

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
NÚCLEO ACADÊMICO DE NOVA CRUZ
CURSO DE DIREITO**

OZINALDO SANTANA

**A REFORMA TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO NAS HORAS *IN ITINERE* À
LUZ DA INTERPRETAÇÃO LÓGICO-SISTEMÁTICA E TELEOLÓGICA**

**NOVA CRUZ - RN
2019**

OZINALDO SANTANA

**A REFORMA TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO NAS HORAS *IN ITINERE* À
LUZ DA INTERPRETAÇÃO LÓGICO-SISTEMÁTICA E TELEOLÓGICA**

Artigo apresentado ao Curso de Direito do Núcleo Acadêmico de Nova Cruz da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN), como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Glauber de Lucena Cordeiro

**NOVA CRUZ - RN
2019**

© Todos os direitos estão reservados a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do(a) autor(a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu(a) respectivo(a) autor(a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

Catálogo da Publicação na Fonte.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

S232r Santana, Ozinaldo
A Reforma Trabalhista e sua aplicação nas horas in itinere à luz da interpretação Lógico-Sistemática e Teleológica. / Ozinaldo Santana. - Nova Cruz, 2019.
39p.

Orientador(a): Prof. Dr. Glauber de Lucena Cordeiro.
Monografia (Graduação em Direito). Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

1. Reforma trabalhista. 2. In itinere. 3. Trabalhador. I. Cordeiro, Glauber de Lucena. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

OZINALDO SANTANA

**A REFORMA TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO NAS HORAS *IN ITINERE* À
LUZ DA INTERPRETAÇÃO LÓGICO-SISTEMÁTICA E TELEOLÓGICA**

Artigo apresentado ao Curso de Direito do Núcleo Acadêmico de Nova Cruz da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 30 / 06 / 2019

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Glauber de Lucena Cordeiro (Orientador)
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN

Prof. Carlos Sérgio Gurgel da Silva
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN

Prof. Bruno Jose Souza de Azevedo
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN

Dedico este trabalho a minha família, especialmente, a minha filha que ainda criança viveu um período de certa ausência de minha parte, devido ao deslocamento diário até a UERN para estudar e concluir o Curso de Direito.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, por ter me ajudado a conseguir esse objetivo final, concluir o curso de Direito.

A minha família.

A minha filha Maria Eduarda Oliveira Santana, por ter me dado bom ânimo e compreendido a minha ausência durante todo o período que passei estudando.

Aos professores que exerceram suas atividades com profissionalismo e dedicação.

A REFORMA TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO NAS HORAS *IN ITINERE* À LUZ DA INTERPRETAÇÃO LÓGICO-SISTEMÁTICA E TELEOLÓGICA

Ozinaldo Santana¹

Resumo: O presente trabalho busca suscitar o questionamento acerca da Reforma Trabalhista (Lei nº13.467/17), e sua aplicação nas horas *in itinere* e como ela se apresenta hodiernamente e suas consequências, à luz da interpretação lógico-sistemática e teleológica. Dessa forma, expondo o novo dispositivo normativo, isto é, o art. 58, § 2 da CLT, o qual limitou e revogou alguns direitos trabalhistas. Para tanto, usa-se os meios de interpretação disponíveis em nosso sistema normativo, tais como o “método interpretativo lógico-sistemático e teleológico”, enfatizando os direitos constitucionais assegurados na Carta Magna, juntamente com outros dispositivos legais vigentes. Utilizou-se a pesquisa bibliográfica, a qual abrange a bibliografia já tornada pública em relação ao tema em estudo. Coexiste em nosso ordenamento, de forma expressa; os princípios e normas constitucionais bem como na própria CLT dispositivos que assegura a permanência do instituto das *horas in itinere*, e em decisões proferidas judicialmente, no intuito de assegurar o direito adquirido. Em seu contexto histórico, o instituto das horas *in itinere* não decorreu, inicialmente, de disposição legal, sendo necessária uma evolução jurisprudencial para que se chegasse a ser previsto em Lei. Enfatizando o caráter normativo cogente acerca desse dispositivo, o qual encontrou divergências entre o STF e TST, prevalecendo, assim a decisão do STF. A garantia de tal instituto provém das relações de trabalho que são marcadas pela desigualdade entre partes (empregador e empregado), o que gera a necessidade de estabelecimento de uma legislação protetiva, materializada, principalmente, Constituição Federal/88, e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Palavra-chave: Reforma Trabalhista. *In itinere*. Trabalhador.

LABOR REFORM AND ITS APPLICATION IN HOURS IN ITINERE THE LIGHT OF LOGICAL-SYSTEMATIC AND TELEOLOGICAL INTERPRETATION

Ozinaldo Santana²

Abstract: The present work seeks to raise the question about the Labor Reform (Law no. 13467/17), and its application in the hours in itinere and how it presents itself and its consequences in the light of logical-systematic and teleological interpretation. In this way, exposing the new normative device, that is, art. 58, § 2 of the CLT, which limited and revoked certain labor rights. To do so, we use the means of interpretation available in our normative system, such as the "logical-systematic and teleological interpretive method", emphasizing the constitutional rights guaranteed in the Magna Carta, along with other legal provisions in force. The bibliographical research was used, which includes the bibliography already made public in relation to the subject under study. It coexists in our order, expressly; the principles and constitutional rules as well as in the CLT itself provisions that ensure the permanence of the institute of hours in itinere, and in decisions rendered judicially, in order to ensure the acquired right. In its historical context, the institute of hours in itinere was initially not a legal provision, and a jurisprudential evolution was necessary in order for it to be envisaged in

¹ Acadêmico do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. E-mail: osantan@hotmail.com

² Acadêmico do Curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. E-mail: osantan@hotmail.com

Law. Emphasizing the cogent normative nature of this device, which found divergences between the STF and TST, prevailing, thus the decision of the STF. The guarantee of such an institute comes from labor relations that are marked by inequality between the parties (employer and employee), which generates the need to establish a protective legislation, materialized, mainly, Federal Constitution / 88, and in the Consolidation of Laws of the Work (CLT).

Keyword: Labor Reform. In itinere. Worker.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Metodologia Empregada. 3. Horas *in itinere*: breve aspecto histórico. 3.1 Horas *in itinere*: aspectos jurídicos (antes da reforma trabalhista) 4. A intervenção da norma, teoria do conglobamento, norma mais favorável, prejuízo para o trabalhador, pós lei nº 13.467/17, art. 58, §, da CLT. 4.1 A interpretação da norma. 4.2 Teoria do conglobamento aplicada ao direito do trabalho. 4.2.1 Princípio da proteção. 4.2.1.1 *In dubio* pro operário. 4.2.1.2 Princípio da condição mais benéfica. 4.2.1.3 Norma mais favorável. 4.3 Norma mais benéfica e flexibilização do direito do trabalho, proibição ao retrocesso prejudicial ao trabalhador. 4.4 Exclusão das horas *in itinere*, prejuízo para o trabalhador. 5. Permanência do Instituto das horas *in itinere* pós lei nº 13.467/17. 6. Considerações Finais e 7. Referências.

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo apresentar, ao leitor, questionamentos teóricos sobre a Reforma Trabalhista e a hora *in itinere*, à luz da interpretação lógico-sistemática e teleológica, confrontando-se com os dispositivos constitucionais, normativos e princípios, atinentes ao nosso ordenamento pátrio, fundamentados, de acordo com a literatura nacional especializada que defende a temática aqui abordada.

Com a revogação do artigo 58 § 2 da CLT, e da jurisprudência e da doutrina no que tange ao instituto das chamadas horas *in itinere*, ou hora de trajeto torna-se necessário contextualizar tal instituto nos aspectos sociais, históricos e jurídicos, enfatizando suas características doutrinárias e jurisprudenciais que faziam parte de sua composição, e, conseqüentemente, analisar o seu atual valor e as discussões, agora, trazidas no meio do direito do trabalho bem como suas conseqüências para o empregado, ou seja, trazer, às claras, o prejuízo causado, único e exclusivamente, à classe trabalhadora.

Partindo desse paradigma, analisaremos que a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/17, teve como conseqüência várias alterações no texto da CLT, revogando diversos artigos, bem como promovendo mudanças em seu texto, modificando a legislação trabalhista, inclusive, diversas jurisprudências consagradas pelo TST. A reforma impõe, portanto, questionável limitação à atividade jurisdicional dos Tribunais, sobretudo, quando revogou a legislação trabalhista que tratava das horas *in itinere*.

Vê-se que entre as diversas modificações trazidas pelo Legislador, encontra-se aquela que se faz como matéria de estudo neste artigo, que é o trato dispensado as *horas in itinere*. Para iniciarmos este estudo, faz-se necessária uma análise histórico e jurisprudencial do instituto, como forma de conhecer sua origem, bem como fundamentos de sua existência e sua aplicabilidade, consolidada no meio dos direitos trabalhistas, e que, por fim, ver o resultado final da alteração que tal legislação sofreu.

Desse modo, podemos vislumbrar, dentro desta perspectiva, que o trabalhador tem o direito a um trabalho, cujas prerrogativas sejam garantidas, que esse ambiente laboral seja digno e que seus direitos constitucionais sejam assegurados. Em vista disso, o direito fundamental, corroborado com a observância do princípio constitucional da “Vedação do retrocesso social”.

Neste sentido, a pesquisa teve como objetivo descrever sobre a Reforma Trabalhista no Brasil e a hora *in itinere*, à luz da interpretação lógico sistemático e teleológico, tendo como base fundamentada no ordenamento jurídico brasileiro sobre o direito do trabalho e

áreas correlatas, desta forma, fazendo com que haja essa interação entre os diversos ramos do direito, bem como os princípios constitucionais.

2. METODOLOGIA EMPREGADA

Para a compreensão do trabalho, é importante dizer que se trata de uma pesquisa bibliográfica, que de acordo com Moroz & Gianfaldon³ “consiste na seleção de obras que se revelam importantes e afins em relação ao que se deseja conhecer”. Buscando alcançar os objetivos, optamos por uma revisão bibliográfica, a qual é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído, principalmente, de livros e artigos científicos.

Como suporte para a revisão de literatura do presente trabalho, realizamos, da mesma forma, uma pesquisa bibliográfica com a qual procuramos conhecer as diferentes contribuições científicas possíveis sobre o tema escolhido, diretamente, relacionados à problemática, à determinação dos objetos, e à fundamentação da justificativa da escolha do tema e da elaboração das conclusões.

