



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, DE SAÚDE E DE TECNOLOGIA
CURSO DE DIREITO

IAN MATEUS GOMES

OS REFLEXOS DA MUDANÇA NO INSTITUTO DAS HORAS *IN ITINERE*
COM A LEI Nº 13.467/2017 PARA O TRABALHADOR

Imperatriz

2018

IAN MATEUS GOMES

**OS REFLEXOS DA MUDANÇA NO INSTITUTO DAS HORAS *IN ITINERE*
COM A LEI Nº 13.467/2017 PARA O TRABALHADOR**

Monografia apresentada a Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Felipe Freitas Zenkner.

Imperatriz

2018

Gomes, Ian Mateus.

Os reflexos da mudança no instituto das horas in itinere com a lei nº 13.467/2017 para o trabalhador / Ian Mateus Gomes. - 2018.

41 p.

Orientador(a): Felipe Freitas Zenkner.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão, Imperatriz, 2018.

1. Horas in itinere. 2. Jornada de trabalho. 3. Reforma trabalhista. I. Freitas Zenkner, Felipe. II. Título.

**OS REFLEXOS DA MUDANÇA NO INSTITUTO DAS HORAS *IN ITINERE*
COM A LEI Nº 13.467/2017 PARA O TRABALHADOR**

Monografia apresentada a Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Data da aprovação: ___/___/_____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Msc. Felipe Freitas Zenkner

Orientador

Prof. Msc. Denisson Gonçalves Chaves

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Msc. Fernanda Arruda Leda Leite Zenkner

Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, a quem me sustenta antes mesmo do meu nascimento, sendo a razão de tudo na minha vida, pelo cuidado que tem comigo, pelas bênçãos, pelos livramentos, pelos aprendizados e principalmente pelo seu infinito amor.

Agradeço à minha mãe, Maria Arlete de Sousa Gomes, por ser a pessoa mais forte, corajosa, batalhadora e o maior exemplo que posso ter na vida, pelo amor, carinho, paciência e dedicação que teve comigo desde sempre, sendo a maior incentivadora dos meus sonhos e a principal força motriz de tudo que conquistei, conquisto e ainda irei conquistar na minha vida, a quem amo incondicionalmente com todas minhas forças.

A também a meu falecido pai, que gostaria que estivesse aqui para dividir essa conquista comigo, mas que sei onde quer que esteja, está feliz e orgulhoso de mim, sendo alguém que amo muito e que me faz muita falta.

À minha madrinha Rosânia, seu marido Lourival e meus avós, meu falecido avô, Rosito e minha avó Graça, por cuidarem de mim com muito amor e sempre me educando da melhor maneira possível, tornando-se grandes exemplos de seres humanos que nunca esquecerei pelo resto da minha vida.

A meu padrinho, Marcos André, que foi um verdadeiro pai para mim e que sempre esteve ao meu lado nos bons e maus momentos, sendo uma pessoa em que me inspiro bastante e que me alegra sempre.

À minha avó paterna, Diva Bicalho, com quem sempre tenho o prazer de conversar e aprender muito, devido a sua sabedoria, amor e apoio incondicional em todos meus desafios. Aos meus irmãos, Laura e Gabriel, com quem tive o prazer de reencontrar a anos atrás, acalmando meu coração, e me fazendo mais feliz e completo. Gostaria de agradecer também a minha cunhada, Lara e aos meus maravilhosos sobrinhos, Gregório e Catarina pelo carinho e amor.

Como também, à minha tia Socorro "Coinha", ao tio Ricardo "bambam", aos meus primos, Ana Beatriz, Philippe e Antônio pelo apoio, pelo cuidado e por serem pessoas muito especiais na minha vida e pela preocupação comigo sempre. E também aos meus tios André e Francisco com quem sei que sempre posso contar, sem esquecer do meu saudoso tio Paulo Henrique, que infelizmente não posso agradecer pessoalmente, mas que foi alguém que sempre me incentivou e demonstrou muito amor por mim, a quem sinto muitas saudades.

Aos meus colegas que tornaram-se grandes amigos, Bruna Zenkner, Bruna Kelly, Evando Bento, Gabriel Porto, Mirely Silva, Nuan Fialho, Sérgio Gabriel, Laura Mesquita, Yngryd Faval, pelo companheirismo, por toda ajuda e por todas viagens juntos.

A minha amiga e namorada, Yngryd Faval, pelo amor, pelo suporte, pela confiança, pelas palavras e por tudo de bom e melhor que faz por mim, sendo peça chave para eu conseguir chegar até aqui, muito obrigado meu bem. Bem como, toda sua família pelo apoio e carinho comigo.

A todos meus amigos que sempre estiveram comigo nas boas e más horas, sempre com o melhor incentivo e que fazem parte desta trajetória.

Ao meu orientador, Felipe Zenkner, pela enorme paciência, atenção, dedicação e ensinamentos, tanto nesse estudo, quanto na Universidade em si, muito obrigado.

E por fim, gostaria de agradecer a todo corpo docente desta Universidade, pelo conhecimento ministrado, companheirismo e comprometimento que muitos tiveram com a turma 2013.2, um sincero agradecimento, em especial, aos professores: Felipe Freitas Zenkner, Denisson Gonçalves Chaves, Abel Gabriel Gonçalves Junior, Weliton Sousa Carvalho e Thiago Vale Pestana que foram verdadeiros mestres para mim, e ao Coordenador do Curso, Professor Gabriel Araújo Leite por todo suporte que deu a mim e aos demais colegas, fazendo o possível e por vezes o improvável pelo bem de todos os alunos, muito obrigado.

"Pois conheceis a graça de nosso Senhor Jesus Cristo, que, sendo rico, se fez pobre por amor de vós, para que, pela sua pobreza, vos tornásseis ricos."

2 Coríntios 8:9

RESUMO

O objeto do presente estudo é a análise das mudanças causadas na temática das horas *in itinere*, devido a mudança legislativa com a lei nº 13.467/2017 e como tal alteração influi na vida dos trabalhadores brasileiros. Portanto, houve uma delimitação histórica e conceitual sobre as horas itinerantes, para delimitações de seus traços gerais, permitindo sua compreensão inicial, sendo que no primeiro capítulo busca-se o resgate histórico e como esse direito passou a ser amparado pela legislação, doutrina e jurisprudência. Em um segundo momento, a análise é feita sobre a mudança desse direito, em virtude da reforma trabalhista, citando jurisprudências que pontuam a supressão desse direito, bem como a análise comparativa à realidade dos grandes centros urbanos do Brasil. Por fim, o presente trabalho realizou considerações acerca de possíveis demandas trabalhistas que poderão surgir no futuro no que diz respeito a tal mudança, inclusive comparando com decisão recente na Corte de Justiça da União Europeia, bem como citando o instituto do direito adquirido e ainda a relação das horas itinerantes com acidente de trajeto. Com tal análise doutrinária e jurisprudencial, pode-se observar que a supressão das horas itinerantes é uma falha grave na nova legislação, indo em sentido oposto ao que o Direito do Trabalho sempre primou, que é a valorização do trabalhador e a satisfação de seus direitos.

Palavras-Chave: Horas In Itinere, Reforma Trabalhista, Jornada de Trabalho.

ABSTRACT

The object of the present study is the analysis of the changes caused in the thematic of the hours in itinere, due to the legislative change with the law n° 13.467/2017 and how such an alteration influences the life of the Brazilian workers. Therefore, there was a historical and conceptual delimitation on the itinerant hours, to delimitations of its general features, allowing its initial understanding, being that in the first chapter the historical rescue is sought and as this right came to be supported by the legislation, doctrine and case-law. In a second moment, the analysis is made on the change of this right, due to the labor reform, citing jurisprudences that point to the suppression of this right, as well as the comparative analysis to the reality of the great urban centers of Brazil. Finally, the present study has considered possible labor claims that may arise in the future in relation to such a change, including comparing with recent decision in the Court of Justice of the European Union, as well as citing the institute of acquired right and also the relation of traveling hours with a road accident. With such a doctrinal and jurisprudential analysis, it can be observed that the suppression of traveling hours is a serious flaw in the new legislation, going in the opposite direction to what Labor Law has always prevailed, which is the valorization of the worker and the satisfaction of his rights.

Keywords: Hours In Itinere, Labor Reform, Working Day.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 11 |
| 2. RESGATE HISTÓRICO SOBRE AS CONDIÇÕES QUE ENSEJARAM O AMPARO ÀS HORAS <i>IN ITINERE</i> NO BRASIL, E SEUS CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS | 13 |
| 3. A INFLUÊNCIA DO DIREITO ESTRANGEIRO NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO | 18 |
| 3.1 O Tempo de deslocamento sendo aceito como tempo de trabalho na Espanha | 21 |
| 4. AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS DAS HORAS ITINERANTES ENTRE A LEI Nº 10243/2001 E A LEI Nº 13467/2017, E O PREJUÍZO DOS TRABALHADORES COM A SUPRESSÃO DESTE DIREITO | 25 |
| 5. POSSÍVEIS DEMANDAS ORIUNDAS DESTA ALTERAÇÃO | 32 |
| 5.1 A discussão das horas itinerantes com o direito adquirido | 32 |
| 5.2 A relação entre acidente de trajeto com a exclusão das horas <i>in itinere</i> e suas implicações | 34 |
| 6. CONCLUSÃO | 38 |
| 7. REFERÊNCIAS | 40 |

1. INTRODUÇÃO

Dentre os diversos ramos jurídico gerados pelo Direito, alguns são marcados por ter maior permanência e rigidez, devido a certos âmbitos jurídicos serem mais restritos e com normais mais estritas, enquanto outros são mais dinâmicos e de uma latente evolução histórica, pelo fato de possuir uma relação mais condizente com a realidade, e por consequência, a legislação, a doutrina e todos aqueles que estudam direito possuem uma inserção maior, denotando uma constante mudança.

