

**INSTITUTO VALE DO CRICARÉ
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
CURSO DE DIREITO**

ADRIANO FRANCISCO BEZERRA

**A SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE COM A APROVAÇÃO DA
LEI 13.467/2017.**

SÃO MATEUS

2019

ADRIANO FRANCISCO BEZERRA

Monografia apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor: Montalvan Antunes Rodrigues

SÃO MATEUS

2019

ADRIANO FRANCISCO BEZERRA**A SUPRESSÃO DAS HORAS IN ITINERE COM A APROVAÇÃO DA
LEI 13.467/2017.**

Monografia apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

PROF. Montalvan Antunes
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
ORIENTADOR

PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ

Toda honra ao meu Deus, que me deu força até aqui, ao Senhor protetor da minha vida. A minha esposa que, junto comigo, nesta jornada de 5 anos, estudando comigo e debatendo os pontos, os quais não tinha compreendido a matéria. A minha filha Isabel Vitória, que, com toda paciência e compreensão, quando precisava estudar, sempre fazia cafezinho nosso de todo dia, para que o pai não perdesse o foco nos estudos. Ao meu Professor e Orientador Montalvan, que, nos momentos mais difíceis, soube com maestria transmitir todo o conteúdo necessário durante as aulas e, neste trabalho de conclusão de curso, sempre acreditando e confiando na minha capacidade de vencer e superar os obstáculos.

Quero dedico essa presente monografia a minha mãe, que não teve a oportunidade de estudar por sua situação difícil, a minha avó Julieta (in memória), que nunca deixou que eu desistisse dos meus sonhos; gostaria que estivesse aqui para participar da minha alegria em realizar um sonho em ser graduado em Direito. Quero dedicar esta conquista a essas pessoas que são o motivo pelo qual cheguei até aqui. Sem eles não seria nada.

“Tudo o que está ao alcance de tua mão, faça-o segundo suas forças!”.(Eclesiastes,9.1).

RESUMO

o objetivo deste estudo é analisar a supressão das horas in itinere, a Lei brasileira reconhecia o pagamento das horas in itinere. O que é horas in itinere? é o deslocamento do trabalhador de sua residência para o local de trabalho de difícil acesso e o retorno para a sua residência seja a pé ou por qualquer meio de transporte, seja público ou fornecido pelo empregador. Com a elaboração da lei 13.467/2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista, o tempo que o empregado leva de sua residência até o local de trabalho e seu retorno a sua residência, seja por transporte fornecido pelo empregador ou por qualquer outro meio de locomoção o tempo gasto, não será computadorizado na jornada de trabalho, por não ser o tempo disponível para o empregador.

Palavras-chave: horas in itinere, criticada reforma trabalhista, direito fundamental.

ABSTRACT

the aim of this study is to analyze the abolition of hours, Brazilian law ongoing acknowledged the payment of ongoing hours. What is ongoing hours? is the displacement of the worker from your residence to the workplace of difficult access and return to your residence is on foot or by any means of transport, be public or provided by the employer, with the drafting of the law 13,467/2017, popularly known as labor reform as long as the employee takes your residence to the workplace and your return to your home, whether for transport provided by the employer or by any other means of getting around the time spent will not be computerized in workday, not the time available to the employer.

Keywords: hours in itinere, criticized labor reform, fundamental right.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	9
1.1 JUSTIFICATIVA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	11
1.2 OBJETIVO INSTITUCIONAL.....	11
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
2. EVOLUÇÕES HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS	12
2.1 ANÁLISE CRÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA.....	14
2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	18
2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	21
2.4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA AO TRABALHO.....	22
3. PRINCÍPIO PROTETORES NO DIREITO DO TRABALHO.....	23
3.1 JORNADA DE TRABALHO.....	25
3.2 CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO.....	26
3.3 JORNADA DE TRABALHO, HORÁRIO É DURAÇÃO.....	33
3.4 JORNADA DE NORMAL.....	35
4. JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS.....	37
4.1 DAS HORAS IN ITINERE.....	40
4.2 HISTÓRICO DAS HORAS IN ITINERE.....	40
4.3 CONCEITO DE HORAS IN ITINERE.....	42
4.4 HORAS IN ITINERE, VIGENTE ANTES DA LEI 13.467/2017.....	43
5. ITINERÁRIO CASA-TRABALHO-CASA.....	45
5.1 EMPRESA SITUADA EM LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO NÃO GARANTIDA DE TRANSPORTE PÚBLICO.....	45
5.2 CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR	45
6. CONCLUSÃO.....	46
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo procura analisar a supressão das horas in itinere, com a provação da lei da 13.467/2017, diante dos princípios da dignidade do trabalho, procurando proteger e verificando os aspectos constitucional decorrente.

Com o texto do artigo 58 § 2º da consolidação das leis trabalhista, o qual foi motivado pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, esclarece amplamente a redação do artigo 4º da consolidação das leis trabalhista, em que declarar que o tempo de trabalho não apenas aqueles verdadeiramente trabalhado contudo aqueles onde o trabalhador fica à disposição do empregador.

É de proveito dos empregadores que seus colaboradores cheguem ao seu posto de trabalho pontualmente, dessa forma muitas empresas fornecem o transporte, quando as mesma é instalada em local de difícil acesso, ou não servido de transporte público, sendo o transporte gratuito ou cobrado parcialmente pelo serviço desta forma os empregadores ficam obrigados ao pagamento das horas in itinere, diante do momento que o transporte e disponibilizado, o colaborador já está à disposição do empregador.

Mediante a situação, os empregadores não só supriam o transporte, mais que este serviço seja realizado de forma eficaz, com maior gasto de tempo do colaborador no transporte, o mesmo terá menos tempo efetivo de trabalho, caso a jornada de trabalho do colaborador seja extrapolada, para suprir o tempo gasto no transporte, os empregadores terá que pagar maior quantidade de horas extras.

Com a retirado deste direito do trabalhador, poderá transferir o ônus, que hoje é do empregador que explorar atividade em local de difícil acesso, para o empregado.

Com a aprovação da lei 13.467/2017 de 13 julho de 2017, com tempo gasto pelo colaborador de sua residência até o efetivo posto de trabalho e seu retorno a sua residência, não será, mas computado a jornada de trabalho, pois não será considerado tempo a disposição do empregador.

Desse modo, independentemente o tempo que o colaborador gasta de sua residência para o posto de trabalho e o retorno para a sua residência seja por

transporte público ou por qualquer outro meio de transporte seja partícula, ou mesmo fornecido pelo empregador, não será mais considerado como jornada de trabalho, não será mais tempo a disposição do empregador, com isso o tempo de deslocamento não será mais pago pelo empregador, e as horas renumeradas serão aquelas que, efetivamente, o colaborador comece o seu trabalho na empresa ou no local de trabalho onde o mesmo preste serviço.

Desta maneira, se faz necessário que o ordenamento jurídico brasileiro venha investigar, doutrinariamente, jurisprudencialmente e principiológicos, que critérios que foram utilizados para o devido o pagamento das horas in itinere, e com isso compreender a sistemática que contorna a supressão do pagamento das horas in itinere.

Este trabalho será dividido em alguns capítulos. No capítulo inicial será abordada a justificativa do problema, objetivo, objetivo institucional, objetivo específico, evolução histórica dos direitos trabalhista no Brasil e a legislação trabalhista.

No segundo capítulo terá uma breve análise crítica da reforma trabalhista, lei 13.467/2017.

No terceiro capítulo iremos demonstrar as noções de direitos fundamentais, analisando braviamente o princípio da dignidade da pessoa humana, da dignidade da pessoa humana ao trabalho e o princípio protecionista no direito do trabalho.