A pesquisas bibliográficas foi oriundas de diversos livros, artigos de revistas e jornais, documentos tipografados e eletrônicos, principalmente, obtidos via banco de dados on-line, bem como a consulta de monografias com temáticas correlatas, que tem como dispor ao pesquisador todo o material escrito, falado ou filmado sobre determinado tema, disponível na literatura do campo jurídico. Nas palavras de Marconi e Lakatos *apud* Horta⁴, “não sendo mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas aquela que propicia o exame de um tema sobre novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

Sobre esse aspecto, concordamos que a pesquisa adotada foi a analítica qualitativa que “[...] é aquela que pode ser definida como a que se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se, em princípio, pela não utilização de instrumental estatístico na análise dos dados. VIERA; ZOUAIN; BARDIN *apud* Adriane et al⁵.

³ MOROZ, Melania; GIANFALDONI, Mônica Helena T.A. O processo de pesquisa: iniciação. 2. Ed. Brasília: Líber Livro, 2006. 122 p. – (Serie Pesquisa, v.2). p. 31.

⁴ HORTA, Thais Ribeiro. **AVALIAÇÃO DA QUALIDADE PERCEBIDA E PRIORIZAÇÃO DE AÇÕES ESTRATÉGICAS POR MEIO DO MODELO MULTICRITÉRIOS DE APOIO À DECISÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS DE ALUMÍNIO NO SUDESTE MINEIRO**. 2013. Disponível em: <http://www.ufjf.br/engenhariadeproducao/files/2014/09/2012_3_Thais.pdf>. Acesso em: 06 maio 2019. p. 21

⁵ Adriane et al. **Análise da Utilização do Estudo de Caso Qualitativo e Triangulação na Brazilian Business Review**. s. d.. Disponível em: <<http://www.uces.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xvmostrappga/paper/viewFile/4125/1279>>. Acesso em: 07 maio 2019.

De acordo com Richardson *apud* Adriane et al⁶, “a metodologia qualitativa pode descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, assim como compreender e classificar processos dinâmicos vivenciados por grupos sociais”. Os critérios de seleção do material didático escolhido para o estudo deram-se a partir da credibilidade da fonte informativa e temas que abordavam o estudo em apreço. Os achados científicos foram analisados qualitativamente, embasados nos dados literários pesquisados.

Nesta mesma perspectiva, Araújo & Oliveira⁷, definem a pesquisa qualitativa proveniente de um estudo que se desenvolve numa situação natural, é rico em dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes, tem um plano aberto e flexível e focaliza a realidade de forma complexa e contextualizada.

A pesquisa qualitativa, como apresentada, tem como caráter um viés exploratório; ela proporciona ao entrevistado o estímulo de refletir livremente sobre determinados temas em questões. Dentro desta pesquisa, verifica-se que ela não apresenta dados precisos, como a pesquisa quantitativa, visto que a pesquisa qualitativa se trata de verificação de dados fornecidos através de relatórios, levando em consideração informações, isto é, as opiniões e comentários do público entrevistado. A diferença entre esses dois modos de pesquisa é que a pesquisa qualitativa tem caráter subjetivo, através nas narrativas escritas e faladas; enquanto que a quantitativa é baseada em números e cálculos matemáticos.

3. HORAS *IN ITINERE*: BREVE ASPECTO HISTÓRICO

A redação anterior do art. 58, § 2º da CLT, dizia em síntese que o tempo de percurso casa/trabalho/casa era remunerado. Portanto, o período que o empregado dispensava neste percurso, via de regra, era retribuído pecuniariamente, para isso sendo necessário a mensuração do tempo despendido. Conseqüentemente, sendo de suma importância para o direito trabalhista saber qual foi o tempo empregado no percurso pelo trabalhador; como se encontra presente no art. 4º da CLT (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.), o qual não foi revogado.

Como regra, a chamada “*hora in itinere*” ou “hora despendida” nunca foi considerada como tempo de efetivo exercício para fins trabalhistas. Todavia, de modo excepcional, a

⁶ Adriane et al. *Ibid.*

⁷ ARAÚJO, Aneide Oliveira; OLIVEIRA, Marcelle Colares. *Tipos de pesquisa*. São Paulo, 1997.

legislação trabalhista adotou esse conceito tendo como objetivo a remuneração do trabalhador neste deslocamento de ida e volta do trabalho, de casa para o trabalho, conforme o art. 238, §3º da CLT “Art. 238. Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada.”.

O referido artigo supracitado da CLT foi criado para unicamente se destinar aos ferroviários. Todavia, acabou dando ensejo a discussões de classes, e sendo, a partir dos ferroviários que outras classes de trabalhadores que também despendiam tempo no deslocamento entre casa/trabalho/trabalho/casa reivindicaram esse direito, que já era consagrado a estes ferroviários.

Como consequência dessas discussões, o Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 1978, consolidou a **súmula nº 90**, que tinha em seu conteúdo “o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho”. Houve inúmeras modificações na legislação em relação às horas *in itinere*, como dito por Krost & Almeida⁸:

A alteração se deu em grande medida em razão de reação negativa de parte da doutrina e da jurisprudência, que criticou o que denominou demasiado alargamento da noção de tempo à disposição prevista no Art. 4º da CLT. Novas alterações foram realizadas na referida súmula nos anos de 1993, 1995 e 2001, todas impondo limitação ao direito dos trabalhadores, sem qualquer respaldo na legislação trabalhista.

Nesse sentido, houveram algumas condições impostas para que o empregado tivesse direito as horas *in itinere*, que são as apresentadas nos parágrafos sucedâneos, as quais a partir daí consideram as situações legais que garantem o direito a este instituto. A composição da Súmula 90⁹ do TST, tinha a seguinte redação:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas n.º 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais n.º 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005; I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978); II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995); III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993); IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas

⁸ KROST, Oscar; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. HORAS “IN ITINERE” E REFORMA TRABALHISTA: a sobrevida de um direito à margem da lei. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67700/horas-in-itinere-e-reforma-trabalhista/1>>. Acesso em: 07 maio 2019.

⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 4 abr. 2019.

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). (grifos nossos)

O motivo principal sugerido para a criação desse instituto é o da localização em que os empregados moravam, os quais residiam nas zonas rurais; ou seja, local de difícil acesso, sendo necessário a mensuração deste tempo despendido. A instalação das empresas na zona rural proporcionalizava ao empregador uma situação mais favorável; pois deixavam de instalar nos grandes centros, devido aos gastos que eram muitos maiores em relação aquelas instaladas na zona rural, tendo como objetivo o barateamento da mão de obra, promoção de incentivos por parte das autoridades municipais, e de outras despesas. Citando as palavras de Brito¹⁰ o “Referido verbete sumular baseia-se na premissa de que as empresas se instalam em zonas rurais ou distantes dos perímetros urbanos para obterem o barateamento de suas atividades.”

Corroborando com esse pensamento, vê-se que é nítido o benefício que o empregador tem; como afirma Isabela Oliveira¹¹:

é importante ressaltar que o risco da atividade econômica é do empregador (CLT, artigo 2º, caput) e, assim, revela-se pertinente tal despesa para que os empregados tenham acesso ao local de trabalho escolhido exclusivamente pela empresa.

Neste mesmo sentido, Araújo¹² aponta que “o instituto das horas *in itinere* não decorreram, inicialmente, de disposição legal, sendo necessária toda uma evolução jurisprudencial para que se chegasse a ser previsto em Lei”. Já para Nascimento *apud* ARAÚJO¹³, defensor dessa tese, é o jurista Montenegro Bacca (Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Lima, TI, Imp. Salas, p. 38, 1959), que [...] cita precedentes na Constituição do Rei D. Fernando de Antequera (1415), na Espanha, contando-se o tempo de serviço dos trabalhadores rurais, incluído o percurso de ida e volta para a área onde a

¹⁰BRITO, M. P. D. emporiiodireito.com.br. **emporiiodireito.com.br**, 2018. Disponível em: <<http://emporiiodireito.com.br/leitura/a-reforma-trabalhista-e-a-extincao-das-horas-in-itinere-opcao-politica-razoavel>>. Acesso em: 27 out. 2018.

¹¹ ISABELA OLIVEIRA, C. D. [dom total](http://domtotal.com). [dom total](http://domtotal.com), 2018. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1252355/2018/04/a-reforma-trabalhista-e-a-supressao-do-pagamento-das-horas-in-itineri/>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018. P. 3-4

¹² ARAÚJO, Jacson Clênio da Silva. Da supressão das horas in itinere pela lei 13.467/2017. Fundação Universidade Federal de Rondônia. Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles. Departamento Acadêmico de Direito. Cacoal-RO. 2017. Disponível em: <<http://www.ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/2256/1/JACSON%20CL%20C3%8ANIO%20DA%20SILVA%20ARA%20C3%9AJAJO.pdf>>. Acesso em: 04 de abril de 2019. p. 39

¹³ARAÚJO, Jacson Clênio da Silva, *Ibid.* p. 39.

atividade viesse a ser desenvolvida. Igual orientação foi a do Decreto-Lei, de 16.3.1933 da Itália, considerando o tempo do percurso casa/trabalho/casa.

Foi no ano de 2005, através da resolução 129/2005 que fora publicada nos diários da justiça de 20, 22 e 25.04.2005, é que se formou a redação da súmula 90 TST. Tendo incorporadas as Súmulas n.º 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais n.º 50 e 236 da Seção Brasileira de Dissídios Individuais-1; como acima discriminado.

Dentro dessa perspectiva viu-se a união de vários dispositivos com o intuito de consagrar uma legislação mais favorável ao trabalhador, beneficiando, assim, toda a classe trabalhadora.

3.1 HORAS *IN ITINERE*: ASPECTOS JURÍDICOS (ANTES DA REFORMA TRABALHISTA)

Depois de apresentado esse breve histórico na construção das horas “*in itinere*”, iremos nos aprofundar nos fundamentos jurídicos que fizeram com que estas se consolidassem no nosso ordenamento jurídico, a ponto de fazer parte da legislação trabalhista. Cabe ressaltar o que diz a súmula 90, inc. V; como já acima apresentado.

Partindo desse entendimento, viu-se que tal instituto era de extrema importância, sendo assegurando até as horas extraordinárias, como visto. Logo, caso ultrapasse o horário da jornada de trabalho regulamentar, era assegurado o acréscimo de 50%, como consta na art. 59, § 1º, da CLT.