Tal diferença decorre entre esses campos jurídicos, por exemplo, no direito civil, há pontos que este se mostra rígido e impermeável, porém há pontos neste, em que há uma flexibilidade mais extensa. Isso ocorre também o Direito do Trabalho, que tem por natureza uma relação de conquistas, denotando uma seguida evolução aliada a exigência de seus operadores.

A síntese do Direito do Trabalho aduz em democratizar a relação de poder existente no âmbito da dinâmica econômica, gerando um certo parâmetro de igualdade jurídica material, numa relação que por si só é desigual. Há uma clara atenuação do poder empregatício, elevando a condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora à luz dessa relação empregatícia.

Antes mesmo da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no dia 1º de maio de 1943, o Direito do trabalho no Brasil, foi marcado por conquistas históricas e diversas manifestações que garantiram direitos e deveres tanto para empregador, como para os empregados, tendo o caráter sempre evolutivo, principalmente a favor da parte dos trabalhadores, a parte hipossuficiente da relação. Essas conquistas sociais se refletiram em muitos direitos garantidos aos empregados, como repouso semanal remunerada, décimo terceiro salário, entre outros. Com base nisso, o presente trabalho desenvolve uma análise a respeito das recentes mudanças oriundas da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, partindo da temática de um direito específico que antes era garante, passou-se a ser suprimido, tratando-se das horas *in itinere*¹.

Essa problemática envolve vários tipos de trabalhos, em diferentes locais de trabalhos, seja em grandes centros urbanos ou em locais mais afastados, pois não se pode esconder o fato de que o trabalhador num grande centro urbano ou numa zona rural, precisará em alguns

¹ O significado da expressão "*in itinere*", traduzida do latim, significa "na estrada", logo, horas *in itinere*, seriam horas na estrada ou no trajeto.

casos, gastar mais de 1 (uma) hora para chegar ao seu posto de trabalho, ignorando o tempo de repouso deste.

Logo, se faz necessário conceituar horas *in itinere*, observando toda historicidade e construções teóricas que a sustentam, bem como a abordagem doutrinária, legislativas e o contributo jurisprudencial que indagam sobre esse tema.

Desse modo, a presente análise inicia-se sobre o resgate histórico e como foram amparadas as horas itinerantes, bem como seu conceito e características principais. Neste primeiro capítulo, busca-se um histórico desde o início da década de 30 no Brasil, citando como se deram as horas das jornadas de trabalho e o posicionamento normativo destas na época, tratando também brevemente sobre o período extraordinário de trabalho, conceituando e pontuando algumas de suas limitações, e por fim, chegando as teorias sobre as jornadas de trabalho e como isso afetava a relação entre empregador e empregado, até chegar na teoria do tempo de deslocamento, em que sintetiza-se as horas *in itinere*, a partir daí, apresentando posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais dessa temática.

Posteriormente, aborda-se sobre a influência estrangeira no Direito Trabalhista brasileiro, com considerações históricas que fundamentam tal influencia. Bem como exemplificando com um caso acontecido na Europa e como a decisão do Tribunal da União Europeia poderia influenciar o seu continente e até o posicionamento no Brasil.

Por conseguinte, após as considerações históricas e conceituais, tem-se a diferenciação das horas itinerantes, entre a Lei antiga (Lei nº 10.243/2001) e a Lei recente (Lei nº 13.467/2017), abordando as supressões causadas devido à reforma, evidenciando assim o prejuízo dos trabalhadores, inclusive com gráficos, dimensionando a falta de critério e senso de realidade desta retirada de direitos.

E finalmente, no último momento, o presente trabalho dedica-se a pontuar possíveis mudanças com essa extinção, abordando sobre os casos em que o trabalhador poderia argumentar o direito adquirido as horas itinerantes, antes da reforma, também destina-se a compreender a relação entre acidente de trajeto com a mudança das novas *in itinere* e suas implicações na legislação.

2. Resgate histórico sobre as condições que ensejaram o amparo às horas *in itinere* no Brasil, e seus conceitos e características.

Ao analisar o instituto das horas *in itinere*, faz-se necessário um buscado histórico do Direito do Trabalho, principalmente acerca da jornada de trabalho e como se dá a relação entre a remuneração que é dada ao empregado e o tempo trabalhado. Portanto, havendo a necessidade de abordar sobre os critérios básicos de fixação da jornada de trabalho e suas devidas construções teóricas.

O direito do trabalho sempre foi estritamente vinculado à realidade econômica, social e política de sua respectiva época, que acaba resultando numa constante transformação, de modo que seja impossível pensar em algum sistema que compreenda todas necessidades de regulamentação no atual modelo capitalista globalizada.

Na década de 1930 foi quando a jornada de trabalho começou a ser inserida no ordenamento jurídico brasileiro, "pois em 1932 editaram-se decretos limitando a jornada em oito horas para os comerciários e industriários, estendendo-se a outros trabalhadores em 1933 (BARROS, 2010, p. 661). Outras normativas também surgiram nessa esfera, "pois com a unificação dessas normas esparsas deu-se em 1940, com o Decreto-lei nº 2.308, pelo qual passamos a ter a regra geral das 8 horas e durações diferentes para determinadas profissões" (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 286). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do ano de 1943, já dispusera a duração diária de 8 horas, com duração semana de 48 horas, posteriormente, a Constituição Federal de 1988, em razão do artigo 7º, inciso XIII, esclareceu que a "norma geral prevê uma jornada de oito horas para um módulo ou carga semanal de 44 horas", sendo que, o que for superior a isso trata-se de trabalho extraordinário.

No que aduz a legislações infraconstitucional, há no caso uma certa dependência de alguma classe de trabalhadores (por exemplo, os bancários), ou de uma função particular (por exemplo motoristas). A respeito da normativa geral, esta, não teve sua discussão específica afetada sobre casos particulares e, ainda, sobre as horas itinerantes, como se verá posteriormente.

Uma vez determinado o máximo regular de horas a serem trabalhadas numa jornada diária e semanal, tem-se então a possibilidade de ocorrer o chamado período extraordinário de trabalho, as horas extras. A conceituação de Sergio Pinto Martins é precisa, quando afirma que as "horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo". Porém, é importante salientar que esse

período tem de possuir certas limitações, seguindo igualmente o as normas gerais da jornada de trabalho, sendo tal prática apenas como fator eventual, por mais que na realidade muitas vezes as horas extras são tidas como prática habitual.

O art. 59 da CLT², combinado com o art. 7º, inciso XIII³ da CF, determina que o máximo de horas que um trabalhador pode exercer seu trabalho é de 10 horas diários, sendo as 8 horas regulares e mais 2 horas que poderão ser contabilizadas como horas extraordinárias. Estas normas, visam conferir limites à disposição que o empregador tem acerca do tempo de disponibilidade do empregado, evitando o que acontecia bem no início da Revolução Industrial, que se caracterizava basicamente numa exploração desumana, quase que um trabalho escravo.

Porém, essa regra não é absoluta, como esclarece Alice Monteiro Barros (2010, p. 664-665), “a CLT não se limita a autorizar essas prorrogações em virtude de necessidade imperiosa, pois permite o trabalho extraordinário sempre que houver acordo escrito”.

Logo, passou-se a formular teorias e pensamentos a respeito da jornada de trabalho e como a relação entre empregado e empregador seria estabelecida, mediante a evolução do trabalho e da sociedade em si. A primeira teoria é a do tempo efetivamente trabalhado, que tinha um direcionamento quase que inteiramente voltado ao empregador, tendo uma lógica meramente produtivista. Portanto, essa teoria, optava por não remunerar os intervalos, evidenciando ser uma lei bastante rígida e restritiva aos empregados. Por isto posto, a teoria citada caiu em desuso, por ir na contramão dos ordenamentos jurídicos trabalhistas em vigor, principalmente no Brasil, como bem salienta Godinho:

No Brasil, o fato de a CLT considerar como tempo de serviço também o período em que o empregado estiver simplesmente “à disposição do empregador, aguardando...ordens” (art. 4S) demonstra a rejeição, pela ordem jus trabalhista brasileira, do critério do tempo efetivamente laborado como critério padrão de cálculo da jornada no mercado de trabalho do país. (GODINHO, 2012, p. 864)

Por conseguinte, com a evolução acerca da temática sobre o trabalhador, houve o surgimento da segunda teoria, a do tempo à disposição do empregador no centro de trabalho. Conforme esse posicionamento, muda toda perspectiva da relação empregatícia, respeitando

²Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

os intervalos intra-jornada, bem como delimita o início da jornada. Segundo este posicionamento, não seriam respeitados, apenas os intervalos intra-jornada, mas também se alteraria a própria perspectiva da relação empregatícia. Tendo clara adoção pela ordem jurídica brasileira, como evidencia no art. 4º da CLT, "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 mais recente critério, é a teoria do tempo de deslocamento, considerando como "componente da jornada de trabalho também o tempo despendido pelo obreiro no deslocamento Residência - Trabalho - Residência, período em que, evidentemente, não há efetiva prestação de serviços (horas deslocamento)." (GODINHO, 2012, p. 865).