No quarto capítulo faremos a exposição da jornada de trabalho e seu conceito falando da jornada de trabalho normal, trazendo a diferença de duração de jornada e horário de trabalho, um breve comentário sobre jornada extraordinária de trabalho.

No quinto capítulo iremos analisar o instituto das horas in itinere, falando um pouco da história e seu conceito.

O trabalho tem o seu desenvolvimento em uma abordagem dedutiva por meio de uma intensa investigação por meio de livros doutrinários e jurisprudência.

1.1 JUSTIFICATIVA E PROBLEMA DE PESQUISA

O presente estudo tem como objetivo analisar a supressão das horas in itinere, com a aprovação da lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista e a alteração do artigo 58 §2 da CL.

Quando a consolidação das leis trabalhista criada pelo decreto lei 5.452 de 1º de maio de 1943, colocava o tempo percorrido pelo empregado de sua residência ao local de trabalho de difícil acesso não servido de transporte público ou não fornecida a condução pelo empregador o tempo computava-se a jornada de trabalho.

Diante de tantas arbitrariedades com a aprovação da reforma trabalhista o legislador equivocou-se na alteração do artigo 58 §2 da CLT, levando em conta que o empregado tem por obrigatoriedade a pontualidade no horário de início da jornada de trabalho.

1.2 Objetivo Institucional

Ao realizar um trabalho de conclusão de curso para obtenção do título de Bacharel em Direito. Trazendo um esclarecimento da supressão das horas in itinere com a alteração do artigo 58 § 2º da CLT, com a aprovação da lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista.

O ponto principal para elaboração desta monografia é evidenciar os efeitos trazido com a reforma trabalhista suprimindo e ferindo direto e princípios dos trabalhadores com a alteração do artigo 58 § 2º da CLT.

1.3 Objetivos Específicos

- a) Mostrar que a alteração do artigo 58 § 2º da CLT, trazido pela lei 13.467/2017, causou prejuízos incomensuráveis ao trabalhador, evidenciando uma falta de total de desrespeitos com os direito e princípios trabalhistas.
- b) Demonstrar, com detalhes, o quanto foi suprimido direitos e feridos princípios trabalhista e constitucional do ordenamento jurídico brasileiro.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - CLT

Na chamada sociedade pré-industrial, observa-se primeiramente a escravidão, em que o trabalhador era considerado coisa, e não propriamente sujeito de direito,

como verificado na Grécia, em Roma e no Egito da antiguidade, em que o trabalho tinha uma conotação negativa e de castigo. (GARCIA, 2018, P. 29).

Anos depois, a escravidão foi substituída pela servidão, condição na qual o trabalhador estava ligado à terra e não mais ao seu dono, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam. (NASCIMENTO, 33ª EDIÇÃO, 2007, P. 43).

Com a chegada da revolução industrial no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do direito do trabalho. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. (GARCIA, 10ª EDIÇÃO, P. 30).

Nesse sentido o jurista Maurício Godinho define o Direito do Trabalho (DELGADO, 2018. – Curso de Direito do Trabalho).

(...) O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando as distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa (...).

A Constituição Imperial de 1824, seguindo o liberalismo, aboliu as corporações de ofício, estabelecendo o dever de existir liberdade de exercício de profissões. O próprio trabalho escravo existiu, formalmente, até a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, que aboliu a escravidão no Brasil, (GARCIA, 10ª EDIÇÃO, P. 32,33).

A constituição de 1981 reconheceu a liberdade de associação, de forma genérica.

Com o início da política trabalhista do governo de Getúlio Vargas no ano de 1930, com a vigência da Constituição brasileira de 1934, a mesma foi a primeira a ter em seu texto normas específicas de direito do trabalho com a influência do

constitucionalismo social, foi o presidente Getúlio Vargas, que iniciou o processo de modernização do País, e criando, ainda, o Ministério do Trabalho e a abertura da sindicalização. Diante dessas mudanças, o presidente Vargas ganhou apoio popular, com isso o presidente Getúlio Vargas conseguiu evoluir na legislação trabalhista, foi o grande mentor da Consolidação das Leis do Trabalho e incentivo ao salário mínimo.

Com a aprovação do decreto lei 5.452 de 1º de maio de 1943 popularmente conhecida como consolidação da lei trabalhista, (CLT), que reuniu em seu texto e sistematizou várias leis esparsas sobre o direito trabalhista existente à época, desde de então a CLT vem organizando as leis que regulariza as relações de emprego existente no Brasil.

Com a Constituição de 1967, a mesma manteve os direitos trabalhista já conquistado nas constituições anteriores, neste mesmo ano foi aprovado a lei 5.107 que dava direito ao trabalhador o fundo de garantia por tempo de serviço Por fim, veio a democrática Constituição, com a promulgação da Constituição de 5 de outubro de 1988, tratando de direitos sociais contido no (art. 6º), sendo regulamentado de forma própria a matéria propícia ao direito do trabalho conforme os seus artigos 7º a 11.

2.1 ANÁLISE CRÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467 DE 2017 - PONTOS CONTRÁRIOS.

Com o advento do neoconstitucionalismo, a Constituição posicionou-se no centro de todo o ordenamento jurídico, estabelecendo preceitos dotados de normatividade, irradiando-se para os outros ramos do Direito, devendo, inclusive, os Códigos serem interpretados à sua luz. Trata-se do fenômeno denominado “filtragem constitucional”.

Nesse viés, compreendemos que a Reforma Trabalhista vai ao encontro da Lei Maior, pois afeta a proteção de direitos fundamentais de um Estado Democrático de Direito, dilapidando os Direitos Individual e Coletivo do Trabalho.

Temos percebido que o Direito do Trabalho, tanto no exercício da Jurisdição quanto na docência, sendo interpretado de modo a prestigiar os princípios da dignidade humana do trabalhador, da proteção e do não retrocesso social; bem como,

de balizar sua conduta, de acordo com o princípio da autonomia privada coletiva. De outro viés, sob o olhar crítico do processo em si, apontamos o princípio do acesso à justiça, do ativismo judicial, entre outros, como meio de averiguar uma visão holística do sistema. Todo esse comando normativo, principiológico e legal, busca amenizar o rigor da lei, continuando com a proteção histórica do trabalho.

Desta forma, necessário se faz traçar o caminho da nova lei trabalhista até o momento atual. Assim, é de suma importância um olhar crítico e atencioso sobre o contexto de aprovação da Lei n. 13.467 de 2017.

Entretanto, ainda da análise do PLC 38 de 2017, estava transparente a real motivação da nova lei: a adulteração dos direitos trabalhistas e conseqüentemente, o retrocesso social.

Sua vigência, desde 13 de novembro de 2017, a Lei 13.467 de 2017 modificou as seguintes matérias do texto celetista: grupo empresarial e solidariedade de empresas; tempo à disposição do empregador; fontes e interpretação do Direito do Trabalho; sucessão empresarial e responsabilidade do sócio retirante; prescrição geral e intercorrente; registros do empregado; fim das horas “in itinere”; trabalho a tempo parcial; horas extras, banco de horas e acordo de compensação; regime de 12 x 36; teletrabalho; férias; dano extrapatrimonial; proteção da maternidade; contrato de autônomo; contrato de trabalho intermitente; homologação de acordo extrajudicial; execução trabalhista, entre outros.

Nesse sentido, ao indicarmos cada matéria como ponto de questionamento, verificamos que se tratam dos mais altos direitos sociais do trabalhador, abordados no artigo 7º da CF de 1988 e direitos garantidores de um processo efetivo.