Entre os critérios que eram adotados para a caracterização das horas *in itinere* existia aquele que dizia que tinha que ser o transpor oferecido pelo empregador. Conforme afirma Saad *apud* Araújo¹⁴:

[...] só será considerado tempo de serviço aquele despendido no transporte em veículo oferecido pelo empregador. “Contrario sensu”, ainda que se trate de local de trabalho de difícil acesso sem regular transporte público, o tempo “*in itinere*” não se equipara a tempo de serviço se o empregador não fornecer esse transporte.

Com o advento da Reforma Trabalhista que entrou em vigor no dia 11/11/2017, houve inúmeras alterações nesta legislação entre as quais a que trata das horas *in itinere*; mas que, todavia, mesmo durante sua vigência, antes da Reforma Trabalhista, era permitida a negociação coletiva dentro deste instituto, na qual houve, segundo organizações

¹⁴ ARAÚJO, Jacson Clênio da Silva, *Ibid.* p. 43

internacionais, desrespeito a acordos multilaterais, por se tratar de desrespeito a acordos firmados.

Diante do contexto atual, onde é demonstrado que a hora *in itinere*, como direito do trabalho, teve seu direito suprimido, o qual era assegurado pelo texto constitucional causando prejuízo ao empregado. Como é de conhecimento de todos os juristas, assim como de toda classe acadêmica, as normas trabalhistas são irrenunciáveis, visto que é norma que tem o seu direito indisponível. Além disso, é inadmissível sua negociação de qualquer forma seja nos acordos ou convenções trabalhistas por se tratar de norma cogente.

Tais direitos eram considerados irrenunciáveis, como bem preceituava o entendimento firmado nas mais altas cortes constitucionais, as quais todos estão subordinados bem como o interesse e o bem-estar social. É o que preceitua a nossa Carta Magna através de acordos e decisões das cortes superiores e de acordos internacionais.

A edição da Súmula nº 320/TST “dá a obrigatoriedade do cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho, com redação original dada pela resolução 12/1993 e mantida pela resolução 121/2003, publicada em 19, 20 e 21.11.2003”, Araújo¹⁵.

Segundo Romano¹⁶ (2017, p. 1), o Brasil já se manifestou em não cumprir as medidas acordadas junto a OIT, fazendo reformas trabalhistas contrárias aos acordos firmados. Diante dessa situação, a OIT vem tomando as medidas necessárias cabíveis para assegurar os direitos dos trabalhadores. Como segue, abaixo:

A Convenção n. 144, em que se baseiam centrais sindicais e políticos contrários à Reforma Trabalhista, foi aprovada pela OIT em 1982. A Convenção 158 foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 68/1992 e do Decreto 1.855/1996. No Decreto 2.100/1996, o então presidente Fernando Henrique Cardoso formalizou a denúncia da norma internacional, tornando público que deixaria de ser cumprida no Brasil a partir de novembro de 1997.

Isso demonstra uma falta de compromisso com o cumprimento da legislação trabalhista, conseqüentemente, visando apenas o bem comum para determinadas instituições e não a coletividade, pois, como demonstrado vem descumprindo normas legalmente firmadas em nosso ordenamento jurídico.

Quando, ainda, em sua vigência, as horas *in itinere* sofreu algumas modificações, entre as quais está a última, narrada por Martinez *apud* Araújo¹⁷:

¹⁵ ARAÚJO, Jacson Clênio da Silva, *Ibid.* p. 41

¹⁶ ROMANO, R. T. Jus.com.br. Jus.com.br, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61842/a-reforma-trabalhista-e-convencoes-da-oit>>. Acesso em: 24 de junho de 2018.

¹⁷ ARAÚJO, Jacson Clênio da Silva, *Op. Cit.*, p. 42.

A última alteração sofrida no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho refere-se ao seu parágrafo 3º, incluído pela Lei Complementar 123, de 14.12.2006, que garantiu a possibilidade para as empresas de pequeno e médio porte de se prefixar, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio de deslocamento itinerário do funcionário computado na jornada de trabalho, bem como a forma e a natureza que tomará essa remuneração.

Por conseguinte, vemos que nossa legislação, principalmente, a Carta Magna nos assegurava os direitos trabalhistas, principalmente, aqueles considerados de caráter cogente, os quais eram invioláveis. Tendo em vista as hipóteses em que as normas consideradas de caráter cogentes guardam essa obrigatoriedade de todos em obedecê-la, esse entendimento é de um julgado já proferido em embargos interposto sob a égide da lei nº 11.496/2007, que já foi apreciado pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal, Teori Zavascki, que afastou essa possibilidade, mas há uma possibilidade, quando ocorre uma contrapartida, poderá haver uma flexibilização.

Segundo Fernandes¹⁸, no entanto, a Organização Internacional do Trabalho – OIT entende que houve violação e como consequência, houve a convocação do Brasil para prestar esclarecimentos sobre possíveis violações à convenção 98 da organização, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

4. A INTERPRETAÇÃO DA NORMA, TEORIA DO CONGLOBAMENTO, NORMA MAIS FAVORÁVEL, PREJUÍZO PARA O TRABALHADOR, PÓS LEI Nº 13.467/17, art. 58, § 2º, da CLT.

4.1 A INTERPRETAÇÃO DA NORMA

O direito existe para ser aplicado, porém para que se tenha efetividade antes, é preciso interpretá-lo. Só aplica bem o direito quem o interpreta bem. Devido ao fato de que a lei pode apresentar lacunas, é necessário preenchê-las (integração do direito), a fim de que se possa dar sempre uma resposta jurídica, favorável ou contrária, a quem se encontra em desamparo de lei expressa. Para Santana¹⁹, “interpretar é fixar o verdadeiro sentido e alcance da norma jurídica. Seguindo este pensamento, Luiz Eduardo Nierta *apud* Santana²⁰, a “interpretação Jurídica é aprender ou compreender os sentidos implícitos das normas jurídicas”. Consequentemente,

¹⁸ ANAÍS FERNANDES (Brasil). Folha de São Paulo (Org.). **Brasil deverá explicar à OIT se reforma trabalhista fere direito de sindicalização**: Organização vê indícios de que mudanças na lei podem ferir convenções da entidade. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/05/brasil-deverá-explicar-a-oit-se-reforma-trabalhista-fere-direito-de-sindicalizacao.shtml>>. Acesso em: 07 maio 2019.

¹⁹SANTANA, J. Da Hermenêutica Jurídica e da Interpretação Jurídica. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://jucamposs24.jusbrasil.com.br/artigos/412260445/da-hermeneutica-juridica-e-da-interpretacao-juridica>>. Acesso em: 4 Abril 2019. p. 1.

²⁰ SANTANA, J, Ibid., p. 1.

precisamos saber o que a norma quer expressar e o seu real valor, vinculando seus aspectos ao meio ao qual foi aplicada, como diz Herkenhoff *apud* Santana²¹, a “interpretação Jurídica é indagar a vontade atual da norma jurídica e fixar o seu campo de incidência.” Partindo desse princípio, vemos que a interpretação deve seguir um paradigma sistemático, dentro de uma lógica e que se precisa saber qual o fim que ela deve alcançar.

Foi feita apenas a interpretação literal ou gramatical do texto; conseqüentemente não considerando a sistemática normativa; foi apenas analisado o texto normativo, artigo 58 § 2 da CLT de forma isolada, não havendo uma interpretação lógico-sistemática e teleológica, para poder se extrair o valor real e o objetivo da norma.

Corroborando com os ensinamentos de Bonavides *apud* Oliveira²², para o qual a “Interpretação, no entendimento clássico de Savigny, é a reconstrução do conteúdo da lei, sua elucidação, de modo a operar-se uma restituição de sentido ao texto viciado ou obscuro.(...)”, cita também que se trata de uma operação lógica e possui caráter técnico, tendo como objetivo investigar, pois nem sempre a norma é clara ou precisa, quer dizer, necessitando de uma interpretação mais condizente com o direito posto em nossa atualidade, isto é, o contexto atual, considerando, portanto, que não há norma jurídica que dispense a interpretação.

Na presente pesquisa, não se está tratando, a princípio, de texto de lei viciado, impreciso ou obscuro, porquanto o §2º do art. 58 da CLT. O que se busca aqui é “estabelecer o sentido objetivamente válido de uma regra de direito”, no caso, do citado §2º do art. 58, considerando o atual contexto normativo e ver o seu real alcance e compreensão, isto é, “sentido da norma”, para Ferreira Filho *apud* Oliveira²³, “(...) na verdade, eles servem para que este, o destinatário, encontre a norma (o sentido do enunciado) que editou o legislador.”, em outras palavras, extrair do enunciado normativo a norma a ser empregada.

Isto posto, fundamentado nos conceitos doutrinários, é aceitável dizer que na ideia contida na norma jurídica e o vivenciado no mundo real, feita a subsunção, é possível aplicar ao caso concreto, após, feita a interpretação necessária. Assim, extrair a elucidação do resultado a fim de alcançar sua precisão ao caso concreto.

Segundo Bertoli *apud* Oliveira²⁴, a conceituação desses métodos pode ser o “lógico-sistemática”, a qual busca descobrir o sentido e alcance da norma, situando-a no conjunto do

²¹ SANTANA, J, *Ibid.*, p. 1.

²² OLIVEIRA, B. M. D. **CARACTERIZAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE À LUZ DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.** UNISUL, 2017. Disponível em: <<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/3008/TCC%20-%20finalizado%20em%2019-09-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 4 Abril 2019. p. 12.

²³ OLIVEIRA, B. M. D., *Ibid.*

²⁴ OLIVEIRA, B. M. D., *Ibid.* p. 13.

sistema jurídico. Desta forma, considerando todo um contexto normativo, havendo, então, uma conexão com as demais normas e não de forma separada, isolada e a “Teleológica busca o fim, os valores que a norma jurídica tenciona servir ou tutelar, e que constitui a *ratio legis*”. Dentro desse conceito, busca-se ver qual o fim para que a norma foi feita, o seu alcance para cumprir o seu objetivo.