Essa teoria embora não seja adotada como regra geral, vem repercutindo no Direito do Trabalho Brasileiro, pois a jurisprudência passou a olhar de forma mais abrangente ao art. 4º da CLT e começou a considerar uma hipótese excetiva de utilização do critério do tempo de deslocamento, justamente, as horas *in itinere*.

Em regra, o tempo de deslocamento da residência do empregado até seu respectivo local de trabalho nunca foi considerado como tempo efetivo para fins trabalhistas. No entanto, a legislação trabalhista considera como tempo de efetivo exercício, aquele serviço destinado ao deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, como bem determina o §3º do art. 238 da CLT:

Art. 238. Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada.

(...)

§ 3º No caso das turmas de conservação da via permanente, o tempo efetivo do trabalho será contado desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma. Quando o empregado trabalhar fora dos limites da sua turma, ser-lhe-á também computado como de trabalho efetivo o tempo gasto no percurso da volta a esses limites.

As horas *in itinere*, ou horas itinerantes possuem sobretudo dois principais requisitos. O primeiro é que o trabalhador seja transportado por alguma condução fornecida pelo empregador, sendo esclarecido que não suprime a necessidade do transporte ser realizado por empresa privada especializada pelo empregador, uma vez que o mesmo, de forma indireta, é que o está provendo e fornecendo.

"A partir desse critério jurídico, considera-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida e volta para local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador". (GODINHO, 2012, p. 866)

Vale ressaltar ainda que pouco importa se o transporte é ofertado por uma empresa tomadora de serviço, em caso de terceirização, em virtude que há ajuste expresso ou tácito nesse seguimento entre as duas entidades empresariais, mesmo que existe onerosidade na utilização do transporte, porque não diz respeito a salário *in natura*, mas a jornada de trabalho, como descreve a Súmula 320 do TST. "O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas *in itinere*".

Ressalta-se que a expressão "difícil acesso", precisa de um esclarecimento posterior, pois seu entendimento pode ser dúbio, no que diz respeito as empresas atuarem de alguma maneira para prover uma forma de transporte, ou ainda, na análise detalhada da realização do computo sobre o tempo gasto no percurso como forma de determinação das horas itinerantes.

“As horas *in itinere* surgiram da jurisprudência, mediante reiteradas decisões que entendiam como tempo à disposição (art. 4º da CLT) o tempo em que o empregado despendia em condução fornecida pelo empregador, o que se consubstanciou na edição do Enunciado 90 do TST. o adicional de horas extras não tem a mesma natureza jurídica das horas *in itinere*, pois aquele visa indenizar o emprego de desgaste maior decorrente do horário suplementar. Daí a razão de ser do pagamento do adicional, o que, *in casu*, não ocorreu nas horas de transporte, em que o empregado, fica à disposição do empregador, não fazendo jus, portanto, ao adicional epigrafado”

(RR308.439/96.9, ac.3a t., rel. Antônio Fabio Ribeiro – TST).

Uma vez que, essa tendência do direito do trabalho, quando trata-se do reconhecimento, seja normativo ou jurisprudencial, acerca da necessidade da confirmação das horas *in itinere* como uma realidade resguardada. E ainda que alguns pensamentos alegassem que esse pagamento das horas itinerantes acarretaria num desestímulo aos empregadores, mostrou-se que tal afirmação não se comprovava, e essa argumentação não teve tanto suporte, já que é nítida a diferença entre empregado e empregador, numa relação trabalhista.

Conforme haja uma progressiva evolução, o instituto das horas *in itinere* ainda possuem pontos de questionamentos, de com parte da doutrina trabalhista, esses problemas podem ser levantados sob à égide de uma ponderação questionadora, como bem afirma Nascimento:

Nos grandes centros industriais e empresariais em geral, nas megalópoles, o trabalhador deixa a sua residência antes de o sol nascer e para ela retorna já depois do ocaso. Os tempos despendidos no trajeto são enormes. Os sistemas coletivos de transporte são deficientes. Horas de espera em filas de ônibus aumentam muito o tempo que o empregado deixa de desfrutar para fins pessoais ou familiares e que, embora não sendo de trabalho, é empregado no interesse do cumprimento das obrigações trabalhistas. Entretanto, como seria possível o controle sobre essas horas de trajeto? Com base em que critério, essas horas de transporte seriam remuneradas? É justo que por elas pague o empregador, já que as deficiências de transporte e as distâncias longas entre a residência e o centro de trabalho, além de variáveis, são estabelecidas não pelo empregador, mas pelo trabalhador ao fixar sua residência? (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 294-295)

Ainda a respeito das horas itinerantes, vislumbra-se esse instituto, um princípio muito importante no Direito, trata-se do princípio da razoabilidade, em tese, a favor do empregado. Afinal, a lógica razoável seria de acordo com o tempo que o empregado levaria para chegar ao seu ambiente de trabalho, quando este é de fácil acesso e há transporte público regular. Porém, quando o local é de difícil acesso e o tempo do trajeto demora duas ou três vezes mais, não é razoável que o ônus seja transferido ao empregado, em virtude que ele teria de se ausentar mais cedo, perder momentos de descanso e lazer familiar para ter que não sofrer esse ônus.

Portanto, resta claro que o instituto das horas *in itinere* passou e ainda passa por construções, devido a evolução histórica a respeito da valorização dos trabalhadores. Contudo, com a reforma trabalhista, alguns pontos do instituto foram suprimidos, sendo abordados posteriormente.

3. Influência do Direito Estrangeiro no Direito Trabalhista Brasileiro

A Europa é considerada o berço da civilização ocidental, por conta de grandes acontecimentos no passado, bem como revoluções científicas, sociais, filosóficas e industrial. Sendo essa última o ponto de partida das questões sociais e trabalhistas dos empregados.

Sabe-se que o direito do trabalho foi um dos primeiros direitos sociais a despontar, muito por conta de ser o estimulantes de outros direitos sociais, como o direito à educação, à saúde, à segurança, à previdência social, ao próprio trabalho, entre muitos outros.

Trazendo uma breve consideração histórica, durante o século XIX, que foi o período que surgiram na Europa, as primeiras normas que protegiam as atividades laborais, simultaneamente, ocorreram fatos históricos que denotaram a relevância do fortalecimentos dos movimentos operários, por meio dos sindicatos representativos de classe, baseando-se por teorias de Karl Marx, através do Manifesto Comunista, e também da Igreja Católica, que não costumava envolver-se em conflitos sociais, mas que reagiu ao socialismo iminente por meio da Encíclica *Rerum Novarum*, no ano de 1891, que apoiava toda iniciativa dos trabalhadores de formarem sindicatos em busca de seus direitos, mas rejeitando qualquer forma socialista de governo, defendendo à propriedade privada.

Há que se falar também dos movimentos do proletariado, para proteger-se das jornadas abusivas, baixos salários, menores e mulheres trabalhando em condições subumanas. Os trabalhadores passaram a se reunir a fim de reivindicar seus direitos, como por exemplo, as famosas *Trade Unions*⁴, caracterizando as primeiras lutas sindicais/operárias da história, que acabou por resultar os primeiros questionamentos trabalhistas, que foram desenvolvendo-se aliados aos filósofos e teóricos da época, acabando por proporcionar uma discussão maior, tornando-se globalizada acerca do Direito do Trabalho.

De forma sucinta, é possível elaborar um cronograma histórico do direito do trabalho em 4 fases: a 1ª fase, sendo a formação, se dá no início do século XIX, no ano de 1802, com a publicação das primeiras normas trabalhistas, até o instante da 2ª fase, a chamada efervescência, que se dá na publicação do Manifesto Comunista, em 1848, até a publicação da encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, foi nessa fase que houve as maiores manifestações de indignação

⁴ "As *Trade Unions* são predecessoras dos sindicatos, forma de organização dos trabalhadores com um considerável nível de organização, o século XIX foi um período muito fértil na produção de idéias antiliberais que serviram à luta da classe operária, seja para obtenção de conquistas na relação com o capitalismo, seja na organização do movimento revolucionário cuja meta era construir o socialismo objetivando o comunismo. O mais eficiente e principal instrumento de luta das *trade-unions* era a greve". Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/ep psico/subjetivacao/trabalho/trabalho-trade-unions.html>> Acesso em 27 de maio de 2018

por parte dos trabalhadores, ocasionado diversas greves pela Europa; a 3ª fase, denominada consolidação, se dá na celebração do Tratado de Versalhes em 1919, pondo fim a grande primeira guerra mundial, e como consequência ainda no mesmo ano, a criação da Organização Internacional do Trabalho pelo referido tratado; e por fim, a 4ª fase, o aperfeiçoamento, iniciada a partir do referido tratado, chegando ao ápice com o dito constitucionalismo social.

