da norma mais benéfica visa garantir a proteção dos direitos trabalhistas e promover a equidade nas relações de trabalho, assegurando que os empregados sejam beneficiados pelas normas mais favoráveis em vigor.

5 Análise Jurisprudencial Posterior à Reforma Trabalhista

Para o período anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, a antiga redação do art. 58, § 2º, da CLT exigia que o tempo de deslocamento fosse computado na jornada apenas se o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e se o empregador fornecesse condução.

E para o período posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, o tempo de deslocamento não é computado na jornada de trabalho, conforme a redação atual do art. 58, § 2º, da CLT.

Atualmente os Tribunais aplicam com rigor as mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista, especialmente no que concerne às horas in itinere, e reforça a necessidade de considerar o contexto normativo vigente ao analisar direitos trabalhistas.

A decisão do TST no recurso de revista nº 320-83.2020.5.05.0196 relatado pela Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 21/05/2024 e publicado em 24/05/2024 teve como ponto central do litígio o não reconhecimento do direito às horas in itinere pela reclamante, que trabalhava em Feira de Santana/BA e residia em Salvador/BA. A decisão manteve a negativa ao recurso de revista da reclamante, fundamentando a inexistência de transcendência na questão apresentada e reforçando a aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017.

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – HORAS IN ITINERE – TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR NA SEDE DA EMPRESA – TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. A decisão agravada observou os artigos 932, III, IV e VIII, do CPC e 5º, LXXVIII, da Constituição da República, não comportando reconsideração ou reforma.

Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-320-83.2020.5.05.0196, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 24/05/2024).

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe significativas alterações na CLT, afetando diretamente a questão das horas in itinere. A redação do art. 58, § 2º, da CLT foi alterada, excluindo o tempo de deslocamento da contagem da jornada de trabalho, salvo exceções específicas.

A decisão de primeira instância, mantida pelo Tribunal Regional, afastou o direito da reclamante às horas in itinere. O juízo *a quo* fundamentou que o local da prestação de serviços era de fácil acesso, e o transporte público urbano em Feira de Santana funcionava até a meia-noite, não configurando local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. A mudança de cidade por parte da empregada (residindo em Salvador e trabalhando em Feira de Santana) não impunha ao empregador o ônus do transporte, mesmo que este fornecesse condução.

A decisão ressaltou a aplicação da nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, estabelecida pela Lei nº 13.467/2017, que determina que o tempo de deslocamento não será computado na jornada de trabalho, pois não é considerado tempo à disposição do empregador.

A decisão final do acórdão negou provimento ao agravo da reclamante, mantendo a decisão do Tribunal Regional e aplicando as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista. A análise concluiu que a questão não possuía transcendência, ou seja, não apresentava relevância social, econômica, política ou jurídica significativa para justificar a revisão da decisão.

A jurisprudência analisada exemplifica de forma clara os impactos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, sobre a legislação trabalhista no Brasil. A decisão enfatiza a aplicação da nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, que exclui o tempo de deslocamento da contagem da jornada de trabalho, exceto em circunstâncias muito específicas.

Anteriormente, a legislação trabalhista garantia o pagamento das horas in itinere, ou seja, o tempo gasto pelo trabalhador em deslocamento até o local de trabalho, quando este fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público. Essa proteção visava reconhecer e compensar o tempo adicional que o trabalhador dedicava ao seu deslocamento, especialmente em áreas remotas ou mal servidas por transporte público.

Com a revogação do §2º do art. 58 da CLT pela Reforma Trabalhista, houve uma mudança significativa nesse entendimento. O novo dispositivo legal passou a não considerar o tempo de deslocamento como parte da jornada de trabalho, salvo exceções muito restritas. Essa alteração representa uma clara precarização da legislação trabalhista, retirando um direito que anteriormente protegia os trabalhadores que enfrentavam longos deslocamentos para chegar ao local de trabalho.

No caso analisado, a reclamante, que trabalhava em Feira de Santana/BA e residia em Salvador/BA, não teve reconhecido o direito às horas in itinere, apesar da ausência de transporte público no horário de encerramento de sua jornada. A decisão judicial baseou-se na nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, argumentando que o local de trabalho era de fácil acesso e servido por transporte público urbano até à meia-noite, desconsiderando o fato de a reclamante depender de transporte intermunicipal, que não funcionava no horário necessário.

Essa interpretação e aplicação da Reforma Trabalhista ilustram a redução dos direitos trabalhistas e a transferência de riscos e custos adicionais para os trabalhadores, especialmente aqueles que residem longe de seus locais de trabalho. A revogação do §2º do art. 58 da CLT, portanto, não apenas enfraquece a proteção legal anteriormente oferecida, mas também contribui para a precarização das condições de trabalho, ao desconsiderar o tempo de deslocamento como parte integrante da jornada de trabalho.