Moraes *apud* Oliveira²⁵, ensina que:

A **interpretação sistemática** leva em consulta o caráter sistemático intrínseco à ordem constitucional, por meio do posicionamento da norma a ser interpretada no sistema da qual exsurge, com o estabelecimento de relações de coordenação ou subordinação no ordenamento jurídico. [...] A **interpretação teleológica** leva em contemplação finalidade da norma constitucional, por meio da apuração dos valores tutelados por ela. (Grifos nossos)

Conforme Ferreira Filho *apud* Oliveira²⁶, com os seguintes ensinamentos que este procura a finalidade da norma – o método teleológico, expressa em latim *voluntas legis* (vontade da lei), mas não se deve confundir com a vontade do legislador, tendo em vista que nem sempre a vontade do legislador deve ser analisado isoladamente, pois há enunciados normativos que deverão ser analisados de uma forma mais ampla. Como por exemplo, no enunciado do art. 121 do Código Penal “Art. 121. Matar alguém:(...)”, o texto é bastante simples e lido e interpretado de forma gramatical, e mesmo obedecendo a teoria de Kelsen e outros princípios, vemos que não há uma exigência de um esforço muito grande para extrair sua norma, é bastante simples.

Diferente do dispositivo ora em análise, visto que o mesmo necessita de uma interpretação que abrange todo um sistema normativo, fazendo com que nos remeta a outros dispositivos para que ao final venhamos a proferir um entendimento fundamentado em outras normas, tais como a Carta Magna, os Acordos e as Convenções Internacionais que nos asseguram determinados direitos, ora infringidos, se não observados os seus aspectos normativos.

Dentro da interpretação logico-sistemático, verifica-se que ela tem uma interpretação holística, considerando que há uma visão geral, a qual busca a real finalidade da norma; onde há não uma confusão normativa, e sim visa a real intenção da lei (norma), não se confundindo com a vontade do legislador.

Com a busca da interpretação vê-se que o sistema normativo tem por finalidade a adequação dessa interpretação com todas as normas, e dentre os princípios do direito

²⁵ OLIVEIRA, B. M. D., *Ibid.*

²⁶ OLIVEIRA, B. M. D., *Ibid.* p. 14.

assegurados aos empregados está o “princípio da norma mais favorável” e é isso o que busca a teoria do conglobamento, uma condição melhor para o trabalhador dentro da negociação do direito trabalhista, fundamentado em seus princípios. Segundo Melo²⁷, essa epistemologia

(...) aponta que ao contrário, o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável enfocando o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito.

A teoria do conglobamento origina-se do direito Italiano, a qual tem por finalidade dirimir os conflitos interpretativos, analisando quando a norma mais favorável para o empregado durante seus conflitos normativos, em uma visão geral, nem sempre a norma poderá ser a mais benéfica para o empregado, mas analisando o contexto geral poderá ser a mais favorável; partindo desse princípio é que não se pode fracionar as leis, deve-se decidir individualizando as normas para que ela seja aplicada ao empregado. Ao contrário da teoria da acumulação, a qual existe essa possibilidade de haver um selecionamento de todas as normas, ou seja, os pontos mais benéficos para o empregado.

Como visto, observa-se que devemos nos posicionarmos na teoria do conglobamento, pois esta é a adotada em nosso sistema normativo pátrio.

4.2 TEORIA DO CONGLOBAMENTO APLICADA AO DIREITO DO TRABALHO

Como relata Delgado *apud* MARTINS & FABIANI²⁸ “mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo do Direito do Trabalho, por harmonizar a flexibilidade da regra da norma mais favorável com a ideia de sistema inerente ao Direito e à Ciência.”. Cordeiro, em comunhão *apud* MARTINS & FABIANI²⁹“ opta por esta tese, por considerar que ela possibilita resultados mais adequados à solução de problemas juslaborais”.

²⁷ MELO, Carlos Cavalcante. **A teoria do conglobamento e a interpretação das cláusulas negociais coletivas frente aos princípios do Direito do Trabalho**, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17468/a-teoria-do-conglobamento-e-a-interpretacao-das-clausulas-negociais-coletivas-frente-aos-principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 16 de abril de 2019. P. 10.

²⁸ MARTINS, Conceição Aparecida; FABIANI, Taciane. **Conflito de normas trabalhistas (artigo 620/CLT): aplicação da teoria do conglobamento em face do princípio da especificidade**. In: JUDICARE – Revista eletrônica da Faculdade de Direito de Alto Floresta – MT, v. 10, n. 2, 2016. (ISSN: 2237-8588). Disponível em: <www.ienomat.com.br/revista2017/index.php/judicare/article/download/30/29/>. Acesso em: 16 de abril de 2019. p. 25.

²⁹MARTINS, Conceição Aparecida; FABIANI, Taciane, *Ibid.*, p. 25.

Nessa perspectiva, deverá prevalecer sobre as demais a norma que se mostrar mais benéfica ao trabalhador (independentemente de se tratar de regra heterônoma estatal ou regra autônoma privada coletiva). Nesse propósito, concorda-se que escreveu Alice M. de Barros *apud* MATTOS³⁰, “isso significa que deve ser aplicado o instituto que proporcione melhores condições para o empregado, ainda que contidos em norma de hierarquia inferior [...]”, isto é, deve ser assegurado ao empregado a aplicação da norma mais favorável no contexto geral, que nem sempre pode ser a mais benéfica, tendo em vista ter a finalidade de um bem maior para a coletividade.

Nesse caminho também é o que defende Godinho *apud* MATTOS³¹, ao tratar das duas teorias: a teoria da acumulação (atomista) e a do conglobamento (do conjunto, global ou da incindibilidade). Nas palavras do jurista, “[...] o ramo trabalhista busca construir teorias que sejam consistentes e hábeis, a conferir o máximo de objetividade e universalidade possíveis à execução do critério hierárquico prelevante no Direito do Trabalho”.

Diante das graves crises que o mundo passa estas refletem em todos que fazem parte dessa cadeia trabalhista, empregado e empregador; principalmente o trabalhador que se ver refém de um sistema político e econômico onde há por muitas vezes influências e especulações econômicas para uma economia mundial equilibrada ou não; diante desse processo de globalização da economia o trabalhador sofre esse reflexo nas relações de trabalho, em diversas áreas, seja tributária, trabalhista, entre outras.

O obreiro se ver obrigado a flexibilizar seus direitos trabalhistas em virtude de um bem maior para toda uma comunidade, para solucionar a crise laboral. Em linhas gerais, na lição de Júlio Assunção Malhadas Silva *apud* Silva³², esta redução é definida como:

“A possibilidade das partes, trabalhador e empresa estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões. Todavia, o tema flexibilização põe em confronto a sobrevivência econômica das empresas e o respeito às garantias mínimas indispensáveis à dignidade humana.”

³⁰MATTOS, Dominique Rocha. **Teoria do Conglobamento e Necessidade de Contrapartida diante da Flexibilização Trabalhista no Brasil**. In: Revista Ciência do Trabalho, n. 2, maio a outubro de 2014, p. 103-122. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/download/19/pdf>. Acesso em 18 de março de 2019. P. 107.

³¹MATTOS, Dominique Rocha. *Ibid.*, 2017, p. 107

³²SILVA, Elisa Maria Nunes da. **Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 81, out 2010. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8458>. Acesso 06 em maio 2019.

Como visto, há um equilíbrio para que ambas as partes, para que seja menos prejudicada, visto que não há nenhum sentido em se fazer uma cobrança por parte dos trabalhadores de seus e, desconsiderando o contexto vivenciado naquele momento se vivi uma crime como pode o obreiro, exigir seus direitos sem que haja certos prejuízos para os empregados, como por exemplo, com essa atitude poderá ocasionar um aumento da classe dos desempregados, pois, os empregadores não poderiam, naquele contexto, cumprir todas as exigências feitas pelos empregados. O acordo, ou flexibilização, tem por escopo cumprir esse objetivo.

Nessa conjuntura vemos a necessidade da aplicabilidade de teorias que venham cumprir o seu papel diante esses conflitos. Temos a teoria da acumulação, e a teoria do conglobamento. A teoria da acumulação é aquela cuja metodologia podem surgir conflitos entre normas, e neste conflito se poderá retirar de cada norma o que for mais benéfico para o obreiro, ou seja das normas em análise será consideradas alguns pontos de todas as normas em análise onde houver o conflito, melhor dizendo, pinçam uma ou outra cláusula mais vantajosa na Convenção Coletiva, para pleiteá-las em seu favor; quer dizer, é feita uma reunião entre as normas para que haja um benefício maior para o trabalhador. Diferente se mostra a teoria do conglobamento, onde nas negociações é feita uma análise onde irá se constatar qual é a norma mais favorável, e ,consequentemente, esta será adota; analisando, assim, todo o instituto jurídico, e não “cláusula por cláusula”, como é a teoria do acumulação, que acumula todos os pontos favoráveis em todas as normas, na teoria do conglobamento é feita em sua totalidade e adotada uma só norma, desprezando as demais.

Com relação à teoria do conglobamento, Longhi *apud* MELO³³, assim conceitua:

A teoria do conglobamento pode ser conceituada como um método de interpretação utilizado na existência de conflitos entre normas a serem aplicadas ao contrato individual do trabalho, na qual o princípio da norma mais favorável que é o que solucionará a questão é aplicado no conjunto, não permitindo o fracionamento (...).

Bem enfatiza Favarin³⁴ que as diretrizes findas determinadas em um acordo coletivo, e com aprovação de seus membros devem ser respeitadas em homenagem a teoria do conglobamento, por oportuno não se pode destacar cláusulas isoladas que se mostrem mais favoráveis, e sim optando por uma norma.

³³ MELO, Carlos Cavalcante, Op. Cit., p. 10.

³⁴ RICARDO FAVARIN (Brasil). **A Teoria Do Conglobamento e o Conflito Entre os Acordos e as Convenções Coletivas**. 2015. Disponível em: <<http://blog.angelicoadvogados.com.br/2015/07/03/a-teoria-do-conglobamento-e-o-conflito-entre-os-acordos-e-as-convencoes-coletivas/>>. Acesso em: 07 maio 2019.

Considerando que o empregado sempre será uma pessoa física, necessitando, assim, de um maior amparo devido o seu grau de hipossuficiência em relação ao empregador com o objetivo de compensar essa desigualdade econômica e sua falta de condições de litigar em pé de igualdade com este, o direito do trabalho procura fazer esse equilíbrio com suas normas, seja, princípios, leis, acordos e convenções coletivas de trabalho, entre outras. Como afirma Barbara Moura³⁵.