A Proteção Constitucional do Trabalho

Ideologicamente a Constituição Federal de 1988 define o Brasil como um Estado de bem-estar social. Isso tem consequência direta sobre a interpretação de todo o sistema jurídico, que não pode desconsiderar esse fato. É uma definição axiológica, de sorte que:

O espírito da Constituição Federal de 1988, portanto, é emancipatório, focado na proteção das pessoas mais fracas. Qualquer interpretação de dispositivos constitucionais deve respeitar essa ideologia de bem-estar social, imanente ao texto

constitucional como um todo, sob pena de ideológica deturpação da *ratio* (a razão de ser) da Constituição como um todo.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, portanto, de essência social democrata, nesse sentido de proteção dos mais frágeis e vulneráveis, além de trazer um conjunto de regras aplicáveis às relações trabalhistas, vai além, e estabelece o trabalho como um valor do Estado Democrático de Direito, consoante se depreende da dicção do art. 1º, inciso IV.

O mesmo texto constitucional, estabelece no art. 170, em seu *caput*, que a ordem econômica deve ter como um de seus valores norteadores a *valorização do trabalho humano*. E ao disciplinar a ordem social, define em seu art. 193 que uma de suas bases é o *primado do trabalho*.

Não há dúvida acerca da importância axiológica dispensada pelo texto constitucional ao *trabalho*, que se impõe como um valor primordial do nosso Estado. O efeito disso é que a valorização do trabalho humano e reconhecimento do valor social do trabalho consubstanciam cláusulas principiológicas que, ao par de afirmarem a compatibilização – conciliação e composição – (...)portam em si evidentes potencialidades transformadoras. Em sua interação com os demais princípios contemplados no texto constitucional, expressam prevalência dos valores do trabalho na conformação da ordem econômica, podendo, inclusive, se induzidos pela força do regime político, reproduzir em atos, efetivos, suas potencialidades transformadoras.

Em consonância com o valor definido pela ordem econômica, a ordem social ratifica a importância da proteção ao trabalho no nosso Estado Democrático de Direito, no já citado art. 193, e “como a Constituição não contém palavras inúteis, parece-nos claro que o artigo em, análise define bem o que é nuclear à ordem social: o primado do trabalho”.

Sobre o fim da nossa ordem social, comprometida com a social democracia, com o bem-estar social e com a emancipação do ser humanos, somente uma nova forma de encarar o trabalho, com a busca da efetiva liberdade do trabalhador, poderá modular o nível da supressão da humanidade , fazendo, com isto, que sejam resgatados os propósitos humanistas dos direitos sociais. Para o aumento do grau de tal liberdade, no entanto, é indispensável que o Direito propicie, acima de tudo, o

aumento do nível de solidariedade existente no mundo do trabalho. É necessário que, pelo Direito, não se formulem soluções que aumentem ainda mais a ruptura entre os interesses do trabalhador, considerando especialmente o mundo competitivo gerado pela diminuição dos empregos e pelas novas formas de organização do trabalho.

Inobstante as questões já discutidas, e o sentido de resistência defendido para a proteção constitucional do trabalho, que será melhor desenvolvido adiante, é preciso rever a tradição liberal (e neoliberal) que defende uma perspectiva individualista de dignidade humana, uma vez que este é um dos fundamentos principiológicos que sustenta a proteção constitucional, como se pode depreender do já citado art. 170 da Constituição Federal. Esse valor fundamental para o humanismo deve ser reinterpretado em um sentido de solidarismo.

A Carta Política de 1988 estabelece a *dignidade humana* como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III), o que “permite reconhecer que mesmo a ordem jurídica impõe a proteção de cada ser humano, não em razão de sua individualidade, mas enquanto parte de uma comunidade”, sustentando-se então a noção (neo)liberal de *dignidade* para além do tradicional individualismo, numa dimensão de solidariedade.

A tutela constitucional do trabalho, portanto, confere alguns sentidos próprios à sua juridicização, como a de representar um valor de inclusão, de redistribuição, de efetivação da igualdade material, mas, nesse momento, principalmente de *resistência*. Em uma relação dialética com o sistema econômico, a proteção constitucional do trabalho atribui aos trabalhadores (parte vulnerável da relação) condição de firmar oposição ao sistema capitalista, uma tentativa de impor equilíbrio ao “jogo”, considerando uma dimensão solidária das relações sociais.

A Constituição de 1988, assim, representa um marco na proteção ao trabalho e, principalmente, ao trabalhador, na sua missão de programar um Estado de bem-estar social, de proteção dos vulneráveis, na luta pela emancipação.

Merece registro, ainda, que o legislador constituinte atribuiu ao direito do trabalho a condição de *direito fundamental social*, consoante o art. 6º, da Constituição Federal de 1988. Esse fato confere a esta categoria jurídica, diante agora de sua *fundamentalidade*, todas as proteções inerentes a essa opção da Constituinte.

Dentre as consequências desta atribuição constituinte merece especial registro, para os fins deste artigo, a impossibilidade de retrocesso que atingem os direitos fundamentais, conforme os ditames da *lex legum*.

Se tomarmos a ideia da proibição de retrocesso em um sentido amplo, que significa toda e qualquer forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do Poder Público, com destaque para o legislador e o administrador que tenham por escopo a supressão ou mesmo a restrição de direitos fundamentais (sejam eles sociais ou não), constata-se que a nossa ordem jurídica, ainda que não sob esse rótulo, de há muito já consagrou a noção, pelo menos em algumas de suas dimensões.

Na luta contra o ideário e os “valores” neoliberais, representa, portanto, um conjunto de garantias que repele qualquer tentativa de retrocesso social, notadamente aquelas que se pautam na supressão de direitos fundamentais sociais, como é o caso da proteção do trabalho/trabalhador pautada pela Carta Política de 1988.

Diante do abrigo constitucional conferido ao trabalho e ao trabalhador, consoante se desenvolveu nesse tópico, e aplicando o método crítico, conclui-se que:

Normas trabalhistas comprometidas com a proteção do trabalhador são construídas a ferro e fogo, em face da atuação da classe trabalhadora e, ao mesmo tempo, das necessidades do capital. Constituem a demonstração empírica de que a construção moderna do Direito sob a perspectiva do indivíduo é um engodo.

Dois destaques. Primeiro o registro de que a conquista de direitos sociais depende uma “luta”, nesse caso específico, dos trabalhadores, uma vez que o direito tem sido programado pela lógica do sistema neoliberal capitalista, que, por sua vez, defende os interesses dos detentores do sistema de produção, que ao consignarem direitos trabalhistas o fazem pela lógica dos seus interesses. Esse é, inclusive, o segundo registro. O sistema capitalista defende a sua conveniência, logo a previsibilidade de direitos trabalhistas se dá nesse contexto, sem desconsiderar, todavia, a contraposição dialética que a força dos movimentos sociais e da “luta” da classe trabalhadora impõe para equilibrar o “jogo”.

A “luta” política, nessa lógica, é quem pode garantir aos trabalhadores que a Constituição social se efetive. Não se pode esperar um “milagre” que o texto por si

próprio o faça. Isso nunca acontecerá. A garantia semântica dos valores e os limites impostos pelo texto constitucional não são suficientes, uma vez que existe um jogo político-econômico que transcende o âmbito jurídico, e, como já foi dito, não pode ser desconsiderado. A participação política do trabalhador torna-se imprescindível para a efetivação dos direitos sociais, bem como para sua garantia e limitação das esferas pública e econômica.

2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos fundamentais são aqueles entendidos como indispensáveis à vida humana, que lhe assegura uma existência livre, digna e com igualdade. Tal conceito não é geral, já que a noção de direito fundamental pode variar de época em época e de nação para nação (PINHO, 2009).

Os direitos fundamentais tem como desenvolvimento em seu contexto histórico circunstancia humana as diferenças reais em uma sociedade, os direitos fundamentais são intransferíveis, os direitos fundamentais são irrevogáveis nunca deixar de existir, os direitos fundamentais são universais, com isso os seres humanos dispõem desses direitos que devem ser respeitados a todo momento por todos, do qual não se admite exceção.