Como salienta Martinez (2016, p.84) "(...) mesmo aos que por interesses pessoais se deviam opor às pretensões dos trabalhadores, que estes tinham direito à vida e que ao Estado cabia velar por eles".

Sendo parte do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho, teve o objetivo de formular e aplicar normas internacionais de trabalho através de suas convenções, que sendo ratificadas por um país, passam a valer em seu ordenamento jurídico, inclusive o Brasil faz parte dos países que foram membros fundadores. Já na sua primeira convenção, a OIT reivindicava a limitação da jornada de trabalho em 48 horas semanais e 8 horas diárias, posteriormente passou à proteger a luta contra o desemprego e à maternidade, entre outras importantes causas.

Desde 1950, a OIT possui agências no Brasil, que visam a melhora das condições do trabalho e o aumento do desenvolvimento social, partindo da ótica do trabalho, através de pontos que sempre foram barreiras no Brasil, como o trabalho infantil e o trabalho escravo, que possuíram um considerável avanço, após as medidas da Organização ser implantada no país.

Uma das maiores fontes do direito do trabalho brasileiro, é uma carta europeia, a celebrada Carta Comunitária de Direitos Sociais, de 1989, trata-se basicamente acerca da livre circulação, melhoria das condições de vida e trabalho para os trabalhadores, a liberdade de associação e negociação coletiva, a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em suas obrigações e deveres profissionais, etc., essa carta é amplamente citada por jurisprudências e doutrinas brasileiras.

Outra fonte importante do direito do trabalho brasileiro, que tem como origem europeia, trata-se da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, do ano de 2000, também aborda sobre o direito ao trabalho e a liberdade profissional, através do seu artigo 15:

Artigo 15

Liberdade profissional e direito de trabalhar:

1. Todas as pessoas têm o direito de trabalhar e de exercer uma profissão livremente escolhida ou aceite;
2. Todos os cidadãos da União têm a liberdade de procurar emprego, de trabalhar, de se estabelecer ou de prestar serviços em qualquer Estado-Membro.
3. Os nacionais de países terceiros que sejam autorizados a trabalhar no território dos Estados- -Membros têm direito a condições de trabalho equivalentes às daquelas de que beneficiam os cidadãos da União Europeia”

Atualmente, há que falar na situação em 2016, quando a França anunciou uma alteração na sua jornada de trabalho de 35 horas semanais para 60 horas semanais e tal alteração foi celebrada e defendida como modelo por políticos brasileiros, na defesa da Reforma Trabalhista, contudo, tal mudança francesa mantinha as 8 horas diárias, tendo possibilidade de 2 horas extras, limitadas a 35 horas semanais, porém a jornada chegaria a 60 horas semanais em casos extremos e após negociação com sindicatos franceses. Inclusive algo que refletiu no Brasil, podendo haver maiores acordos entre empregador e seus empregados.

Outra inspiração clara do Brasil, é a Alemanha, pelo fato dos germânicos após a 2ª Guerra Mundial apostarem na negociação coletiva e nos contratos coletivos sem tanta interferência estatal, apostando na capacidade resolutive de conflitos entre empregados e empregador, sendo uma mola propulsora e harmônica na geração de riquezas e aumento do capital do país.

"Ao longo do tempo, a Alemanha desenvolveu uma sólida tradição de negociação coletiva. Empregadores e sindicatos foram capazes de ir ajustando o sistema de relações do trabalho às mudanças econômicas. Uma densa rede de instituições passou a organizar as diferentes dimensões do sistema que incluem a negociação coletiva, a co-gestão e os conselhos de empregados no nível das empresas – todos eles intermediados por sindicatos e associações patronais. Hoje, essa rede apóia vários mecanismos para lidar com as necessidades empresariais de inovação e competitividade e com as necessidades dos trabalhadores nas áreas de emprego e qualificação. Os contratos coletivos são respeitados pelas partes e operam sem interferência do Estado. As negociações são realizadas continuamente e em todos os níveis. Empregados e empregadores têm uma alta capacidade para resolver conflitos de forma construtiva. A harmonia é a regra. Esse sistema é visto como um dos principais pilares do sucesso do período pós-guerra na Alemanha, além de muito ajudar na administração das crises". (EICHHORST, Werner; MARX, Paul; PASTORE, José. 2011, p. 67)

Esses dois países vêm possuindo dispositivos similares no que aduz sobre flexibilidade interna e externa, como são os casos dos contratos por prazo determinado, tempo parcial, ajus-

tes de jornada e salário e outros. Todavia, na Alemanha há um uso mais intenso a respeito da flexibilidade interna, na maioria das vezes para estabilizar postos de trabalhos num ambiente econômico volátil, sendo adotada com consentimento das partes em respectiva negociação coletiva e aprovada pelos empregados nas empresas.

Já no Brasil, havia resistência quanto à isso, porém com o advento da Reforma Trabalhista e todas suas mudanças, o Brasil passou a intensificar suas medidas flexivas internamente, através da maior facilidade de negociações coletivas, um claro benefício ao empregador. O que os legisladores esqueceram, é que na Alemanha já há uma construção histórica em quanto a isso, e simplesmente a cópia de tal modelo ocorreria em sucesso no Brasil.

Assim sendo, há clara influência europeia em nossos ordenamentos jurídicos, partindo dos princípios filosóficas, advindos da Revolução Francesa, até a flexibilização interna muito utilizada na Alemanha pós guerra, o que parece faltar aos legisladores é uma ponderação histórico-social em relação a inclusão de modelos normativos jurídicos no Brasil. Porém, resta evidente que a Europa por produzir célebres sentenças, vários pensamentos que vão além da mera norma, acaba por influenciar aqui no Brasil, como poderá ser o caso espanhol, envolvendo o tempo de deslocamento, bastando analisar os princípios em prol do trabalhador defendidos pela Corte de Justiça europeia.

3.1 O Tempo de deslocamento sendo aceito como tempo de trabalho na Espanha

Após essas breves considerações históricas, é nítido que no velho continente se pensa no trabalhador a mais tempo que no Brasil, a construção social acerca desse fato é mais abrangente que em terras tupiniquins. Recentemente houve uma decisão sobre o tempo de deslocamento já contando como trabalho, feita pela Corte de Justiça da União Europeia, num caso envolvendo a empresa espanhola *TycoIntegrated Security andTycoIntegratedFire & Security Corporation Servicios*.

O contexto do caso é o seguinte, a empresa *Tyco* tinha negócios na maioria das cidades espanholas envolvendo um serviço de instalação e manutenção de sistemas de segurança anti-furto. Ocorre que no ano de 2011, a empresa fechou sem escritórios nas cidades do interior e designou todos seus funcionários para o escritório central, localizado na cidade de Madri, capital espanhola. Os técnicos empregados pela *Tyco*, instalam e mantêm os equipamentos dentro de uma área geográfica com raio de 100 quilômetros, levando por vezes até 3 horas para dirigir, de modo que os funcionários não possuem local fixo de trabalho e possuem veículo da

empresa para viajar todos os dias, de suas casas para vários locais de trabalho, voltando para casa ao final do dia.

Contudo, a empresa não contava como tempo de trabalho todo esse percurso de seus empregados, mas como tempo de descanso. Pois a empresa calculava as horas de trabalho entre o momento que seus funcionários chegavam ao local do primeiro cliente do dia e do último cliente, assim, apenas o período de trabalho nas instalações e das viagens entre cada cliente é levado em conta. Então houve uma discussão muito grande na Espanha, até que a Corte de Justiça da União Europeia⁵ posicionou-se e proferiu a seguinte decisão⁶:

A Corte considera que os trabalhadores em tal situação estão realizando suas atividades ou deveres durante toda a duração dessas viagens. A jornada dos trabalhadores para os clientes que seus empregadores designam é um meio necessário para fornecer seus serviços técnicos nas instalações desses clientes. Não levar em conta essas jornadas permitiria à *Tyco* alegar que apenas o tempo gasto na atividade de instalação e manutenção dos sistemas de segurança se enquadra no conceito de horário de trabalho, o que distorceria esse conceito e prejudicaria o objetivo de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores. O fato de que as jornadas dos trabalhadores no início e no final do dia para ou de clientes foram consideradas pela *Tyco* como tempo de trabalho antes da abolição dos escritórios regionais também mostra que o tra-

⁵ Trata-se da *Court of Justice of the European Union*, que garante que a legislação da União Europeia é interpretada e aplicada da mesma forma em todos os países da mesma.

⁶ (Texto original em inglês) The Court considers workers in such a situation to be carrying out their activity or duties over the whole duration of those journeys. The journeys of the workers to the customers their employer designates is a necessary means of providing their technical services at the premises of those customers. Not taking those journeys into account would enable Tyco to claim that only the time spent carrying out the activity of installing and maintaining the security systems falls within the concept of working time, which would distort that concept and jeopardise the objective of protecting the safety and health of workers. The fact that the journeys of the workers at the beginning and at the end of the day to or from customers were regarded by Tyco as working time before the abolition of the regional offices also shows that the work consisting in driving a vehicle of a regional office to the first customer and from the last customer to that office was previously among the duties and activity of those workers. Yet the nature of those journeys has not changed since the abolition of the regional offices. It is only the departure point of the journeys that has changed.