Por essas circunstâncias, surgiu a necessidade de se **igualar as partes** num futuro processo judicial. É o tratamento igual, tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira diferente, deve-se equiparar as partes para que enfim possa se **aplicar a justiça**, com respeito a essa finalidade surgiu no Ordenamento Jurídico Trabalhista o **Princípio da Proteção**. (grifos nossos)

Necessário se faz conceituar alguns princípios do direito do trabalho para um melhor entendimento de todo o contexto apresentado. Dentro do princípio do direito do trabalho, entre outros, temos o “**princípio da proteção**” que é um dos princípios norteadores do direito do trabalho. Conforme bem conceitua Arnaldo SUSSEKIND apud Moura³⁶:

“O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho”.

O princípio da proteção do trabalhador é fundamental para que haja igualdade de litigância entre as partes, como visto ele tem caráter de regras cogente, ou seja sua aplicabilidade é obrigatória, fazendo com que o empregado tenha um posicionamento mais coerente da lide, fazendo com que sua voz seja ouvida devido o seu grau de hipossuficiência. Cabe neste momento conceituar o princípio da proteção e suas subdivisões, como segue:

4.2.1 PRINCIPIO DA PROTEÇÃO

É considerado um dos princípios basilares do direito do trabalho. É um princípio específico do direito do trabalho, tendo em vista, ser ele instrumento que tem a função proteger o obreiro de eventuais abusos cometidos pelo seu empregador. Observando a posição do empregador vê-se a necessidade desta proteção, pois o obreiro apresenta posição de

³⁵MOURA, Barbara. **Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho#comments>>. Acesso em: 06 maio 2019. P. 1.

³⁶ MOURA, Barbara, Ibid.

hipossuficiência em relação ao poder financeiro, e posição de mando de seu empregador sendo este detentor do poder econômico.

Através desse princípio o estado tutela os direitos dos trabalhadores, assegurando-lhes mínima proteção nas relações trabalhistas. Como bem enfatizado por Delgado *apud* Moura³⁷:

“o princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influido na própria perspectiva desse ramo ao construir-se [...]; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”.

Este princípio subdivide-se em *in dubio pro operario*, condição mais benéfica, e norma mais favorável. Os quais passaremos a analisar a seguir.

4.2.1.1 IN DUBIO PRO OPERARIO

É aquele em que o interprete fica com duvida na aplicação da norma, tendo em vista, se possível a aplicação de mais de uma norma, nesse sentido privilegia a mais favorável, isto é, caso haja essa duvida em relação qual a norma a ser empregada ele, o interprete, irá se posicionar pela aquela que melhor oferece condições ao trabalhador. Desde que não necessita de matéria probatória e não vá de encontro com a interpretação do juiz.

Delgado *apud* Moura³⁸ afirmou no sentido de dizer que esse princípio já está insculpido no principio da norma mais favorável, dizendo:

“esse princípio tem altamente contestada uma de suas dimensões componentes, o que torna inconveniente sua própria utilização como princípio informativo do direito do Trabalho.”

Segundo Barbara moura³⁹, a validade da dimensão é incontestável e se acha englobada em outro principio que é o da norma mais favorável, assim, dizendo que se faz desnecessária a aplicação desse princípio.

4.2.1.2 PRINCIPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

³⁷ MOURA, Barbara, Ibid.

³⁸ MOURA, Barbara, Ibid.

³⁹ MOURA, Barbara, Ibid.

Irá se analisar qual a condição mais benéfica; condições mais vantajosas, este princípio, fundamenta-se no art. 5º, inc. XXXVI, da CF/1988; a qual garante que nenhuma norma superveniente prejudicará direitos adquiridos através do contrato de trabalho ou convenções de trabalho, a não ser que seja em caso de normas mais benéficas. A norma assegurará que não haverá mudança que venha prejudicar o obreiro, visto que, tais benefícios foram posteriores, e não venham retirar tais direitos já incorporados, isto é, não sendo suprimidas por cláusulas supervenientes, só podendo ser modificados se for aquinhoar condições mais vantajosas. Como consta na ementa⁴⁰:

EMENTA TURNOS ININTERRUPTOS. JORNADA AMPLIADA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. [...] O art. 7º, caput da Carta Magna elevou à hierarquia constitucional o princípio da prevalência da norma mais benéfica, autorizando apenas a alteração in melius, ou seja, que tenha em vista a "**melhoria da condição social do trabalhador**". [...]. (grifo nosso).

Como visto é primordial que haja uma condição mais benéfica para o obreiro, caso não haja, então torna-se inaceitável sua aplicabilidade ao trabalhador, por consequência de seus direitos não permitirem mudança *in pejus*.

4.2.1.3 NORMA MAIS FAVORÁVEL

Nesta norma irá se verificar, no caso concreto, qual condição será mais favorável ao trabalhador naquele contexto. Ou seja, temos que analisar todo o contexto não só a questão de direito, mas, também aquele que envolve o empregado, empregador, e situações externas diversas; essas condições podem ser uma situação de grave crise econômica sofrida em um contexto atual, sendo o empregado por tais motivos compelido a flexibilizar seus direitos trabalhista, envolvendo situações em que irá se decidir, talvez, a diminuição do salário ou demitir alguns trabalhadores, entre tais opções decidem pela a norma mais favorável ocasionando certos prejuízos para um bem maior, para todos os empregados, ou seja, a permanência no emprego. Em prol de toda a coletividade.

É o que diz Marques de Lima apud Melo⁴¹:

(...) o interesse individual ou coletivo esbarra no interesse social (art. 8º CLT), deve assim proceder: "primeiro o social, que diz respeito a toda a sociedade; segundo o

⁴⁰MOURA, Barbara, Ibid.

⁴¹MELO, Carlos Cavalcante, Op. Cit.

coletivo, que alcança toda a categoria profissional do trabalhador em dissídio, e por fim o individual".

Na interpretação do princípio da norma mais favorável é analisado a melhor situação para o trabalhador mesmo que ele venha perder determinados direitos, mas estes devem ser proveniente de acordos e convenções trabalhista, não cabe ao trabalhador de modo individual negociar seus direitos.

Seguindo esse entendimento vemos a Constituição Federal nos garante a irredutibilidade salarial estando previsto na CF/88 em seu art. 7º, inc. VI (irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo).

A irredutibilidade salarial também tem fundamento infraconstitucional no art. 468 da CLT, essa flexibilização não poderá se dar por contrato individual só mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; conforme o inciso XXVI do art. 7º da Constituição, e na norma infraconstitucional sua base legal está no art. 611 da CLT e os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição trazem situações específicas em que direitos trabalhistas podem ser flexibilizados por negociação coletiva, como aquele que garante a irredutibilidade salarial.

Outro aspecto presente é a tese levantada por alguns doutrinadores referente ao salário *in natura* que são aqueles valores, bônus, pagos em outras formas tais como veículos a disposição do empregado, habitação ou outras prestações pelas empresas, prestadas aos seus empregados por força do contrato ou de costume. Garantindo ao empregado salário nunca inferior ao salário mínimo, conforme nos assegura o texto constitucional, art. 7º, inciso IV, da CF/88. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu art. 458:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

De acordo com a Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a lei 10.243/2001, conferiu nova redação ao texto de lei do parágrafo 2º art. 458 da CLT, não considerando como salário *in natura*⁴², desde que compreendido a todos os empregados, entre todos presentes está aquele que diz: “transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;”

⁴²PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **SALÁRIO IN NATURA OU UTILIDADE - O QUE PODE OU NÃO CARACTERIZÁ-LO!** 2018. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/salario_in_natura.htm>. Acesso em: 08 maio 2019.

QUANDO NÃO SE CONSIDERA SALÁRIO *IN NATURA* OU UTILIDADE

Em conformidade com a Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, a lei 10.243/2001 deu nova redação ao § 2º do artigo 458 da CLT, não considerando como salário, **desde que compreendido a todos os empregados, as seguintes utilidades:**

(...)

transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

(...) (grifo nosso)

Qual a características do *salário in natura*? É aquele bônus que o empregado recebe e este é dispensável para o exercício laboral do empregado em seu ambiente de trabalho, como por exemplo o bancário que recebe um automóvel de seu empregador; e que não necessita desse veículo para executar suas atividades no banco, este caracteriza *salário in natura* ou salário utilidade. Por outro lado, já o taxista, ele necessita do automóvel para trabalhar, este não caracteriza salário *in natura*; pois o automóvel é um instrumento indispensável para o seu trabalho, ou seja, é ferramenta de trabalho.

Como consta nas horas *in itinere*, onde o trabalhador se ver intimamente necessitado para se deslocar ao local de trabalho na empresa, e este empregado deixa a empresa de madrugada, não tendo veículo e nem transporte público naquele horário, este sim caracteriza *salário in natura*, visto que, é fundamental para a empresa que o empregado tenha acesso ao veículo para o seu trabalho e retorno para sua casa, e esta disponibiliza gratuitamente e habitualmente ao seu empregado. Considerando, também, que o empregado está necessitado do veículo não para o exercício profissional, como ferramenta de trabalho, mas para poder ir ao local de trabalho, deslocamento de difícil acesso. Diferente do taxista, motorista, necessita do veículo como ferramenta de trabalho. Uma das características do salário utilidade é a habitualidade e gratuidade, as quais fundamentam o *salário in natura*, conforme diz Brianezi⁴³ “Cumprir lembrar que se a prestação for fornecida com habitualidade e com gratuidade pelo empregador, terá natureza salarial, portanto será considerado salário *in natura*”. é o que garante o art. 294 da CLT, o qual diz “O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de **pagamento do salário**”. Ou seja, tem natureza salarial. Pois é fornecido o transporte para o local de trabalho, e no local não sendo necessário para o exercício laboral em sua atividade fim.

⁴³BRIANEZI, Katy. O que se entende por salário *in natura* ou salário utilidade? s. d.. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1746312/o-que-se-entende-por-salario-in-natura-ou-salario-utilidade_katy-brianezi>. Acesso em: 06 maio 2019.

Compartilhando do mesmo pensamento, o ministro, aposentado do TST, Pedro Paulo Teixeira Manus *apud* Maurício de Carvalho Salviano ⁴⁴

esclarece que “a título de exemplo, o veículo de que se utiliza o empregado que exerce função externa não tem caráter salarial, pois se constitui em autêntica ferramenta de trabalho. Já um veículo concedido a um empregado que só se ocupe de atividade interna e que sirva para o mesmo ir de casa para o trabalho e vice-versa, bem como para outras locomoções extra-serviço, tem nítido caráter salarial (...)”. (grifo do autor).