Conforme foram sendo conquistados pela sociedade, e garantidos pelos ordenamentos jurídicos dos Estados, os direitos fundamentais receberam status à altura de sua relevância em alguns momentos, e em outros, foram desconsiderados completamente (BAHIA, 2017).

Diante dessa perspectiva, os direitos fundamentais foram divididos em gerações ou dimensões.

Nos direitos fundamentais de primeira dimensão marca a passagem do estado autoritário para o estado de direito, segundo o jurista Pedro Lenza.

Os Direitos de primeira dimensão marcam a passagem do estado autoritário para um Estado de Direito e, nesse contexto, o respeito a liberdade individuais, em uma verdadeira perspectiva de absentismo estatal.

Seu reconhecimento surge com maior evidência nas primeiras constituições escritas, e podem ser caracterizados como frutos do pensamento liberal-burguês do século XVIII, tais direitos dizem respeito às (liberdades públicas e aos direitos políticos, ou seja, direitos civis e políticos a traduzir o valor liberdade. (LENZA ESQUEMATIZADO 2017, P. 1100).

Nos Direitos fundamentais de segunda dimensão traz a revolução industrial do século XIX.

Em decorrência das péssimas situações e condições de trabalho, eclodem movimentos como o cartista, na Inglaterra, e a comuna de Paris de (1848), na busca de reivindicações trabalhista e normas de assistência social.

Essa perspectiva de evidenciação dos direitos sociais, culturais e econômico, bem como dos direitos coletivos ou de coletividade, correspondente aos direitos de igualdade, como mostra-se marcante em alguns documentos, destacando-se; a constituição do México de 1917, a constituição alemã de Weimar de 1919, o tratado de Versalhes,

de 1919, (OIT) e a constituição brasileira de 1934. (LENZA ESQUEMATIZADO 2017, P. 1101).

Os Direitos fundamentais de terceira dimensão buscar mudança na comunidade internacional.

São marcadas pela alteração da sociedade por profundas mudanças na comunidade internacional (sociedade de massa, crescente desenvolvimento tecnológico e científico), identificando-se profundas alterações nas relações econômicas-sociais.

Novos problemas e preocupações mundiais surgem, tais como a necessária noção de preservacionismo ambiental.

Os direitos de terceira dimensão são direitos transindividuais, isto é, direitos que vão além dos interesses do indivíduo; pois são concernentes à proteção do gênero humano, com altíssimo teor de humanismos e universalidade. (LENZA ESQUEMATIZADO 2017, P. 1102).

Os Direitos fundamentais de quarta dimensão, trata dos direitos fundamentais.

Assim, para Bonavides, os direitos de quarta dimensão decorrem da globalização dos direitos fundamentais, o que significa universalizá-los no campo institucional.

Ingo Sarlet afirma que a proposta do professor Bonavides, comparada com as posições que arrolam os direitos contra a manipulação genética, mudança de sexo etc., como integrante a quarta geração, oferece nítida vantagem de constituir, de fato, uma nova fase no conhecimento dos direitos fundamentais, qualitativamente diversa das anteriores, já que não se cuida apenas de vestir com roupagem nova reivindicações deduzidas, em maior parte, dos clássicos direitos de liberdade. (LENZA ESQUEMATIZADO 2017, P. 1103).

Os direitos e garantias fundamentais, previstos na Constituição Brasileira de 1988 em seu título II, indo do artigo 5º ao 17º, se perfazem como verdadeiros instrumentos jurídicos cerceadores da atuação do Estado sobre os indivíduos, ou seja, instrumentos protetivos do cidadão frente ao Estado. Não basta ao Estado reconhecer a existência dos direitos fundamentais no plano formal, mas também tem o dever de buscar concretizar tais direitos no dia a dia dos cidadãos (SARLET, 2011).

Tais direitos garantem que o cidadão tenha o mínimo necessário para uma existência digna, conforme preconiza o artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988, que trata da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, o que será tratado mais adiante, mais que serve de base para a análise dos direitos fundamentais. Desde a Constituição Brasileira de 1988, o constituinte optou por prever, não só em seu preâmbulo, mas já no início do corpo permanente da constituição, uma série de princípios chamados desde logo como fundamentais, apesar de nas constituições anteriores, especialmente a Constituição de 1891, constassem disposições com estrutura de princípios, no texto constitucional, dentre os quais, dispositivos definindo a forma e o sistema de governo, a separação de poderes, entre outros, que atualmente integram o título dos princípios fundamentais (SARLET, 2015).

2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

É de vital importância para a manutenção da justiça social e para equilibrar os desajustes existentes na relação entre capital e trabalho. Representa a conquista dos povos no sentido de conferir um conteúdo permanente ao Direito e descartar a possibilidade de considerá-lo, apenas, em seu aspecto formal, (CAIRO, 14ª EDIÇÃO P. 116).

Contudo o empregado, primeiramente, é um ser humano e merece ser respeitado, sendo que a utilização do princípio da dignidade da pessoa humana é de grande valor para suprimir o trabalho exercido em situações humilhantes, bem como condições equivalentes à de escravo.

De acordo com Arnaldo Sussekind: “a dignidade do trabalhador, como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho”, (CAIRO, 14ª EDIÇÃO, P. 116).

Segundo o jurista Ingo Sarlet define princípio da dignidade da pessoa humana ou dignidade humana como algo essencial de cada ser humano, que por sua situação de humanidade, é digno de respeito e apreço do Estado e dos outros seres humanos.

o princípio da dignidade da pessoa humana passa a ocupar lugar de destaque, notadamente pelo fato de que, ao menos para alguns, o conteúdo em dignidade da pessoa humana acaba por ser identificado como constituindo o núcleo essencial dos direitos fundamentais, ou pela circunstância de – mesmo não aceita tal identificação – se considerar que pelo menos (e sempre) o conteúdo em dignidade da pessoa em cada direito fundamental encontra-se imune a restrições. Na mesma linha, situam-se os entendimentos de acordo com os quais uma violação do núcleo essencial – especialmente do conteúdo em dignidade da pessoa – sempre e em qualquer caso será desproporcional. É precisamente neste sentido – seja qual for o posicionamento adotado – que, nesta quadra da exposição, se poderá falar em proteção dos direitos fundamentais por meio da dignidade da pessoa, que, nesta perspectiva, opera como “limite dos limites” aos direitos fundamentais (SARLET, 2011, p. 175).

A Constituição de 1988, reconheceu o princípio da dignidade da pessoa humana como indispensável para o estado democrático de direito, já em seu primeiro parágrafo do seu texto constitucional.

A dignidade da pessoa humana foi objeto de expressa previsão no texto constitucional, vigente mesmo em outros capítulos de nossa Lei Fundamental, seja quando estabeleceu que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos

uma existência digna (artigo 170, caput), seja quando, na esfera da ordem social, fundou o planejamento familiar nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável (artigo 226, § 6º), além de assegurar à criança e ao adolescente o direito à dignidade (artigo 227, caput). Mais adiante, no artigo 230, ficou consignado que “a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida”. Assim, antes tarde do que nunca – pelo menos ainda antes da passagem para o terceiro milênio –, a dignidade da pessoa e, nesta quadra, a própria pessoa humana, mereceram a devida atenção por parte da nossa ordem jurídica positiva (SARLET, 2011, p. 86).

Logo, considera-se que o princípio da dignidade da pessoa humana foi positivado em todo o corpo da Constituição Federal de 1988, alcançando de forma geral a todos. Na atualidade a percepção de que o princípio da dignidade da pessoa humana é abalizado como fundamento de um Estado Democrático de Direito, sendo a base do ordenamento jurídico, com isso possibilitando ter efeito sobre as relações particulares, demonstrando aqui sua aplicação nas relações de trabalho.