The Court takes the view that the workers are at the employer's disposal for the time of the journeys. During those journeys, the workers act on the instructions of the employer, who may change the order of the customers or cancel or add an appointment. During the necessary travelling time – which generally cannot be shortened – the workers are therefore not able to use their time freely and pursue their own interests.

In addition, the Court considers the workers to be working during the journeys. If a worker who no longer has a fixed place of work is carrying out his duties during his journey to or from a customer, that worker must also be regarded as working during that journey. Given that travelling is an integral part of being such a worker, the place of work of that worker cannot be reduced to the physical areas of his work on the premises of the employer's customers. The fact that the workers begin and finish the journeys at their homes stems directly from the decision of their employer to abolish the regional offices and not from the desire of the workers themselves. Requiring them to bear the burden of their employer's choice would be contrary to the objective of protecting the safety and health of workers pursued by the directive, which includes the necessity of guaranteeing workers a minimum rest period.

(Court of Justice of the European Union; Press Release n° 99/15. Luxembourg, 10 September 2015)

balho consistindo em dirigir um veículo de um escritório regional para o primeiro cliente e do último cliente para aquele escritório estava anteriormente entre os deveres e atividade desses trabalhadores. No entanto, a natureza dessas viagens não mudou desde a abolição dos escritórios regionais. É apenas o ponto de partida das viagens que mudou.

O Tribunal considera que os trabalhadores estão à disposição do empregador durante o período das deslocações. Durante essas viagens, os trabalhadores agem de acordo com as instruções do empregador, que podem alterar a ordem dos clientes ou cancelar ou adicionar um compromisso. Durante o tempo de viagem necessário - que geralmente não pode ser encurtado - os trabalhadores não podem, portanto, usar seu tempo livremente e perseguir seus próprios interesses.

Além disso, a Corte considera que os trabalhadores estão trabalhando durante as viagens. Se um trabalhador que não tem mais um local fixo de trabalho estiver desempenhando suas funções durante sua jornada de ou para um cliente, esse trabalhador também deve ser considerado como trabalhando durante essa jornada. Dado que viajar é parte integrante de tal trabalhador, o local de trabalho desse trabalhador não pode ser reduzido às áreas físicas do seu trabalho nas instalações dos clientes do empregador. O fato dos trabalhadores começarem e terminarem as jornadas em seus lares deriva diretamente da decisão de seu empregador de abolir os escritórios regionais e não do desejo dos próprios trabalhadores. Obrigá-los a suportar o peso da escolha do empregador seria contrário ao objetivo de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores abrangidos pela diretiva, o que inclui a necessidade de garantir aos trabalhadores um período mínimo de descanso.

(Tribunal de Justiça da União Europeia; Comunicado de Imprensa nº 99/15. Luxemburgo, 10 de setembro de 2015)

Evidencia-se que houve o resguardo dos direitos dos trabalhadores em toda União Europeia, numa decisão de seu Tribunal Europeu, a respeito das horas do tempo de deslocamento que foram ratificadas à disposição do empregador, sendo justa a remuneração ao empregado, haja visto a proteção que os técnicos da empresa citada receberam da Corte. Apesar da decisão não ser vinculativa e não possuir efeitos imediatos, ela acaba por no futuro ter influência em determinados tribunais de diversos países europeus, podendo ser consultada, estudada e adotada por parte desses tribunais.

Tal influência poderia atravessar o oceano atlântico e passar a ser objeto de estudos de boa parte da doutrina local, ampliando-se ainda aos tribunais brasileiros e passando a ser adotada como poderá ser feito na Europa. Isso ainda passa-se no campo da suposição, uma vez

que tal decisão europeia é de 2015, ou seja, é inclusive anterior à Reforma Trabalhista no Brasil, porém, medidas europeias influenciaram em terras tupiniquins.

4. As principais diferenças das horas itinerantes entre a Lei nº 10243/2001 e a Lei nº 13467/2017, e o prejuízo dos trabalhadores com a supressão deste direito;

Sempre houveram muitas discussões acerca da remuneração das horas itinerantes, de um lado, as empresas questionando sobre o custo do transporte, resultando como falta de incentivo à concessão desse benefício. Fazendo com que o outro lado, os empregados, sem o transporte fornecido e ainda não servidos por transporte público, devido a morar em locais de difícil, tivesse prejuízo escancarado.

Então, havia exposto na Lei nº 10.243/2001, mais especificamente no art. 58, §2º, o trabalhador possuía a ressalva de "tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução", trazendo um lógico e justo benefício ao trabalhador, principalmente aquele da zona rural, que não possuía condição para chegar com segurança e pontualidade ao seu local de trabalho. Isto posto, o referido artigo 58 com seu §2º foi alterado e o §3º acabou por revogado, sendo estes os que abordavam sobre as horas *in itinere*, ambos diziam o seguinte:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

(...)

§ 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.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

(De acordo com a Lei nº 10.243/2001)

O espaço tempo para ida e volta ao trabalho, denominado tempo itinerante, no qual o trabalhador se fazia à disposição do empregador em condução por este fornecida, era tida como parte componente da jornada de trabalho, ressalvadas as considerações fixadas no anterior art. 58, § 2º, da CLT (local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público).

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, a redação do art. 58, § 2º, foi alterada, desobrigando o pagamento das horas itinerantes pelo empregador. Com o tempo do trajeto não sendo mais computado como tempo à disposição do empregado, logo, não constará na jornada de trabalho do obreiro. Atualmente, as horas itinerantes estão previstas no art. 58, §2º da CLT, que assim dispõe:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

(...)

§ 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.

É nítida a supressão das horas *in itinere* com a nova redação da Lei nº 13.467/2017, uma vez que esta não é mais considerada tempo à disposição do empregador, demonstrando um claro desequilíbrio na relação empregatícia. É nesse sentido que Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam:

A nova redação do § 2º do art. 58, acoplada à concomitante revogação do § 3º do mesmo art. 58 da CLT, são fatores que sugerem a eliminação pura e simples, pela Lei n 13.457/201 7, de todo esse tempo integrante da jornada de trabalho do empregado brasileiro, denominado de horas *in itinere*. Trata-se de urna óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial. (GODINHO; DELGADO, 2017. p. 121-122)

Vale lembrar que as decisões judiciais costumam obedecer o princípio da autonomia da vontade, respeitando a liberdade contratual entre patrão e empregado, inclusive sobrepujando as regras normativas em vigência. Conforme a recente decisão e o entendimento do TRT-RO, respectivamente, a seguir:

HORAS IN ITINERE. Comprovada a inexistência de transporte público regular no início da jornada, e o fornecimento de transporte pelo empregador, faz jus, o trabalhador, às horas *in itinere*, sendo o caso de adoção da Súmula nº 90 do TST. Observância da hierarquia das fontes formais de direito, que afasta, no caso, os instrumentos normativos, que vão de encontro ao previsto nos arts. 4º e 58, § 2º, da CLT. Res-

peito à autonomia da vontade coletiva limitado pela observância dos direitos mínimos assegurados legalmente ao trabalhador.

(TRT-4 - RO: 00210357620165040403, Data de Julgamento: 02/07/2018, 7ª Turma)

Ainda sobre a decisão do referido tribunal, a argumentação dos juristas segue uma evidente valorização dos acordos feitos entre empregador e seus empregados:

(...) Entretanto, tenho reiteradamente me manifestado no sentido de que a previsão em norma coletiva convencionando que o fornecimento de transporte pelo empregador não assegura ao trabalhador direito ao pagamento de horas in itinere, não se sobrepõe à lei. Significa dizer que, se constatada situação que caracterize a hipótese legal ensejadora do pagamento de horas in itinere, o trabalhador terá direito ao pagamento mesmo que a norma coletiva estabeleça o contrário. O respeito à autonomia da vontade coletiva tem por limite a observância dos direitos mínimos assegurados legalmente ao trabalhador. Naquilo que tais direitos são desrespeitados, a vontade coletiva não prevalece. O entendimento explícito adotado não viola o artigo 611 da CLT, tampouco o artigo 7º, XXVI, da CF. (...)

(TRT-4 - RO: 00210357620165040403, Data de Julgamento: 02/07/2018, 7ª Turma)

Por conseguinte, custa mencionar acerca da Súmula 90, I do TST acerca das horas itinerante, que abrangia as situações em que o patrono concede algum meio de transporte em razão dos horários de início e término da jornada de trabalho que não conciliam com o horário do transporte público regular, portanto contrariando a redação do art. 58, § 2º.

A referida súmula foi bastante importante, pois a partir dela surgiram mais considerações sobre as horas itinerantes. Ela foi resultando de muita discussão teórica e jurisprudencial, que acabou por acarretar numa mudança legislativa, pois em 2001, diante dessa realidade, os enunciados das Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, mobilizaram os legisladores, que por meio da Lei nº 10.243/2001, adicionaram o § 2º ao artigo 58, inserindo as horas in itinere na CLT. O texto então fixado obteve a seguinte redação:

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

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)

Após ser considerada uma inovação e uma conquista dos trabalhadores, a Súmula 90, ratificou a inserção da teoria das horas itinerantes na realidade jurídica brasileira. Com isso,

foram surgindo outros posicionamentos, como o caso do esclarecimento da Súmula 320, em que se esclarecia o seguinte “o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas ‘in itinere’”.