Como Visto, tal bônus oferecido ao empregado será caracterizado como salário. Deve-se, desse modo, considerar o termo “local de difícil acesso”, o qual não está presente no novo texto do art. 58 da CLT, como bem enfatizou Maurício de Carvalho Salviano⁴⁵: “Sobra, por omissão legal, a questão do salário “in natura” no caso de trajeto em local de difícil acesso. Sobre este não pesa um impedimento da CLT.”, ainda diz o autor⁴⁶ que: “Em apoio a este entendimento, existe o artigo 294 da CLT, [...]que é um sinônimo de “local de difícil acesso”. Deste modo, havendo possibilidade do pagamento do salário in natura ou salário utilidade. Consequentemente, passivo de ser cobrado os reflexos salariais.

4.3 NORMA MAIS FAVORÁVEL E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO, E PROIBIÇÃO AO RETROCESSO PREJUDICIAL AO TRABALHADOR

Diante do acima apresentado vemos que o princípio da norma mais favorável deve prevalecer diante uma situação em que haja uma condição mais benéfica.

Considerando o princípio da “condição mais benéfica” para o trabalhador, vemos que a “condição” aqui deve ser, também, compreendida como cláusula pactuada em negociação coletiva (acordo ou convenção). Findo o prazo de validade da cláusula, sobrevivendo outra, menos benéfica, garante-se ao empregado, a validade da condição que lhe seja mais benéfica.

Consequentemente, não podendo ser pinçados somente os favoráveis, sobretudo nos momentos de grave crise econômica, quando alguns direitos trabalhistas podem ser “flexibilizados” em nome da garantia do emprego, uma vez que a jurisprudência pátria adotou

⁴⁴SALVIANO, Maurício de Carvalho. Horas in itinere para salário in natura. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XXI, n. 171, abril 2018. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20383&revista_caderno=5>. Acesso em 27 de maio 2019.

⁴⁵ SALVIANO, Maurício de Carvalho. Ibid.

⁴⁶ SALVIANO, Maurício de Carvalho. Ibid.

a Teoria do Conglobamento, consoante e, conseqüentemente, o legislador pátrio também a adotou, conforme entendimento de Barros *apud* MELO⁴⁷.

Longhi *apud* MELO⁴⁸, por sua vez, conceitua a teoria do conglobamento como aquele que: “[...] o princípio da norma mais favorável, que é o que solucionará a questão, é aplicado no conjunto, não permitindo o fracionamento, podendo o método abranger o instrumento como um todo ou por institutos [...]”. Ensejando em um ordenamento onde se verifica a situação mais favorável para a coletividade.

A teoria adotada pelo Brasil foi a teoria do conglobamento por instituto e matéria, onde é escolhido a melhor unidade de fonte para cada instituto ou matéria, e não uma única unidade para toda a relação de emprego. Para Carlos Cavalcante Melo⁴⁹ tem os seguintes objetivos, integralizar apenas uma norma:

Finalmente, a teoria do Conglobamento sustenta que a opção deve recair sobre o conjunto global de uma determinada fonte formal em desprezo de outra: ou se considera integralmente a fonte formal "x" ou integralmente a lei "y".

Essa teoria, como visto, enfatiza o bem maior para a toda a comunidade em detrimento a uma classe onde sua abrangência seja menor; prevalecendo um grupo maior de trabalhadores, empregados; deixando, assim, ser o direito do trabalho flexibilizado em detrimento a um bem maior para a coletividade. Analisaremos a seguir um caso prático onde houve uma flexibilização do direito do trabalhador, através do julgado do Supremo Tribunal Federal, proveniente de um recurso interposto contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho, pois a principio verificou-se que, na decisão do TST foi negada essa possibilidade de haver a negociação dos direitos trabalhista, mas em um segundo momento através de recurso ao STF foi deferido o recurso se tornando possível a negociação, flexibilização dos direitos trabalhista, desta que haja uma contrapartida. Um dos argumentos defendidos pelo TST foi que se tratava de questão de direito público e que possui caráter cogente, não sendo possível negociar; entretanto o STF, afirmou que não se tratava de questão de direito público, e conseqüentemente não possui caráter cogente, esses foram alguns argumentos das duas Cortes de forma resumida; adiante segue de forma mais detalhada a referida decisão.

Com a decisão proferida pelo ministro Teori Zavascki, o direito do trabalhador passou a haver a possibilidade de uma flexibilidade no intuito de verificar se há uma contra partida para o trabalhador, se não houver uma perda para ele, poderá haver a possibilidade. Mas, anteriormente, não existia esse entendimento, existiam diversos julgados no sentido de não ser

⁴⁷ MELO, Carlos Cavalcante, Op. Cit. p. 7.

⁴⁸ MELO, Carlos Cavalcante, Ibid.

⁴⁹ MELO, Carlos Cavalcante, Ibid.

permitido a renúncia de direitos trabalhistas, principalmente, estes por se tratarem de norma de caráter público, cogente, como aconteceu. Nessa questão, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no processo nº TST-RR-1928-03.2010.5.06.0241⁵⁰, reafirmou em sua decisão, que constituiu, na época uma jurisprudência, no sentido de não afastar horas *in itinere*, por meio de acordo coletivo.

Entretanto, com o recurso julgado pelo Supremo Tribunal Federal, tendo como relator o Ministro Teori Zavascki, mudou-se esse entendimento, no sentido de que poderá haver essa negociação do direito trabalhista entre as partes, mas tem que haver uma contrapartida por parte do empregador, ou seja, se ele não pagar as horas *in itinere*, deverá oferecer outros benefícios para o trabalhador como, por exemplo, cestas básicas, entre outros.

Quando ainda em vigente, as horas *in itinere*, em de matéria, o TST afirmou ser impossível o reconhecimento de acordo e convenções trabalhistas, e conseqüentemente, inadmissível a flexibilização que tenha como consequência supressão de direitos trabalhistas, os quais tenham caráter cogentes.

Em sua fundamentação, o TST, através do seu acórdão, processo nº TST-RR-1928-03.2010.5.06.0241, afirmou que “a Constituição da República somente assegura o reconhecimento das convenções e acordo coletivos de trabalho quando fundamentados no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República c/c artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho”. Ou seja, sua supressão mesmo mediante ajuste coletivo e ainda que ofereça vantagens aos empregados afronto o artigo 7º, inc. XXVI, da Carta Magna, e o artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Apesar de constar nos autos algumas vantagens acordadas, tais como TST⁵¹:

(...)”Fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva.”

Nosso ordenamento jurídico assegurava o direito as horas *in itinere* ao empregado, porque se tratava de uma norma cogente, e de caráter público, devendo ser assegurado o direito dos trabalhadores, empregados. A jurisprudência do TST estabelecia o tempo determinado, considerando a razoabilidade e a proporcionalidade em relação ao tempo

⁵⁰TRIBUNAL Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroomatado=RR%20%20192803.2010.5.06.0241&base=acordao&numProcInt=54130&anoProcInt=2012&dataPublicacao=15/06/2012%2007:00:00&query=>>> Acesso em: 07 maio 2019.

⁵¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Ibid.

despendido no deslocamento, visto que a não observância ensejaria em prejuízo irreparável ao empregado e, conseqüentemente, renúncia ao direito trabalhista, como mostra decisão do TST⁵²

RECURSO DE EMBARGOS. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA CONHECIDO E PROVIDO. O artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal impõe a observância do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, [...] há de ser refutada a possibilidade de flexibilização que resulte em **supressão de direitos trabalhistas tutelados por normas de caráter cogente**, [...] (E-RR-1222-64.2011.5.09.0091, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT de 29/11/2013.). (grifo nosso)

Assim, compartilhando com o entendimento adotado, as horas *in itinere* encontravam sua legalidade nos termos do artigo 58, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Ou seja, se proibia a possibilidade de flexibilização que tenham como resultado a supressão de direitos trabalhistas sob sua tutela, principalmente, estas que eram normas de caráter cogentes, uma vez que, no caso concreto, não há proporcionalidade e razoabilidade entre o tempo despendido pelo empregado no percurso de sua residência ao seu ponto de trabalho e/ou vice-versa.

Conforme decisão do STF (Supremo Tribunal Federal)⁵³ sobre o recurso extraordinário 895.759 Pernambuco, a mais alta Corte Constitucional, sob a relatoria do ministro Teori Zavascki teve sua decisão contrária aquela anteriormente tomada pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho)⁵⁴, a qual afirmou que não cabia a dispensa de direito trabalhista, mesmo sendo oferecido contrapartida por parte do empregador; como por exemplo: cesta básica, entre outros, pois se tratava de norma de caráter cogente, e de caráter de ordem pública, como segue na ementa⁵⁵ citada na mesma decisão do STF:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE.

1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a **preceitos legais de caráter cogente**.

⁵² BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SUBSEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS 1. (Org.). RECURSO DE EMBARGOS. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA CONHECIDO E PROVIDO. 2013. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;subsecao.especializada.dissidios.individuais.1:acordao;e:2013-11-21;1222-2011-91-9-0>>. Acesso em: 08 maio 2019.

⁵³Supremo Tribunal Federal. 2014. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=310267537&ext=.pdf>>. Acesso em: 07 maio 2019.

⁵⁴ Supremo Tribunal Federal. Ibid.

⁵⁵ Supremo Tribunal Federal. Ibid.

2. O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do **caráter de ordem pública**. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I.
3. Recurso de embargos conhecido e não provido. (grifos nossos)

Contrário a esse entendimento foi a decisão do ministro Teori Zavascki que afirmou que havendo uma contrapartida em relação aos empregados poderá ser possível, pois a USINA, empregadora, fornecia outras benesses. Todavia, o entendimento do TST foi no sentido de julgar improcedente a demanda, uma vez que o direito às horas *in itinere* seria indisponível em razão do que dispõe o artigo 58 § 2º da CLT. Em sua decisão o ministro Teori Zavascki fez a seguinte afirmação: “[...] “ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão” (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 895.759 PERNAMBUCO)⁵⁶, com esse entendimento a corte superior consagrou sua decisão.

Correlacionando as duas decisões, vê-se que houve uma evolução no direito do trabalho, uma vez que em uma situação onde não era permitindo a negociação dos direitos trabalhistas, depois de levado as Cortes Superiores, houve um novo entendimento contrário, mas com uma ressalva, desde que haja uma contrapartida, conseqüentemente, possibilitando essa negociação. O relator constatou que o acordo coletivo, em questão, não tinha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.