2.4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA AO TRABALHO

Da análise do Texto Constitucional Brasileiro de 1988, pode-se retirar alguns princípios que regem totalmente o sistema jurídico nacional, como também alguns que regem áreas específicas, como o direito do trabalho. Dentre os fundamentos da República Brasileira, o princípio da dignidade da pessoa humana é o maior, e por tal, merece destaque, já que se mostra como um valor constitucional supremo que auxilia na criação e interpretação toda a ordem jurídica constitucional, principalmente nos direitos fundamentais (WANDERLEY, 2010).

De acordo com jurista José Cairo Junior diz que o princípio da dignidade da pessoa humana é o equilíbrio das relações entre o capital e o trabalho.

O artigo 170 da Constituição Federal de 1988, traz uma afirmação da importância da valorização do trabalho humano, diante desta afirmação a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano.

Tem-se que o trabalho dignifica o homem, assim, o Estado deve buscar formas efetivas de proteger o trabalhador de abusos que possam ser cometidos pelos empregadores ou mesmo pelo próprio Estado. Não há que se falar em dignidade da pessoa humana ao trabalho, se preceitos fundamentais da Constituição Federal Brasileira são infringidos.

Tem-se que o trabalho dignifica o homem, assim, o Estado deve buscar formas efetivas de proteger o trabalhador de abusos que possam ser cometidos pelos empregadores ou mesmo pelo próprio Estado. Não há

que se falar em dignidade da pessoa humana ao trabalho, se preceitos fundamentais da Constituição Federal Brasileira são infringidos.

O princípio da dignidade da pessoa humana ao trabalho se relaciona com o princípio protecionista do direito do trabalho, uma vez que este “[...] assegura o respeito à dignidade da pessoa humana e do trabalhador, mediante legislação reconhecedora de seus direitos humanos fundamentais, também na seara laboral” (MARTINS FILHO, 2016, p. 64).

Com o objetivo de que a dignidade da pessoa humana ao trabalho, seja respeitada foram criados princípios específicos para a proteção do trabalhador que são os princípios protecionistas nas relações trabalhistas.

3. PRINCÍPIO PROTETORES NO DIREITO DO TRABALHO.

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratos no Direito Civil. A finalidade do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessária é proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado.

Em face deste desequilíbrio existente na relação travada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador hipossuficiente (economicamente mais fraco), em relação ao empregado, consagrou-se o **princípio da proteção ao trabalhador**, para equilibrar esta relação desigual. Assim, o Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados, para evitar a sonegação dos direitos trabalhistas destes. Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico para corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades.

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

O fundamento deste princípio está relacionado com a própria razão de ser do Direito do Trabalho: o equilíbrio entre os interesses do empregado e do patrão, (CASSAR, EDIÇÃO 15ª 2017, P. 171).

Segundo Plá Rodriguez o princípio da proteção ao trabalhador, que é o fundamento e a base do Direito do Trabalho divide-se em princípio da norma mais

favorável, princípio da condição mais benéfica e o princípio pro misero, dos quais a seguir iremos detalhar cada um deles.

- a) Princípio da norma mais favorável, diz que quando houver duas normas possível de ser aplicada, será aplicada a mais favorável ao empregado.
- b) Princípio da condição mais benéfica, diz que será assegurado ao empregado que a condição, mas benéfica seja incorporado ao contrato de trabalho. Sendo que se for o contrato de trabalho alterado um regulamento da empresa essa alteração só terá validade para os novos contratos de trabalho.
- c) Princípio “In dubio pro misero” ou “In dubio pro operário” O princípio “in dubio pro misero” fala da interpretação na aplicação da norma. Assim, entre duas interpretações possíveis para uma determinada norma, aplica-se a que for mais favorável ao empregado.

O atual estudo terá como base a tripartite do princípio da proteção ao trabalhador, com isso o trabalhador tem os seus direitos resguardados pelo princípio da proteção ao trabalhador, tem como primazia guardar o trabalhador das desigualdades que possam surgir diante da subordinação do empregado ao empregador. Com isso a parte principiológica está esclarecida, iremos estudar jornada de trabalho, que foi uma conquista histórica dos trabalhadores que limita as horas diária de trabalho, com essa conquista os trabalhadores teriam, mas tempo para o descanso e convívio social e familiar.

3.1 JORNADA DE TRABALHO

Para que tenhamos um entendimento do instituto das horas in itinere é de suma importância examinarmos o gênero e de onde derivam, é necessário fazermos uma análise da jornada de trabalho, como se posiciona a doutrina acerca da mesma, em uma análise contínua das horas extraordinária, sabemos que horas in itinere são

espécie de gênero da jornada de trabalho, sendo a mesma no sentido mais amplo, e horas extraordinária, em sentido restrito

3.2 CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO

Podemos retirar do artigo 4º da consolidação das leis trabalhistas, diz que o tempo que o empregado ficar à disposição do empregador, aguardando ou obedecendo ordem do empregador, seja este tempo trabalhando ou se deslocando da sua residência ou esperando as ordens do empregador.

Jornada do francês jour- journée; do italiano giorno- giornata. Jornada de trabalho significa duração do trabalho diário. Segundo o jurista Sergio Pinto Martins jornada “diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa”.

Este é o conceito mais técnico do instituto, uma vez que na linguagem forense é comum a utilização da expressão jornada de trabalho no sentido mais amplo, isto é, abrangendo o lapso temporal de maior duração. Assim, haveria jornada diária, semanal, mensal, anual etc. A lei também empregou conotação mais ampla quando se referiu “(...) à soma da jornada semanais(...)” (destaques nossos), no artigo 59, § 2º, da consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A jurisprudência e os operadores trabalhistas frequentemente utilizam a expressão “jornada de 8 horas diárias”, sem perceber a redundância cometida, pois jornada quer dizer horas trabalhadas em um dia e diária também significa dia. Logo, a tradução da expressão utilizada no exemplo seria “quantidade de horas trabalhadas em um dia de oito horas diárias”. Neste caso a palavra jornada tem sentido de duração do trabalho e não quantidade de horas de trabalhado em um dia.

Concluimos, portanto, que o legislador, ao ser pouco técnico, conferiu duplo sentido ao vocábulo jornada: limite de trabalho por dia, semana, mês ou ano ou número de horas trabalhadas em um dia.

O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal fixa jornada normal em 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação por acordo ou convenção coletiva, (CASSAR, EDIÇÃO 15ª 2017, P. 609).

Segundo o doutrinador Mauricio Godinho Delgado, são três os critérios principais de cálculo da extensão da jornada de trabalho. Podem eles ser ordenados sequencialmente, em correspondência à crescente amplitude que conferem à noção de jornada. São tais critérios o do tempo efetivamente laborado, o do tempo à disposição no centro do trabalho e, finalmente, o do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência (além somatório anterior).

As ordens jus trabalhistas nacionais tendem, obviamente, a se pautar, como orientação básica, por um dos três critérios principais informadores da composição da jornada laboral (no caso brasileiro, é indubitável a eleição do tempo à disposição como essa orientação básica, conforme se verá seguir). Entretanto, é comum também ocorrer a incorporação tópica, respeitadas certas circunstâncias e situações especiais, de regras de outro critério básico informado (produzindo uma combinação de critérios, portanto). Por essa razão, a análise dos três referidos critérios não guarda mero interesse histórico, já que pode auxiliar a própria compreensão da realidade jurídica brasileira envolvente.