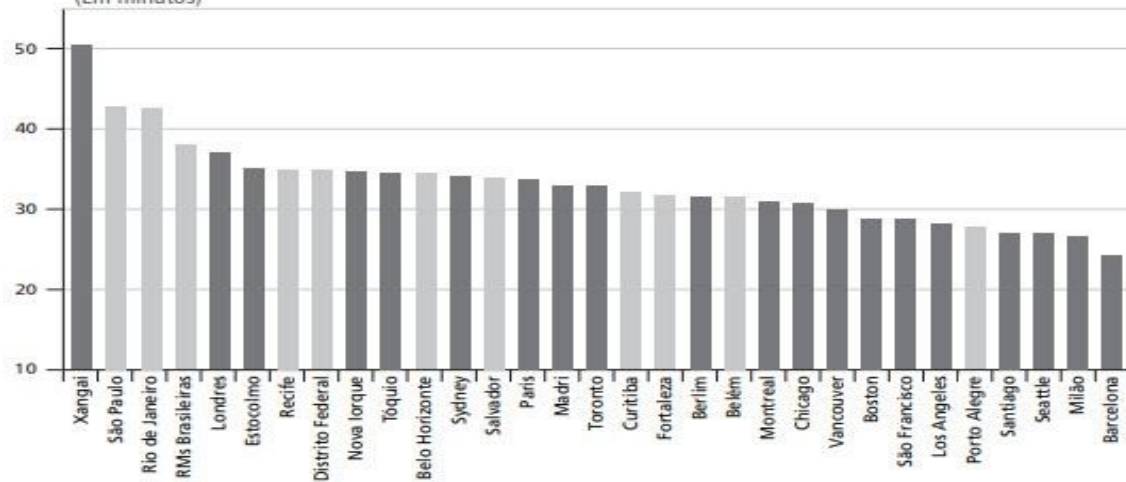
Com a Reforma Trabalhista, para que as horas de trajeto que integravam a jornada de trabalho, era exigido dois requisitos: I) local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular; II) condução fornecida pelo empregador. Só que a incompatibilidade entre horários de início e término da jornada do trabalhador e o do transporte público regular era a circunstância que também gerava o direito às horas *in itinere*, porque a mera insuficiência de transporte pública acaba por não ensejar o pagamento das horas itinerantes.

A supressão deste direito, como já dito, acarreta inúmeros prejuízos aos trabalhadores, tendo em vista que o Brasil tem grandes cidades e regiões metropolitanas entre as que possuem maior tempo médio de deslocamento casa-trabalho no mundo, segundo dados do IPEA⁷. E o que se mede, é que a tendência é subir cada vez mais, pelo inchaço populacional, pela falta de estrutura da malha de transportes públicos e planejamento urbano. Como segue o gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Tempo médio (em minutos) no deslocamento casa-trabalho – regiões metropolitanas (RM's) selecionadas no Brasil e no mundo.

⁷ A fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada é uma fundação pública federal vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, sendo criada em 1964 primeiramente como EPEA e posteriormente assumindo o nome atual em 1967.

GRÁFICO 1
Tempo médio no deslocamento casa-trabalho – regiões metropolitanas selecionadas no Brasil e no mundo^{1,2}
 (Em minutos)



Fonte: PNAD (IBGE, vários anos); Santiago (Chile), dados disponíveis em: <<http://www.sectra.gob.cl>>; demais países – Toronto Board of Trade (2012).

Notas: ¹ Tóquio (2005); Santiago e Europa (2006); Brasil (2009); Austrália, Canadá, Xangai e Estados Unidos (2010).

² Os critérios para delimitação das fronteiras das regiões metropolitanas europeias podem variar entre os países. Os dados para os Estados Unidos se baseiam nas regiões metropolitanas americanas (metropolitan statistical areas).

De acordo com o gráfico 1, já se percebe que entre 5 (cinco) primeiras cidades colocadas, existem 3 (três) brasileiras, por mais que as Regiões metropolitanas são a soma de diversas áreas urbanas intercaladas com áreas rurais de grandes cidades no Brasil, contudo, os números são acachapantes.

Cabe ainda ressaltar que a jurisprudência tem considerado de maneira geral, que os espaços situados em zona urbana, não vem figurando como local de difícil acesso, com o discurso que a urbanização é caracterizada pela "socialização e democratização" do acesso geográfico a todas as pessoas de um determinado grupo populacional.

HORAS IN ITINERE. LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO OU NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR. ÔNUS DA PROVA. DEFERIMENTO. Caracteriza-se como horas in itinere o tempo despendido pelo empregado até a empresa e para seu retorno, utilizando-se de meio de transporte fornecido pelo empregador, desde que o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular (art. 58, § 2º, da CLT). No caso dos autos, considerando que a ré fornecia transporte ao autor, tem-se que pertencia a ela o encargo de fazer prova de que o local de trabalho era de fácil acesso ou servido por transporte público regular, ônus do qual não se desincumbiu a contento. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (Processo: RO - 0000168-41.2017.5.06.0413, Redator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 26/09/2017, Primeira Turma, Data da assinatura: 28/09/2017)

(TRT-6 - RO: 00001684120175060413, Data de Julgamento: 26/09/2017, Primeira Turma)

Ao longo do tempo, com as zonas urbanas se tornando metrópoles e até megalópole (Tratando-se de São Paulo), as viagens para os trabalhadores só aumentam, seja o tempo de deslocamento ou a porcentagem de trabalhadores que gastam mais de 1(uma) hora para chegar ao local de trabalho. Para comprovar isso, outro gráfico do IPEA demonstra a comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras.

Gráfico 2 - Percentual de trabalhadores e tempos de percurso casa-trabalho por região metropolitana.

| Local de domicílio | Minutos de casa ao trabalho | | | Gastam mais de uma hora até o trabalho (%) | | |
|--------------------|-----------------------------|------|--------------|--|-------|-----------------|
| | 1992 | 2012 | Variação (%) | 1992 | 2012 | Variação (p.p.) |
| Distrito Federal | 32,8 | 34,9 | 6,5% | 8,7% | 10,6% | 1,97 |
| Belém | 24,3 | 32,8 | 35,4% | 3,3% | 10,1% | 6,86 |
| Belo Horizonte | 32,4 | 36,6 | 13,0% | 10,6% | 15,7% | 5,02 |
| Curitiba | 30,2 | 32,0 | 6,0% | 8,6% | 11,3% | 2,70 |
| Fortaleza | 30,9 | 31,7 | 2,8% | 8,1% | 9,8% | 1,69 |
| Porto Alegre | 27,9 | 30,0 | 7,6% | 6,1% | 7,8% | 1,70 |
| Recife | 32,3 | 38,0 | 17,8% | 9,6% | 14,0% | 4,41 |
| Rio de Janeiro | 43,6 | 47,0 | 7,8% | 22,2% | 24,7% | 2,51 |
| Salvador | 31,2 | 39,7 | 27,1% | 8,3% | 17,3% | 8,97 |
| São Paulo | 38,2 | 45,6 | 19,6% | 16,6% | 23,5% | 6,83 |

Fonte: Ipea (2013).

O gráfico 2 acaba por apresentar a realidade das grandes cidades e a dificuldade do trabalhador, seja pelos problemas cotidianos e gerais de metrópoles, ou por aspectos específicos⁸ delas.

É aparente o tamanho do malefício que a revoga das horas itinerantes causam e poderão causar ainda mais aos trabalhadores, tendo em vista que em 20 (vinte) anos, doze das principais capitais brasileiras tiveram aumento a respeito de minutos de casa ao trabalho e a porcentagem daqueles que gastam mais de uma hora para chegar ao posto de trabalho.

Portanto, os legisladores que foram responsáveis pela Reforma Trabalhista, não mediram essa realidade acerca das horas itinerantes, porque acaba que a supressão desta, é inver-

⁸ "Em 2012, a região metropolitana do Rio de Janeiro apresenta o maior tempo de deslocamento casa-trabalho do Brasil, seguida de perto pela região metropolitana de São Paulo. Para explicar o desempenho da região metropolitana de Porto Alegre, o Ipea (2013, p.10) elenca como "hipóteses explicativas a configuração da metrópole, que apresenta melhor distribuição das atividades econômicas, e, conseqüentemente, dos empregos, em toda a sua área, além dos atributos positivos do sistema de trânsito e transporte da RM". As regiões metropolitanas de Belém e Salvador se destacam pela elevação no tempo médio de deslocamento casa-trabalho, no período apresentado, muito acima das demais RMs, 35,4% e 27,1%, respectivamente. A região metropolitana de Fortaleza surpreende pelo desempenho no período, superior, inclusive, ao registrado na região metropolitana de Curitiba, tido como referência nacional no que diz respeito a mobilidade." (PERO; STEFANELLI). A questão da mobilidade urbana nas metrópoles brasileiras. Revista de Economia Contemporânea, 2015.

samente proporcional a realidade das grandes cidades, sem contar ainda, a dificuldade dos trabalhadores que residem em zona rural, em que não há transporte público regular e ainda uma distância extensa da casa do trabalhador para o ambiente de trabalho.