Dentro deste contexto deve-se prevalecer o princípio da vedação do retrocesso social, uma vez que é uma cláusula consagrada na Carta Magna de 1988, como bem assevera Garcia & Janon⁵⁷:

Nesse contexto, outro fundamento relevante para se afastar nova redação do art. 58, §2, CLT reside no princípio constitucional da **VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL**, que impede a supressão dos direitos sociais sem a correspondente contrapartida, como foi o caso da eliminação das horas *in itinere* pela Lei 13.467/2017, em prejuízo exclusivo do trabalhador. O fundamento normativo repousaria no art. 5, parágrafo segundo, e no art. 7, “caput”, ambos da Carta Magna, que atraem a incidência do art. 26 do Pacto San José da Costa Rica. (grifo nosso).

⁵⁶Supremo Tribunal Federal. Ibid.

⁵⁷ GARCIA, C. G.; JANON, R. D. F. Horas *in itinere* após a Reforma Trabalhista. Jus.com.br, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/71019/horas-in-itinere-apos-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 Março 2018.

O direito não poderá retroagir para prejudicar o obreiro, devendo prevalecer a norma mais favorável. E não o retrocesso *in pejus*.

4.4 EXCLUSÃO DAS HORAS IN ITINERE, PREJUÍZO PARA O TRABALHADOR

Após a Reforma Trabalhista, temos uma nova aplicabilidade do instituto das *horas in itinere*, pois estas acabaram sendo excluídas do nosso sistema normativo de forma abrupta; mas ainda permanece para algumas categorias, e para aqueles que conquistaram tal direito. Com essa modificação, houve um total e antagônico entendimento no que se referente ao direito às horas *in itinere*, pois era considerada como horas devidas, mas a partir de agora não possui mais esse valor, causando, desta forma, prejuízo para o empregado.

Por motivo da Reforma Trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho - OIT coloca o Brasil em “lista suja” de violações, visto que foram constatadas irregularidade na sua formulação. E, conseqüentemente, ocasionando as violações das convenções trabalhistas pactuadas pelo Brasil na OIT, referentes a problemas de liberdade sindical, assassinato de líderes trabalhistas ou irregularidades na aplicação de convenções da OIT.⁵⁸

Em relação ao contexto vivido na legislação trabalhista brasileira, a OIT se pronunciou no sentido de que as autoridades brasileiras revissem a atual reforma aplicada ao texto da CLT por entenderem ser abusiva⁵⁹.

“A entidade já havia emitido parecer recomendando ao governo brasileiro que examinasse a revisão dos trechos da Lei 13.467/2017 que tratam da prevalência do negociado sobre o legislado, **para que torne a legislação compatível à Convenção 98**, norma ratificada pelo Brasil que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva.” (grifo nosso)

Dentro de um quadro comparativo vemos que a Reforma Trabalhista extinguiu as horas *in itinere*, o avanço na Reforma Trabalhista foi em direção oposta da legislação anterior, que foi assegurada pela CLT no art. 58, §2, e no texto constitucional no que se refere a ACT ou CCT, bem como na súmula 90 TST.

Segue quadro comparativo como era e agora como se apresenta o art. 58, § 2º CLT⁶⁰:

CLT ANTES DA REFORMA	CLT PÓS REFORMA
----------------------	-----------------

⁵⁸ CHADE, J. Estadão. **Estadão**, 2018. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,poreforma-trabalhista-oit-coloca-brasil-em-lista-suja-de-violacoes,70002327317>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

⁵⁹ CONJUR.COM.BR. Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-29/brasil-entra-lista-suja-oit-causa-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

⁶⁰ Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 abr. 2019

<p>Art. 58 – [...]</p> <p>§ 1o Não serão descontadas [...] dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)</p> <p>§ 2o O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)</p>	<p>Art. 58 – [...]</p> <p>§ 1o Não serão descontadas [...] dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)</p> <p>§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)</p>
<p>§ 3o Poderão ser fixados, [...] (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006)</p>	<p>(Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>

Houve, portanto, uma perda substancial dos direitos, como demonstrado no quando acima. O Direito do Trabalho não deve ser interpretado de forma isolada, pois está inserido como um direito fundamental social pela própria Constituição Federal de 1988, proibindo o legislador infraconstitucional de editar normas contrárias aos seus preceitos.

A Carta Social de 1988 elevou os direitos sociais dos trabalhadores, previstos nos art.7º a 11 da Constituição, à condição de verdadeiros direitos fundamentais, positivando um patamar civilizatório mínimo de trabalho com *status* de verdadeira cláusula pétrea, nos termos do art.60, §4º, IV do texto constitucional.

Para Meyer-Pflug⁶¹, “[...] o caráter geral e sintético das normas constitucionais, são uma decorrência da própria essência da Constituição, eis que esta trata, em único texto, da organização de todo o Estado.” Por tais razões, os direitos sociais trabalhistas encontram proteção na disposições do artigo 60, §4º, da CF. Tais direitos devem ser protegidos como cláusulas pétreas, pois o constituinte originário, ao listar os valores supremos do Estado Democrático de Direito, considerou os direitos sociais como categoria jurídica essencial, protegendo-os, tanto quanto aos direitos civis e políticos, previstos no artigo 5º, do poder reformador.

5. PERMANÊNCIA DO INSTITUTO DAS HORAS *IN ITINERE* PÓS LEI Nº 13.467/17

Mesmo após revogado art. 58, § 2º, da CLT, conferindo outro valor, extinguindo as horas *in itinere*, como o apresentado na lei 13.467/17, art. 58, § 2º, da CLT; essa questão,

⁶¹ MEYER-PFLUG, S. R. A INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL SUAS ESPECIFICIDADES E SEUS INTÉRPRETES. Disponível em: <<http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima5/Samantha-Ribeiro-Meyer-Pflug.pdf>>. Acesso em: 12 de abril 2019.

todavia, não foi revogada em toda sua plenitude, como vemos no caso dos obreiros que trabalham nas minas e/ou em ferrovias, os quais ainda permanecem com este direito, esta legislação encontra-se positivado na CLT em outros artigos que serão demonstrados na fala Pinto Martins *apud* ARAÚJO⁶²:

“Cita como exemplo o caso dos mineiros (artigo 294⁶³ da Consolidação das Leis do Trabalho) que tem o computo de sua jornada de trabalho desde a entrada da mina até a saída dela, e dos ferroviários (artigo 238⁶⁴ da Consolidação das Leis do Trabalho) quem em muitos casos têm sua jornada registrada a partir do momento em que ficam à disposição do empregador.”

Vemos que os trabalhadores, no caso, os mineiros permaneceram usufruindo deste direito, sendo assegurado por norma infraconstitucional a CLT em seu artigo 294, e em outros casos, já existem vários julgados conferindo direito adquirido para aqueles que trabalhavam e recebiam horas *in itinere* antes da nova norma, n. 13.467/17, em seu art. 58, § 2º, da CLT; não sendo, assim, tirado esse direito. Há diversos julgados, neste sentido, iremos citar um exemplo de ementa no caso em estudo:

HORAS IN ITINERE. ART. 58, § 2º, DA CLT. LEI N. 13.467/17. EFICÁCIA TEMPORAL. IRRETROATIVIDADE. APLICAÇÃO AOS CONTRATOS VIGENTES. As alterações promovidas pela Lei n. 13.467/17 ao art. 58, § 2º, da CLT, relativo às horas *in itinere* não têm eficácia retroativa, **aplicando-se somente a partir da entrada em vigor da referida lei, em 11/11/2017.** [...] (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011650-66.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 25/10/2018; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocado Danilo Siqueira de C. Faria).⁶⁵ (*grifos nossos*)

Não há aplicabilidade à retroatividade da norma, pois é assegurado ao cidadão o direito adquirido; abaixo estão os dispositivos que fazem essa limitação. Sobre as limitações da retroatividade do direito positivo, estes estão fundamentados principalmente em dois pontos, na CF/88⁶⁶ e na LINDB⁶⁷:

- Constituição Federal, Artigo 5º, XXXVI, pelo qual a lei não retroagirá para prejudicar o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

⁶² ARAÚJO, Jacson Clênio da Silva, Op., cit.

⁶³ Consolidação das Leis do Trabalho. Ibid.

⁶⁴ Consolidação das Leis do Trabalho. Ibid.

⁶⁵ **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**, 2018. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-horas-in-itinere-pos-reforma-trabalhista#>>. Acesso em: 16 Abril 2019.

⁶⁶ BRASIL. Planalto Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 abr. 2019.

⁶⁷ PLANALTO.GOV.BR. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**, s. d. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de14657.htm>. Acesso em: 16 Abril 2019.

- Artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

À vista disso, vemos que os direitos do trabalhador são assegurados através de vários normas; portanto, não deixando que haja qualquer arbitrariedade no emprego de uma norma posterior que venha revogar instituto já consagrado, isto é, direito já adquirido pela classe trabalhadora.

É sabido que os direitos trabalhistas são direitos de envergadura constitucional, posto que estão expressamente previstos nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal de 1988.

Além disso, estão previstos no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e por isso, possuem, ao mesmo tempo, “status” de direito fundamental e de direito humano.

Os direitos fundamentais são direitos indispensáveis, e inerentes ao ser humano; vemos que a moderna hermenêutica jurídica determina que o caráter interpretativo deve ser considerado primeiramente a constitucionalidade, por se tratar de uma matéria essencial, em seguida, os demais derivados normativos.

Não se deve interpretar gramaticalmente o texto, todavia se deve ter uma visão mais ampla da norma; corroborando com o princípio da proteção, podem ser encontrados no artigo 5º, XXXVI da CF/88, e artigo 468 da CLT, Súmula 51 do TST, que diz que a alteração que houver será para novos contratos; assegurando, assim, o direito adquirido.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do acima exposto, vemos que o trabalhador que antes via suas horas despendidas serem recompensadas pelo empregador, agora não mais será possível para uma grande maioria dos obreiros, pois, após a Reforma Trabalhista, foi suprimido tal direito, havendo perda real para o trabalhador, em benefício do empregador, pois diante desta situação o empregador viu-se desobrigado em recompensar o empregado pelas horas despendidas de caráter de deslocamento, mesmo este sendo beneficiado financeiramente com incentivos fiscais, e tributos reduzidos, devido, em muitos casos, a sua localização, instalação e benefícios fiscais, proporcionados pelo poder público, através das prefeituras e outros órgãos do governo para ver muitas dessas empresas instaladas em seus municípios, gerando, assim, emprego, mas de forma precária.