A) Tempo efetivamente trabalhado: O primeiro critério considera como componente da jornada apenas o tempo efetivamente

trabalhado pelo obreiro. Por esse critério excluem-se do cômputo da jornada laboral, ilustrativamente, os seguintes períodos: o “tempo à disposição” do empregador, mas sem labor efetivo; eventuais paralisações da atividade empresarial que inviabilizem a prestação de trabalho; qualquer tipo de intervalo intrajornada. Em suma, exclui-se do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consiste em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregado. É evidente que tal critério opera uma necessária assunção, pelo obreiro, de parte significativa do risco empresarial, uma vez que o salário somente seria pago em direta proporção ao real trabalho prestado. Por essa razão é que semelhante critério tende a ser rejeitado pelas modernas ordens justralhista. No Brasil, o fato de a CLT considerar como tempo de serviço também o período em que o empregado estiver simplesmente “a disposição do empregador, aguardando...ordens” (artigo 4º) demonstra a rejeição, pela ordem justralhista brasileira, do critério do tempo a efetivamente laborado como critério padrão de cálculo da jornada no mercado de trabalho do país.

Não é absoluta, contudo, essa rejeição. É que a lei brasileira admite o sistema de cálculo salarial estritamente por peça (respeitando o mínimo legal a cada mês: art. 7º, VII, CF/88; art. 78, CLT), em que se computa o valor do salário provoca, indiretamente, uma relação proporcional muito estreita entre o tempo de trabalho efetivo e o montante salarial pago, alcançando efeitos próximos ao critério do tempo efetivamente laborado.

B) Tempo à disposição: O segundo critério considera como componente da jornada o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorre ou não efetiva prestação de serviços. Amplia-se, portanto, a composição da jornada, em contraponto com o critério anterior, agrega-se ao tempo efetivamente trabalhado também aquele tido como à disposição do empregador.

A ordem jurídica brasileira adota este critério como regra padrão de cômputo da jornada de trabalho no país (art. 4º, CLT).

Ressalta-se que a expressão centro de trabalho não traduz, necessariamente, a ideia de local de trabalho. Embora normalmente coincidam, na prática, os dois conceitos como lugar em que se preste o serviço, pode haver, entretanto, significativa diferença entre eles. É o que se passa em uma mina de subsolo, em que o centro de trabalho se situa na sede da mina, onde se apresenta os trabalhadores diariamente, ao passo que o local de trabalho situa-se, às vezes, a larga distância, no fundo da própria mina (art. 294, CLT).

No bloco do tempo à disposição, o Direito brasileiro engloba ainda dois lapsos temporais específico: o período necessário de deslocamento interno, entre a portaria da empresa e o local de trabalho (súmula 429, TST), ao lado do tempo residual constante de cartão de ponto (art. 58 § 1º, CLT; súmula 366, TST).

C) Tempo de deslocamento: O terceiro critério considera como componente da jornada também o tempo despendido pelo obreiro no deslocamento residência-trabalho-residência, período em que, evidentemente, não há efetiva prestação de serviços (“horas deslocamento”). Como se percebe, aqui se amplia mais ainda a composição da jornada, em contraponto com os critérios anteriores.

O critério de tempo deslocamento tem sido acolhido, na qualidade de regra geral, pela legislação acidentária do trabalho: “Equiparam-se ao acidente do trabalho (...) O acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho (...) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela qualquer que seja o meio de

locomoção, inclusive de veículo de propriedade do segurado”(art. 21, IV, “d”, Lei nº. 8.213/91).

Não obstante o “tempo deslocamento” seja, de fato uma ampliação da noção de “tempo à disposição”, a doutrina e a jurisprudência trabalhista (não previdenciárias, evidentemente) têm entendido, como firmeza e de modo pacífico, que tal critério não se encontra acobertado pela regra do art. 4º da CLT. Não se aplica, pois, esta orientação geral do Direito Acidentário do Trabalho ao Direito Material do Trabalho brasileiro.

Há, contudo, algumas poucas situações em que o ramo justralhista pátrio acolhe o critério do “tempo deslocamento”. É o que se passa com respeito, por exemplo, a uma parcela da categoria dos ferroviários. As chamadas “turmas de conservação de ferrovias” têm computado como seu tempo de serviço o período de deslocamento “... 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” (art. 238, § 3º, CLT). Vale-se o referido preceito celetista, uma segunda vez, do mesmo critério de “horas deslocamento” ao dispor que as vezes em que “... 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”.

Tempo de deslocamento- horas in itinere: Este terceiro critério informado da computação da jornada de trabalho (tempo de deslocamento), embora não seja adotado como regra geral na ordem justralhista do país, tem produzido certa repercussão particularizada no cotidiano do Direito do Trabalho pátrio. É que a jurisprudência trabalhista apreendeu também do art. 4º da CLT, mediante leitura alargadora desse preceito, uma hipótese excetiva de utilização do critério de tempo deslocamento. É o que se verifica nas chamadas horas “in itinere” (originalmente referidas pelas súmulas 90, 320, 324 e 325, TST). Após a construção jurisprudencial longamente maturada, o legislador, em 19.6.2001, incorporou, em diploma normativo (Lei nº 10.243/01), as horas in itinere, mediante inserção de um § 2º no art. 58 da CLT:

O novo critério legal não dissentiu do antigo inferido pela jurisprudência; na verdade, reproduziu-o, quase que de modo literal. A partir desse critério jurídico, considera-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida-e-volta para o local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador (súmula 90, I, TST, art. 58 § 2º, CLT).

São dois os requisitos, portanto, das chamadas hora in itinere: em primeiro lugar, que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador. É óbvio que não elide o requisito em exame a circunstância de transporte ser efetivado por empresa privada especializada contratada pelo empregador, já que este, indiretamente, é que o está provendo e fornecendo. Aqui também não importa que o transporte seja ofertado pela empresa tomadora de serviços, em casos de terceirização, já que há, evidentemente, ajuste expresso ou tácito nesta direção entre as duas entidades empresárias.

Também é irrelevante que exista onerosidade na utilização do transporte. Isso porque a figura em tela não diz respeito a salário in natura, mas a jornada de trabalho. É o que bem acentuou a súmula 320, TST.

O segundo requisito pode consumir-se de modo alternativo (ou- e não e – enfatizam tanto a súmula 90, I, TST, como o novo art. 58, § 2º, CLT). Ou se exige que o local de trabalho seja de difícil acesso, ou se exige que, pelo menos, o local de trabalho não esteja servido por transporte público regular.

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

Percebe-se, em decorrência do exposto, que a prática jurisprudencial tem formulado duas presunções concorrentes, que afetam, é claro, a distribuição do ônus da prova entre as partes processuais: presume-se de fácil acesso local de trabalho situado em espaço urbano; em contrapartida, presume-se de difícil acesso local de trabalho situado em espaço urbano; em região rurais (presunções juris tantum, é claro). De outro lado, deve-se também enfatizar que a expressão regular (transporte público regular), existente apenas na súmula, mas não na lei, sempre ensejou polêmica interpretativa. Assim, dissente a jurisprudência sobre os efeitos da insuficiência e também da incompatibilidade do transporte público existente no tocante ao cumprimento (ou não) do presente requisito. Finalmente ficou assentado (súmula 90, III) que mera insuficiência do transporte público não autoriza o deferimento das horas in itinere. Contudo, ressaltou-se (súmula 90, II) que a incompatibilidade de horários no tocante ao transporte público atende, sim, ao requisito do art. 58, § 2º, da CLT e súmula 90, I, do TST. Nessa linha interpretativa, portanto, deve-se compreender que a mera insuficiência do transporte público não forma o requisito das horas itinerantes. Porém, casos se verifique real incompatibilidade de horários, configura-se o requisito aventado pela jurisprudência (evidentemente que se a incompatibilidade ocorrer apenas em parte do dia ou noite, apenas neste período é que se apresentará o requisito mencionado).