5. Possíveis demandas trabalhistas oriundas destas alterações.

Com a Lei nº 13467/2017 em vigor, muitas das relações empregatícias mudaram, determinados aspectos foram suprimidos, outros alterados e alguns acrescidos, logo, com toda mudança suscita-se questionamentos, como por exemplo o direito adquirido, como será aceito ou não o direito adquirido de determinados empregados em relação as horas *in itinere*.

Diversos pontos serão esclarecidos somente com o passar dos anos e com a maturação discursiva desses temas, contudo, a abordagem desses temas, apesar da névoa de incertezas que os cercam, podendo sempre ser alteradas num futuro próximo ou não, afinal, o direito caracteriza-se por sua mutabilidade e compreensão da realidade.

5.1 A discussão das horas itinerantes com o direito adquirido

Na maioria das vezes quando há uma mudança tão abrupta em alguma legislação há o questionamento do instituto do direito adquirido. No Brasil, considera-se o direito adquirido no ordenamento jurídico pátrio, quando este passa a ser parte do patrimônio do indivíduo, tendo preenchidos todos os requisitos previstos em lei, independentemente de ter sido exercido ou não pelo respectivo titular. Ademais, custa enfatizar que direito adquirido é diferente da mera expectativa de direito, sendo esta quando o sujeito ainda não possui todas as exigências legais para uso do direito, mesmo que esteja próximo de consegui-lo.

Sob o ponto de vista da reforma trabalhista, tem-se uma aplicação imediata (como ocorre com todas regras jurídicas, uma vez observado o eventual período de vacância). Caracteriza-se que os novos contratos dispostos sob a ótica da nova lei trabalhista a ela se submetem, porém abrange aos contratos já em curso antes disso, respeitados os direitos adquirido, a coisa julgada e os atos jurídicos perfeitos, seguindo a regra de Estado de Direito, representada pelo art. 5, XXXVI, da Constituição Federal de 1988, "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada" e no art. 6º do Decreto-lei 4657/1942, a antiga Lei de Introdução ao Código Civil, agora nomeada LINDB, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro que dispõe:

Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

§ 3º Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso.

A CLT é semelhante a LINDB, ao estabelecer em seu art. 912 o seguinte " os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação". Partindo da perspectiva da Reforma Trabalhista, a solução seria a aplicação da lei nova aos contratos em vigor, inclusive em relação a dispositivos que restringem direitos já legalmente previstos, salvo quando esses direitos já constam no próprio contrato de trabalho ou ainda em situação jurídica bem similar.

Isto posto, os trabalhadores que recebiam horas itinerantes em razão do anterior preceito legal, não possuem esse direito adquirido suprimido pela lei mais recente, porém nos casos de contratos de trabalho ou até mesmo regulamento empresarial que estipulavam e pormenorizavam as horas *in itinere*, não tem suprimidos tal benefício.

O Ministério do Trabalho, no dia 15 de maio de 2018, publicou um parecer em que afirma que a nova legislação vale de forma geral, abrangente e imediata para todos os contratos regidos pela CLT, incluindo aqueles assinados antes da Lei nº 13.467/2017, como exposto, segue a conclusão do referido parecer:

Pelo exposto, entende-se que mesmo a perda de eficácia do artigo 2º da MP 808/2017, a qual estabelecia de forma explícita, apenas a título de esclarecimento, a aplicabilidade imediata da Lei 13.467/2017 a todos os contratos de trabalho vigentes, não modifica o fato de que esta referida lei é aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT (Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943), inclusive, portanto, àqueles iniciados antes da vigência da referida lei e que continuaram em vigor após 11/11/2017, quando passou a ser aplicável a Lei 13.467/2017. Brasília, 14 de maio de 2018.

(RICARDO LEITE, Procurador Federal - Consultor Jurídico)

Porém, os juízes do trabalho não aceitaram o posicionamento do Governo, sendo representados pela ANAMATRA⁹ (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), divulgaram que o parecer não influenciaria os magistrados em suas atuações, "o enten-

⁹ Criada para promover maior aproximação, cooperação e solidariedade entre os juízes do trabalho, defendendo e representando os seus interesses e prerrogativas e lutando pelo crescente prestígio da Justiça do Trabalho, a ANAMATRA é hoje integrada por cerca de 4.000 magistrados do trabalho de todo o país. Ao longo dos seus 40 anos de existência, por sua atuação político-institucional, a ANAMATRA tem se destacado no cenário associativo da magistratura nacional.

dimento do Ministério do Trabalho [...] tem efeito vinculante apenas para a administração pública federal, na esfera do Executivo, não influenciando, em nenhum aspecto, a atuação dos juízes do Trabalho."

Nesse sentido, ainda restam bastante discussão acerca da reforma trabalhista e os direitos adquiridos por parte dos trabalhadores, uma vez que os magistrados que são os responsáveis por julgar as demandas trabalhistas discordam do posicionamento legislativo e muitos dos entendimentos da nova lei.

5.2 A relação entre acidente de trajeto com a exclusão das horas *in itinere* e suas implicações

Como já dito anteriormente, houve a mudança do o § 2º do art. 58 da CLT, que tornaram as horas itinerantes não mais computáveis na jornada de trabalho, pelo fato do empregado não se encontrar mais à disposição do empregador.

Contudo, surgem os seguintes questionamentos, e se um empregado sofrer um acidente no período do tempo de deslocamento, o que mudaria após a mudança do art. 58 ? Qual seria a responsabilidade do empregador ? E se o transporte em que foi sofrido o acidente, tiver sido fornecido pelo empregador?

Acima de tudo, é necessário descrever o que é acidente de trabalho, segundo o art. 19 da Lei nº 8.213/91, "é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei (...)", vale mencionar a expressão "a serviço da empresa", demonstrando a relação com o empregador, e por fim, finaliza o referido artigo dizendo, " (...) provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho."

Custa mencionar, que não consiste em agravação ou complicação de acidente de trabalho a lesão originada de outro acidente, mesmo que associe-se às consequências do anterior, de acordo com o art. 21, I. Para maior entendimento, de acordo com Nascimento, a responsabilidade da empresa ou do empregador do acidente de trabalho residem em diversas esferas:

As responsabilidades da empresa no acidente de trabalho são: a) administrativa – multa em relação às infrações relativas à medicina e segurança do trabalho; b) previdenciária, com a concessão do auxílio-acidente e outros benefícios previstos na lei previdenciária; c) trabalhista, garantindo a estabilidade provisória, a contagem do tempo de serviço e FGTS do período de suspensão do contrato de trabalho, dentre outros previstos em lei e jurisprudência; d) responsabilidade civil com a concessão

de indenizações de danos morais, danos materiais e danos estéticos. (NASCIMENTO, 2014, p. 880)

Após a reforma, como o empregado não encontra-se a disposição do empregador, o trajeto também passaria a não ter a responsabilidade do mesmo. Porém, o art. 21, IV, alínea "d" da Lei de Benefícios da Previdência Social, equipara o acidente de trabalho, como acidente sofrido pelo segurado (trabalhador), mesmo que fora do local e do horário de trabalho, para Conselho Superior da Justiça do Trabalho¹⁰, "o fundamento para essa equiparação é o entendimento de que, ao realizar esse percurso, o empregado se encontra à disposição do empregador".

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei

(...)

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

(...)

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Em regra geral, os entendimentos jurisprudenciais vem considerando o acidente de trajeto sendo equiparado ao acidente de trabalho apenas na esfera previdenciária, fazendo com que o empregador possua a responsabilidade de emitir o CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) à Previdência Social, para que seu empregado possa usufruir de benefício previdenciário de auxílio acidentário, em casos de afastamento, bem como a manutenção do vínculo empregatício pelos próximos doze meses.

ACIDENTE DE TRAJETO. AQUAPLANAGEM. RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR NÃO CONFIGURADA. Muito embora o chamado acidente de trajeto, ou acidente in itinere, seja equiparado ao típico acidente de trabalho para fins de cobertura do seguro social, nos moldes do previsto na alínea d do inciso IV do art. 21 da Lei n. 8.213/91, a sua ocorrência, por estar somente de forma indireta ligada à execução do contrato de trabalho, não induz, por si só, o reconhecimento do dever de indenizar do empregador. Uma vez que o motivo do acidente de trânsito ocorrido no percurso local de trabalho-residência não possui relação direta com o exercício do labor e sequer poderia ter sido evitado ou controlado pelo empregador, não há falar na sua responsabilização pelos danos dele advindos. Sentença mantida.

(TRT-4 - RO: 00206690820155040812, Data de Julgamento: 03/08/2017, 1ª Turma)

¹⁰ O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) exerce a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. As decisões do CSJT têm efeito vinculante.