A teoria do conglobamento e os princípios trabalhista, mais precisamente os da proteção como o *in dubio pro operario*, norma mais favorável, e o da condição mais benéfica possuem outros objetivos, que é dar proteção ao trabalhador; o princípio da proteção avaliza ao empregado a continuidade das condições benéficas de seus contratos não podendo sofrer alteração de qualquer forma, as vezes pode até causar-lhes prejuízos.

Diante dessa teoria, o empregado poderá desconsiderar, em parte, o princípio da condição mais benéfica para o bem maior da coletividade. Optando, assim, por uma norma mais favorável, pois esse princípio irá alcançar a todos mais favoravelmente, diferente do princípio da condição mais benéfica onde apenas alguns iriam ser alcançados; e outros obreiros, por exemplo, poderiam até perder seus empregos se adotado o princípio da condição mais benéfica.

Considerando que o empregador era beneficiado financeiramente; em virtude de os obreiros dos grandes centros serem melhor remunerados em relação aqueles que moravam em locais de difícil acesso, na maioria zona rural; ou seja, estes trabalhadores já sofriam percas salariais.

Com a retirada desse direito, das *horas in itinere*, esses recursos, que deveriam fazer parte do orçamento do empregado passam a compor no patrimônio do empregador. Nesta perspectiva, vemos que a teoria do conglobamento, junto com os princípios da norma mais favorável é fundamental para o trabalhador, pois proporciona maior segurança para o obreiro.

Além de perder sua eficácia, a revogação das horas *in itinere* não foi aplicada para todos os trabalhadores, mas para uma grande parte; por outro lado os trabalhadores das minas e os ferroviários permaneceram com esse direito. Todavia já existe decisões favoráveis no sentido de garantir o direito adquirido as horas *in itinere* para aqueles que o conquistaram.

E ainda sendo considerado como direito fundamental, como já apresentado.

Por fim, não há como constatar uma correlação entre uma interpretação logico-sistemática e teleológica, dentro desse sistema que influenciou a formulação e a aplicação da reforma trabalhista no seu art. 58, § 2, da CLT, o qual fala da revogação das horas *in itinere*; e que, como apresentado, na realidade não ocorreu para todos.

Desta forma, o empregado foi penalizado pela supressão do instituto, dado que ele era recompensado pela hora despendida durante o período de deslocamento, casa/trabalho/casa, e era considera direito indisponível para o trabalhador. E hoje não existe mais, só para algumas minorias. Ensejando prejuízos financeiros para a classe trabalhadora.

7 REFERÊNCIAS

ADRIANE et al. **Análise da Utilização do Estudo de Caso Qualitativo e Triangulação na Brazilian Business Review.** s. d. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xvmostrappga/paper/viewFile/4125/1279>>. Acesso em: 07 maio 2019.

ARAÚJO, Aneide Oliveira; OLIVEIRA, Marcelle Colares. **Tipos de pesquisa.** São Paulo, 1997.

ARAÚJO, Jacson Clênio da Silva. **Da supressão das horas *in itinere* pela lei 13.467/2017.** Fundação Universidade Federal de Rondônia. Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles. Departamento Acadêmico de Direito. Cacoal-RO. 2017. Disponível em: <http://www.ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/2256/1/JACSON%20CL%20C3%8ANIO%20DA%20SILVA%20ARA%20C3%9AJJO.pdf>. Acesso em: 04 de abril de 2019.

ANAÍS FERNANDES (Brasil). Folha de São Paulo (Org.). **Brasil deverá explicar à OIT se reforma trabalhista fere direito de sindicalização:** Organização vê indícios de que mudanças na lei podem ferir convenções da entidade. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/05/brasil-devera-explicar-a-oit-se-reforma-trabalhista-fere-direito-de-sindicalizacao.shtml>>. Acesso em: 07 maio 2019.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 maio 2019.

BRASIL. Planalto Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SUBSEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS 1. (Org.). RECURSO DE EMBARGOS. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA CONHECIDO E PROVIDO. 2013. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;subsecao.especializada.dissidios.individuais.1:acordao;e:2013-11-21;1222-2011-91-9-0>>. Acesso em: 08 maio 2019.

BRIANEZI, Katy. O que se entende por salário in natura ou salário utilidade? s. d. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1746312/o-que-se-entende-por-salario-in-natura-ou-salario-utilidade-katy-brianezi>>. Acesso em: 06 maio 2019.

BRITO, Marcelo Paula de. **Reforma trabalhista e a extinção das horas *in itinere*: opção política razoável?** Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/leitura/a-reforma-trabalhista-e-a-extincao-das-horas-in-itinere-opcao-politica-razoavel>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 abr. 2019).

CHADE, Jamil. **Por reforma trabalhista, OIT coloca Brasil em 'lista suja' de violações.** In: Estadão. Caderno Economia & Negócios, matéria pública na edição on-line do Estadão no dia 28 de maio de 2018 | 06h17 e atualizada no dia 28 de maio de 2018 | 18h26. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,por-reforma-trabalhista-oit-coloca-brasil-em-lista-suja-de-violacoes,70002327317> . Acesso em: 25 de junho de 2018.

GARCIA, C. G.; JANON, R. D. F. **Horas in itinere após a Reforma Trabalhista.** Jus.com.br, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/71019/horas-in-itinere-apos-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 Março 2018.

HORTA, Thais Ribeiro. **AVALIAÇÃO DA QUALIDADE PERCEBIDA E PRIORIZAÇÃO DE AÇÕES ESTRATÉGICAS POR MEIO DO MODELO MULTICRITÉRIOS DE APOIO À DECISÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS DE ALUMÍNIO NO SUDESTE MINEIRO.** 2013. Disponível em: <http://www.ufjf.br/engenhariadeproducao/files/2014/09/2012_3_Thais.pdf>. Acesso em: 06 maio 2019.

ISABELA OLIVEIRA, C. D. dom total. **dom total**, 2018. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1252355/2018/04/a-reforma-trabalhista-e-a-supressao-do-pagamento-das-horas-in-itineri/>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

KROST, Oscar; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **HORAS “IN ITINERE” E REFORMA TRABALHISTA: a sobrevida de um direito à margem da lei.** 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67700/horas-in-itinere-e-reforma-trabalhista/1>>. Acesso em: 07 maio 2019. PLANALTO.GOV.BR. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, s. d. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm>. Acesso em: 16 Abril 2019.

MARTINS, Conceição Aparecida; FABIANI, Taciane. **Conflito de normas trabalhistas (artigo 620/CLT): aplicação da teoria do conglobamento em face do princípio da especificidade.** In: JUDICARE – Revista eletrônica da Faculdade de Direito de Alto Floresta – MT, v. 10, n. 2, 2016. (ISSN: 2237-8588). Disponível em: <www.ienomat.com.br/revista2017/index.php/judicare/article/download/30/29/>. Acesso em: 16 de abril de 2019.

MATTOS, Dominique Rocha. **Teoria do Conglobamento e Necessidade de Contrapartida diante da Flexibilização Trabalhista no Brasil.** In: Revista Ciência do Trabalho, n. 2, maio a outubro de 2014, p. 103-122. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/download/19/pdf>. Acesso em 18 de março de 2019.

MELO, Carlos Cavalcante. **A teoria do conglobamento e a interpretação das cláusulas negociais coletivas frente aos princípios do Direito do Trabalho,** 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17468/a-teoria-do-conglobamento-e-a-interpretacao-das-clausulas-negociais-coletivas-frente-aos-principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 16 de abril de 2019.

MEYER-PFLUG, S. R. **A INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL SUAS ESPECIFICIDADES E SEUS INTÉRPRETES**. Disponível em: <<http://www.animaopet.com.br/pdf/anima5/Samantha-Ribeiro-Meyer-Pflug.pdf>>. Acesso em: 12 de abril 2019.

MOROZ, Melania; GIANFALDONI, Mônica Helena T.A. **O processo de pesquisa: iniciação**. 2. Ed. Brasília: Liber Livro, 2006. 122 p. – (Serie Pesquisa, v.2).

MOURA, Barbara. **Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho**. Disponível em:<<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho#comments>>. Acesso em: 06 maio 2019.

OLIVEIRA, B. M. D. **CARACTERIZAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE À LUZ DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**. UNISUL, 2017. Disponível em: <<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/3008/TCC%20-%20finalizado%20em%2019-09-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 4 abril 2019.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **SALÁRIO IN NATURA OU UTILIDADE - O QUE PODE OU NÃO CARACTERIZÁ-LO!** 2018. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/salario_in_natura.htm>. Acesso em: 08 de maio de 2019.

PLANALTO.GOV.BR. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**, s. d. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm>. Acesso em: 16 Abril 2019.

RICARDO FAVARIN (Brasil). Angélico Advogados (Org.). **A Teoria Do Conglobamento e o Conflito Entre os Acordos e as Convenções Coletivas**. 2015. Disponível em: <<http://blog.angelicoadvogados.com.br/2015/07/03/a-teoria-do-conglobamento-e-o-conflito-entre-os-acordos-e-as-convencoes-coletivas/>>. Acesso em: 07 maio 2019.

ROMANO, R. T. Jus.com.br. **Jus.com.br**, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61842/a-reforma-trabalhista-e-convencoes-da-oit>>. Acesso em: 24 de junho de 2018.

SALVIANO, Mauricio de Carvalho. **Horas in itinere para salário in natura**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XXI, n. 171, abr 2018. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20383&revista_caderno=5>. Acesso em 27 de maio 2019.

SANTANA, J. **Da Hermenêutica Jurídica e da Interpretação Jurídica**. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://jucamposs24.jusbrasil.com.br/artigos/412260445/da-hermeneutica-juridica-e-da-interpretacao-juridica>>. Acesso em: 4 de abril de 2019.

SILVA, Elisa Maria Nunes da. **Flexibilização das normas trabalhistas em meio de crise econômica mundial**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 81, out 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8458>. Acesso 06 em maio 2019.

Supremo Tribunal Federal. 2014. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=310267537&ext=.pdf>>. Acesso em: 07 maio 2019.

TRIBUNAL Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroamatado=RR%20%20192803.2010.5.06.0241&base=acordao&numProcInt=54130&anoProcInt=2012&dataPublicacao=15/06/2012%2007:00:00&query=>>> Acesso em: 07 maio 2019.

TRIBUNAL REGIONA DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 2018. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-horas-in-itinere-pos-reforma-trabalhista#>>>. Acesso em: 16 Abril 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 4 abr. 2019.