Esclareça-se, por fim, que se atendidos os requisitos das horas itinerantes apenas em parte do trajeto, somente nesse trecho o tempo despendido na condução fornecida será considerado como à disposição do empregador, para todos os fins, (DELGADO, 13ª EDIÇÃO, P. 906 a 910).

Já explicado o conceito de jornada de trabalho, se faz necessário fazermos uma análise histórico quanto a limitação dessa jornada.

Por volta do ano de 1800, na maior parte dos países europeus, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, incluindo mulheres e crianças, ao passo que na mesma época nos Estados Unidos, a jornada de trabalho variava entre 11 e 13 horas, o que gerou vários atos reivindicatórios para que a jornada de trabalho fosse reduzida a 08 horas diárias, o que só foi efetivada nos Estados Unidos em 1868, e somente para o serviço público federal. Em 1847, a jornada de trabalho da Inglaterra foi fixada em 10 horas diárias, e no ano de 1848 ficou definida em 11 horas em Paris, e na França em 10 horas (PINTO MARTINS, 2012).

Um marco profundo da luta dos trabalhadores para que fosse reduzida sua jornada de trabalho, aconteceu em 1º de maio de 1886, quando quinhentos mil operários realizaram um protesto nas ruas de Chicago, nos Estados Unidos, exigindo a todos a jornada de 08 horas diárias. Neste dia, em confronto com os policiais que usaram de força excessiva e desproporcional, dezenas de manifestantes foram mortos ou feridos, o que se tornou um símbolo da luta dos operários. Tanto

que em 1889, o Congresso Operário Internacional realizado em Paris, decretou o dia 1º de Maio como o Dia Internacional dos Trabalhadores, sendo esta conquista de tal relevância que os próprios Estados Unidos (palco da violenta manifestação) foi o primeiro a declarar a jornada laboral em 08 horas diárias (MARTINEZ, 2012).

Em 15 de Maio de 1891, durante a Encíclica *Rerum Novarum* (que tratava de questões levantadas durante a revolução industrial e as sociedades democráticas no final do século XIX), o Papa Leão XIII já demonstrava preocupação com a excessiva jornada dos trabalhadores, que está não deveria ser prolongada além das suas forças, e que o descanso intrajornadas deveria ser proporcional à qualidade do trabalho executado, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos empregados (PINTO MARTINS, 2011).

Tamanha foi a influência dessa Encíclica, que vários países começaram a adotar a jornada de trabalho limitada a 08 horas diárias, como na Austrália em 1901. Em 1907 foram feitas greves gerais que reivindicavam a jornada de 08 horas (PINTO MARTINS, 2011).

A partir de 1915 essa jornada limitada começou a se difundir para a maioria dos países, e em 1917 novas greves gerais ocorreram como forma de reivindicação desse direito (MARTINEZ, 2012).

Em 1919, a primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho tratava no 2º artigo sobre a duração da jornada de 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais. Em 1930, a convenção nº 30 estabeleceu a jornada de trabalho de 8 (oito) horas para aqueles que laboravam em escritórios e comércios, já com a definição de que a jornada de trabalho é considerada como tempo à disposição do trabalhador ao empregador, que se emprega até os dias atuais (PINTO MARTINS, 2011).

No ano seguinte, a Convenção nº 31 fixa a jornada dos trabalhadores em minas de carvão em 7 (sete) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos, e a Convenção nº 47 de 1935 estipula as horas semanais em 35 (trinta e cinco). Já a Convenção nº 67 de 1939, estipula as 48 (quarenta e oito) horas semanais aos trabalhadores de empresas de transporte rodoviário (PINTO MARTINS, 2011).

A Organização Internacional do Trabalho, em 1962, lança a Recomendação nº 116, que trata da adoção progressiva da jornada semanal de 48 (quarenta e oito) horas, asseverando que devem ser adotadas medidas para a restauração da semana de 48 (quarenta e oito) horas, caso esse limite fosse excedido. Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem fixou, de forma genérica em seu artigo XXIV, que deveria haver uma limitação razoável das horas de trabalho (PINTO MARTINS, 2011).

Portanto, tem-se que a jornada de trabalho, a nível mundial, passou por várias etapas, com manifestações inclusive por parte de religiosos e intelectuais, e de várias convenções da Organização Mundial do Trabalho, para que se chegasse a uma limitação, que no Brasil, é de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Além do conceito de jornada de trabalho, se faz necessária a diferenciação entre a duração do trabalho, a jornada de trabalho e horário de trabalho, que apesar de terem nomenclaturas parecidas, não se mostram juridicamente sinônimas e possuem conceitos e diferenciações entre si, (JACSON CLÊNIO DA SILVA ARAÚJO, 2017, P. 25, 26).

3.3 JORNADA DE TRABALHO, HORÁRIO É DURAÇÃO

Para que consigamos entender as questões relativas ao período do trabalho, é fundamental a comprovação de algumas propriedades terminológicas que ajudarão o entendimento dos institutos estudados. No presente estudo três expressões apresentam-se, correspondendo a conceito correlatos de importância na análise do fenômeno do tempo de trabalho, ou melhor, tempo de disponibilidade contratual. Trata-se, respectivamente, de duração do trabalho, jornada de trabalho e, por fim, horário de trabalho, (DELGADO, 13ª EDIÇÃO, P. 904).

Duração do trabalho é a noção mais ampla entre as três correlatas. Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual).

Embora jornada seja palavra que tem magnetizado as referências culturais diversas feitas ao tempo de trabalho ou disponibilidade obreira em face do contrato, a expressão duração do trabalho é que, na verdade, abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa decorrência do contrato empregatício.

A CLT regula a duração do trabalho em capítulo próprio (II, “Duração do Trabalho,” no Título II, “Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho”), composto pelos artigos 57 até 75, os quais tratam da jornada, da duração semanal de labor, dos intervalos intra e Inter jornadas e dos repousos trabalhistas.

Jornada de trabalho é expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.

O período considerado no conceito de jornada corresponde ao lapso temporal diário, em face de o verbete, em sua origem, referir-se à noção de dia (por exemplo, no italiano, giornata; e no francês: jour, journée). Jornada, portanto, traduz, no sentido original (e rigoroso, tecnicamente), o lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude do contrato laboral.

Na cultura da língua portuguesa, porém, tem-se, comumente, conferido maior amplitude à expressão, de modo a abranger lapsos temporais, mais amplos, como a semana, por exemplo (com o que sealaria, pois, em jornada semanal). Esta extensão semântica é reconhecida pelo legislador (o parágrafo 2º do art. 59 da CLT refere-se, ilustrativamente, “...à soma das jornadas semanais de trabalho previstas...”). A pesquisa jurídica também o atesta: Sadi dal Rosso, nesta linha, esclarece que constitui uma particularidade de língua portuguesa o uso da expressão para designar tempo de trabalho, qualquer que seja a mediada de duração.

Embora a jornada de trabalho refira-se, como visto, ao tempo em que se considera o empregado contratualmente à disposição do empregador em um dia, o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de certos curtos períodos de intervalos intrajornada dentro do conceito de jornada, como forma de remunerar tais curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador à atividade contratada, por essa razão é que se afirmar que o lapso temporal da jornada deve incluir-se também, não só o tempo

trabalhado e à disposição, mas também o tempo tido como contratual e estreitamente por imposição legal (caso dos intervalos remunerados), embora neste último lapso o empregado não labore nem sequer fique à disposição empresarial.

Horário de trabalho já expressão horário de trabalho traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa.

Tem-se utilizado a expressão para abranger também o parâmetro semanal de trabalho (horário semanal). Em tal amplitude, o horário corresponderia à delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornada.

A CLT estabelece normas concernentes à publicidade do horário de trabalho na comunidade laborativa. Assim estipula a afixação em “lugar bem visível”, no âmbito do estabelecimento, do horário de trabalho dos obreiros ali situados (art. 74).