Por conseguinte, a responsabilização do empregador ou da empresa em relação a danos civis, vem se mantendo a ideia da não responsabilização civil, pelo fato de ser uma responsabilidade subjetiva, necessitando do fato do empregador possui culpa ou dolo para haver alguma espécie de indenização, como afirma o CSJT: "(...) não haverá responsabilização civil do empregador nessa situação, caso inexistir liame entre a conduta patronal e o acidente de percurso ocorrido (...)". Para exemplificar, três jurisprudências recentes sobre essa temática:

ACIDENTE DE PERCURSO. A equiparação do acidente in itinere ao acidente de trabalho gera efeitos exclusivamente na esfera previdenciária. Para fins de responsabilidade civil, imprescindível que o dano ao empregado tenha nexos de causa em conduta culposa do empregador, o que não é, à evidência, o caso dos autos. Provedimento negado.

(TRT-4 - RO: 00206926620165040731, Data de Julgamento: 19/07/2017, 5ª Turma)

ACIDENTE DE TRAJETO. NEXO CAUSAL. Inobstante entenda que a equiparação do acidente de trajeto, ou in itinere, com acidente de trabalho, nos termos do art. 21, IV, d, da Lei 8.213/91, somente tem efeitos na esfera previdenciária, a hipótese em exame é diversa, pelo fato de o evento danoso ter ocorrido em ônibus fornecido pela empregadora, durante o transporte dos seus empregados.

(TRT-4 - RO: 00201994420165040261, Data de Julgamento: 08/02/2018, 6ª Turma)

ACIDENTE DE TRABALHO IN ITINERE (ACIDENTE DE TRAJETO). RESPONSABILIDADE CIVIL INDENIZATÓRIA DA EMPRESA. AUSÊNCIA DO ELEMENTO CULPOSO. INEXISTÊNCIA. Em nosso ordenamento jurídico, a obrigatoriedade de reparar os danos decorrentes de vínculo trabalhista encontra seu alicerce no Direito Civil (C.C. artigos 186 e 927), com fundamento mais direto no que dispõe o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que, em sua segunda parte, aborda o problema da responsabilidade civil do empregador, nos casos em que este incorrer em dolo ou culpa. Tratando-se, pois, de responsabilidade subjetiva, o dever da empresa de indenizar o empregado que sofre danos decorrentes de acidente de trânsito, ocorrido no trajeto entre a sua residência e o local de trabalho (in itinere), não prescinde da detecção, dentre as circunstâncias do sinistro, do elemento culposo ou doloso atribuível ao empregador, independentemente da questão previdenciária e dos direitos objetivamente previstos na Lei 8.213/91, para os casos de acidente trabalhista de percurso.

(TRT-3 - RO: 00100928520155030104 0010092-85.2015.5.03.0104, Relator: Marcio Ribeiro do Valle, Oitava Turma)

Em contrapartida, em caso de fornecimento do transporte, configura-se uma responsabilidade objetiva, em virtude do transporte de empregador ser parte da atividade produtiva da empresa, sem contar o que a "empresa assume o risco do negócio", de acordo com o art. 2º da CLT. E ainda custa abordar sobre o entendimento do CSJT, que é o seguinte:

(...) o empregador, ao se responsabilizar pelo transporte de seus empregados até o local da prestação de serviços e o retorno, equipara-se ao transportador, assumindo o ônus e o risco desse transporte, que visa atender ao negócio e aos interesses da empresa (Incidência dos artigos 734 a 736 do Código Civil). Ainda que o transporte seja assumido de maneira informal ou gratuita, gera, como consequência, a obrigação de responder pelos danos eventualmente causados aos transportados em decorrência de eventual acidente. Ao transportador cabe garantir a incolumidade física da pessoa transportada, dever esse aplicável a qualquer pessoa transportada.

Todavia, em caso de acidentes provocados eventualmente por terceira pessoa, esse referido entendimento não se modifica, prevalecendo a responsabilidade do empregador, independente de culpa, como salienta o art. 735 do Código Civil: "Art. 735. A responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva". E a Súmula 187 do STF, "a responsabilidade contratual do transportador, pelo acidente com o passageiro, não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva".

6. CONCLUSÃO

O presente estudo aplicou-se a analisar as mudanças ocorridas por conta da Reforma Trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017 em que especifica-se a supressão das horas *in itinere*, gerando um debate sobre o prejuízo de tal perda para o trabalhador brasileiro

Num primeiro momento, a abordagem foi histórica a respeito do referido instituto, observando detalhes acerca da jornada de trabalho e das horas extras, pois quando trata-se de tempo de deslocamento, há uma determinação fixada sobre a quantidade de trabalho semanal o empregado pode realizar. Havendo também, detalhamento acerca das teorias que sucederam ao tempo de deslocamento, resultando nas horas itinerantes, tendo como base, a doutrina especializada no assunto, jurisprudências e súmulas.

Posteriormente foi feita a diferenciação da Lei nº 10.243/2001 com a nova lei nº 13.467/2017 e como o trabalhador seria prejudicado, em virtude da exclusão do parágrafo 3º do art. 58 e alteração do parágrafo 2º do mesmo artigo, ressaltando importantes decisões judiciais sobre a temática, com a maioria sendo bastante atual, inclusive citando a importância das Súmulas 90 e 320 do Tribunal Superior do Trabalho e como a desqualificação destas, através da Reforma, prejudicaria entendimentos jurisprudenciais, apesar de alguns juristas ainda decidirem de acordo com entendimento anterior. Os elementos contidos nos gráficos trouxe um dimensionamento real sobre o cotidiano do trabalho e suas principais dificuldades em chegar ao local de trabalho, uma vez que os grandes centros possuem problemas estruturais sérios que prejudicam a mobilidade urbana, tendo o tempo de deslocamento, uma garantia de direito justa ao trabalhador.

Outro elemento discutido no presente trabalho, foi a respeito das possíveis demandas trabalhistas oriundas dessas alterações normativas, tendo como discussão o instituto do direito adquirido e como os trabalhadores teriam perdido tal direito, porém nos casos de contratos ou regulamentos que estipulassem o pagamento de horas itinerantes, os trabalhadores poderiam celebrar tal ganho.

Houve também um estudo acerca de uma decisão euro, num caso espanhol, a respeito do tempo de deslocamento, em que os trabalhadores lograram êxito e tiveram seus direitos reconhecidos pela suprema corte, podendo servir de inspiração para o Brasil, que por sua vez, possui o costume de basear-se em legislações européias em diversos ramos jurídicos, principalmente, no Direito Trabalhista, como com a Reforma Trabalhista sendo baseada em enten-

dimentos franceses e alemães, principalmente no que diz respeito a flexibilização de direitos e acordos coletivos.

E por fim, há que se pontuar acerca da associação de acidente de trajeto com a exclusão das horas *in itinere* e como isso poderia implicar no direito brasileiro. Houve uma busca jurisprudencial e constatou que tais entendimentos vem considerando esses acidentes apenas na órbita previdenciária, excluindo o empregador de qualquer responsabilidade civil.

Trata-se, então, de uma análise doutrinária e jurisprudencial muito ampla, devido a contínua mutação dos direitos trabalhistas, através de entendimentos dos tribunais, de doutrinas e até estrangeiros que sempre repercutem no país e como tal mudança legislativa possa afetar um direito tal justo ao trabalhador.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 1a edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 01 de maio 2018.

BRASIL. Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm>. Acesso em 01 de maio de 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 01 de maio de 2018.

BRASIL. Ministério do trabalho/gabinete do ministro. Aplicabilidade da modernização trabalhista (lei 13.467/2017) aos contratos de trabalho. Parecer nº 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU. Relator: Ricardo Leite. Diário Oficial da União: Poder Legislativo, Brasília, ed. 92, seção 1, p. 59, 14 de maio de 2018. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Imagens/Noticias/MAIO-2018/despacho-de-14-de-maio-2018-diario-oficial-da-uniao-imprensa-nacional.pdf>> Acesso em 30 de maio de 2018.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (1990) Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores. Luxemburgo: SPOCE.

DELGADO, Maurício Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil - com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

EICHHORST, Werner; MARX, Paul; PASTORE, José. Crises Econômicas e Flexibilidade no Trabalho: Os casos da Alemanha e do Brasil. 2011. 76 f. - Curso de Economia, Institute for the Study of Labor of Bonn - Germany e Universidade de São Paulo - SP, São Paulo, 2011. Cap. 7.

FAGUNDES, Laryssa Castilho. Horas in itinere: uma breve análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/media/tcc/2017/02/HORAS-IN-ITINERE.pdf>> Acesso em 05 de maio de 2018.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAES PEREIRA, Rafael Henrique; SCHWANEN, Tim. Tempo de deslocamento casa-trabalho no Brasil (1992-2009): diferenças entre Regiões Metropolitanas, níveis de renda e sexo. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1813.pdf>. Acesso em 15 de maio de 2018.

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

PERO, Valéria; STEFANELLI, Victor. A QUESTÃO DA MOBILIDADE URBANA NAS METRÓPOLES BRASILEIRAS. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro-RJ, p.366-402, 15 dez. 2015.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. The journeys made by workers without fixed or habitual place of work between their homes and the first and last customer of the day constitute working time. Disponível em: <<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2015-09/cp150099en.pdf>>. Acesso em 30 de maio de 2018.

UFRGS. Conceituação de Trade-Unions. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/trabalho-trade-unions.html>> Acesso em 27 de maio de 2018.

UNIÃO EUROPEIA Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01) – JO C 364, de 18-12-2000.