Em conclusão, a Reforma Trabalhista, ao modificar substancialmente o art. 58, §2º, da CLT, evidenciou um movimento de flexibilização e precarização da legislação trabalhista no Brasil, retirando direitos que garantiam uma maior justiça e equilíbrio nas relações de trabalho. A decisão judicial analisada reforça essa perspectiva, ao aplicar a nova legislação de forma que desfavorece o trabalhador, destacando a necessidade de um debate contínuo sobre os efeitos dessas mudanças legislativas na vida dos trabalhadores.

6 Considerações Finais

O presente artigo demonstra que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, especialmente no que diz respeito às horas in itinere. A revogação do tempo de deslocamento como parte da

jornada de trabalho, salvo em circunstâncias excepcionais, tem sido criticada por muitos como uma precarização das condições de trabalho e uma retirada de direitos dos trabalhadores. A jurisprudência atual tem aplicado rigorosamente essas alterações, como demonstrado em um caso recente analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Isso levanta questões importantes sobre a proteção dos direitos trabalhistas e a necessidade de um debate contínuo sobre o equilíbrio entre a flexibilização das relações de trabalho e a manutenção de condições dignas para os trabalhadores.

A análise histórica e jurisprudencial das horas in itinere revela que as mudanças legislativas, especialmente a Reforma Trabalhista de 2017, tiveram um impacto profundo na vida dos trabalhadores brasileiros. A retirada do reconhecimento das horas de deslocamento como parte da jornada de trabalho eliminou um direito que anteriormente compensava os trabalhadores por seu tempo adicional de deslocamento em casos específicos. As decisões judiciais recentes reforçam essa nova realidade, mostrando uma tendência de diminuição dos direitos laborais em prol da flexibilização das relações de trabalho.

Portanto, é essencial continuar debatendo as consequências dessas mudanças, garantindo que a busca por um mercado de trabalho mais flexível não comprometa a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. A legislação trabalhista deve equilibrar a necessidade de modernização com a proteção dos direitos dos trabalhadores, assegurando condições de trabalho justas e equitativas.

Assim, este estudo contribui para a compreensão das implicações da Reforma Trabalhista e destaca a importância de políticas que promovam a valorização do trabalho e a dignidade humana.

A revogação do §2º do artigo 58 da CLT afronta de forma direta os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da vedação ao retrocesso social e também o princípio da proteção ao trabalhador, significando verdadeira precarização de Direitos.

Esta revogação implica na retirada de garantias importantes relacionadas a jornada de trabalho, descanso e remunerações justas, resultando na precarização das condições de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores.

Além disso, enfraqueceram a segurança jurídica e a confiança nas normas trabalhistas que historicamente visavam a proteção do trabalhador frente às desigualdades inerentes às relações de emprego. Tal medida também desconsidera

os avanços sociais e econômicos conquistados ao longo dos anos, representando um verdadeiro retrocesso nas condições dignas de trabalho.

Referências

BARCELLOS, Ana Paula D. **Curso de Direito Constitucional**. Disponível em: Minha Biblioteca, (5ª edição). Grupo GEN, 2023. Acesso em: 22 abr. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 02 mai. 2024.

BRASIL. **Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=%C3%89%20adotada%20no%20territ%C3%B3rio%20nacional,ou%20presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20remunerados. Acesso em: 1 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 90**. HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO. Brasília/DF: Tribunal Superior do Trabalho (1978). Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void> > sumula 90. Acesso em: 02 mai. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. **Agravo de Instrumento nº 1101-95.2013.5.04.0611**. Relatora: Marcelo Lamego Pertence. Julgado em 14 dez. 2016. Publicado em 19 dez. 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a9650e1f99ed1718650d611ac33ea48f>. Acesso em: 12 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 320-83.2020.5.05.0196**. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgado em 21 mai. 2024. Publicado em 24 mai. 2024.

Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/48a8cc760c524d61016a734a435768d7>. Acesso em: 01 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 37641-14.2005.5.05.0121**. Relator: Pedro Paulo Manus. Julgado em 28 set. 2011. Publicado em 04 nov. 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/29f649d79f1e98f6449d3b9cdf78bca>. Acesso em: 01 jun. 2024.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Lei 13.467, de julho de 2017. 1. ed. São Paulo: Método, 2017. p. 3-219.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: Com comentários à Lei 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 5-381.

JUS.COM.BR. **Horas in itinere e reforma trabalhista: a sobrevida de um direito à margem da lei**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67700/horas-in-itinere-e-reforma-trabalhista>. Acesso em: 1 abr. 2024.

MIGALHAS. **Considerações sobre o princípio da norma mais favorável no direito do trabalho**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348733/consideracoes-sobre-o-principio-%20da-norma-mais-favoravel-no-direito-do>. Acesso em: 5 abr. 2024.

SARLET, Ingo, W. et al. **Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. Disponível em: Minha Biblioteca, SRV Editora LTDA, 2013. Acesso em: 22 abr. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST reconhece tempo de espera por transporte da empresa como hora extra**. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-reconhece-tempo-de-espera-por-transporte-da-empresa-como-hora-extra>. Acesso em: 14 mai. 2024.