Determina, ainda, a lei que seja o horário de trabalho anotado em registro de empregados com a indicação de normas coletivas negociadas porventura celebradas a respeito (art. 74, § 1º, CLT).

O horário de trabalho suscita importante discussão acerca de três tipos existentes de jornada laborativas: jornadas controladas (com horário de trabalho definido, sujeito a controle pelo empregador: art. 74, § 2º e 3º, CLT); jornadas não controladas (sem efetivo controle do horário de trabalho pelo empregador art. 62, I e II, CLT); jornadas não tipificadas (caso específico do empregado doméstico, que até a EC n. 72/2013, não teve jornada padrão fixadas por norma jurídica estatal: art. 7º, a , CLT; Lei n. 5.859/72; art. 7º, parágrafo único, CF/88). O debate sobre estes três tipos de jornada e suas repercussões jurídicas, (DELGADO, 13ª EDIÇÃO, P.904 A 906).

Jornada controlada a regra geral, no Direito brasileiro, é que são controladas as jornadas laborativas do empregado. E isso é lógico, à medida que incide em benefício do empregador um amplo conjunto de prerrogativas autorizadas de sua direção, fiscalização e controle sobre a prestação de serviços contratada (art. 2º, caput, CLT). Nesse quadro, presume-se que tal poder de direção, fiscalização e controle manifestar-se-á, cotidianamente, ao longo da prestação laboral, quer no tocante à sua qualidade, quer no tocante à sua intensidade, quer no tocante à sua frequência, (DELGADO, 13ª EDIÇÃO, P. 940).

Jornada não controlada a ordem jurídica reconhece que aferição de uma efetiva jornada de trabalho cumprida pelo empregado supõe um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa. O critério é estreitamente prático: trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro, por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador. Nesse quadro, as jornadas não controladas não ensejam cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada padrão incidente sobre o caso concreto, (DELGADO, 13ª EDIÇÃO, P. 941).

3.4 JORNADA DE TRABALHO NORMAL.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, prevê a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Trata-se de certa inovação, especialmente quanto ao referido limite semanal.

Na consolidação das Leis do Trabalho, o art. 58 prevê: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diária, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Como já destacado, além do referido limite diário, a parte vigência da Constituição de 1988, também deve ser observado o limite semanal de 44 horas. Havendo trabalhado acima de algum dos referidos limites (diário ou semanal), já se verifica o labor em horas extras.

4. JORNADA EXTRAORDINÁRIAS.

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou a disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.

A noção de jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Estabelece-se em face da ultrapassagem da fronteira normal da jornada.

A remuneração adicional é apenas efeito comum da sobrejornada, mas não seu elemento componente necessário. Por essa razão, é viável a existência de sobrejornada sem o respectivo adicional. É o que ocorre, por exemplo, no regime compensatório, em que há ultrapassagem da fronteira padrão da jornada em certos dias (com compensação em outro ou outros dias), sem pagamento de adicional de hora extras. A propósito, antes da Constituição de 1988 havia, inclusive, outras modalidades de sobrejornada que também não eram sobreremuneradas (além do regime de compensação): prorrogação por “força maior” e para “reposição de paralisações” (art. 61, CLT). Desde a Constituição de 1988, porém, mesmo nestas últimas modalidade passou a incidir o adicional de horas extras (art. 7º, XVI, CF/88),

tornando-se seu pagamento um efeito quase absoluto em casos de prestação de horas extraordinárias, (DELGADO, 13ª EDIÇÃO, P. 960 e 961).

A) Por acordo de prorrogação, estende-se pelo que está escrito no art. 59 da CLT, com redação da Lei 13.467/2017, dispõe que a duração diária do trabalho pode ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

O art. 59 da CLT, na redação anterior, previa que a duração normal do trabalho podia ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Com a Lei 13.467/2017, a prorrogação da jornada de trabalho pode ser feita por meio de acordo individual, o qual, em tese, pode ser verbal ou escrito, embora essa última forma seja mais adequada, inclusive para fins de prova. Além disso, a acréscimo de horas extras também pode ser pactuado em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A remuneração da horas extra deve ser, pelo menos, 50% superior à da hora normal (art. 59, § 1º, da CLT). Trata-se de percentual mínimo estabelecido também no art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal de 1988, (GARCIA, 10ª EDIÇÃO, P. 808, 809).

B) Compensação da jornada de trabalho, a compensação de jornada de trabalho é uma forma de sua prorrogação, mas sem o pagamento de horas extras, por serem objeto de dedução ou abatimento (labor reduzido) em dia diverso.

A constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XIII, faculta “a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Há certa discussão na interpretação da parte final do referido dispositivo, quanto ao termo “acordo”, no sentido de saber se este deve ser coletivo, ou individual.

Como já destacado, na compensação de jornada, desde que regular, não são devidas horas extras, justamente porque o excesso de horas em um dia é compensado pela diminuição do trabalho em outro dia.

O acordo de compensação deve observar, ainda o limite de dez horas de trabalho por dia, o que significa o máximo de duas horas prorrogados (considerando

a jornada normal de oito horas). O entendimento majoritário é no sentido de que, mesmo se a jornada de trabalho normal for inferior a oito horas, deve-se observar o limite máximo de duas horas prorrogadas por dia, para não expor o empregado a longas prorrogações de jornada, em prejuízo à sua saúde e segurança no trabalho, (GARCIA, 10º EDIÇÃO, P. 819, 820).

C) Prorrogação em virtude de força maior, esta modalidade de prorrogação para atendimento a necessidade imperiosa derivada de motivo de força maior está prevista no texto celetista (art. 61, caput e § 2º, CLT). É evidente que tal fator de prorrogação é excepcional, não ordinário, incomum, ensejando horas suplementares efetivamente extraordinárias (na linha do art. 7º, XVI, da Constituição, que fala em serviço extraordinário).

Note-se que legislação prevê dilação decorrente de necessidade imperiosa, que resulte de motivo de força maior. Desse modo, fator de força maior (ou caso fortuito) que não conduza a uma necessidade imperiosa de prorrogação de jornada não justificaria semelhante prorrogação.

O conceito de força maior está lançado pela própria CLT: será “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente” (art. 501, caput, CLT). Como se percebe, a consolidação reúne, na mesma figura, a força maior em sentido estrito e o caso fortuito, por produzirem idênticos efeitos jurídicos. Esclarece, por fim, a ordem jurídica que a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior (§ 1º art. 501, CLT).

A CLT não estabelece, aparentemente, limites temporais máximo para essa modalidade de prorrogação (§ 2º, art. 61, CLT). Apenas no caso dos menores é fixado em 4 horas o montante máximo dessa sobrejornada excepcional (art. 413, II). (DELGADO, 13º EDIÇÃO, P. 967).

D) Prorrogação em virtude de serviços inadiáveis, esta modalidade de prorrogação para atendimento a necessidade imperiosa vinculado à realização ou conclusão de serviços inadiável ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto está previsto também no texto celetista (art. 61, caput e § 2º, CLT). Do mesmo modo do que o fator precedente, também está causa de prorrogação é excepcional, não ordinária, incomum, ensejando horas suplementares efetivamente

extraordinárias (igualmente na linha do art. 7º, XVI, da Constituição, que fala em serviço extraordinário).

A lei refere-se à dilação de jornada decorrente de necessidade imperiosa, vinculada à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarreta prejuízo manifesto (art. 61, caput, in fine). Trata-se, em suma, de serviço emergenciais, que não possam ser realizados em horário predeterminado ou não possam ser postergados, sob pena de inequívoca perda do resultado útil da respectiva tarefa ou trabalho ou claro prejuízo reflexo. São exemplo expressivos o descarregamento e armazenamento de produtos perecíveis ou a conclusão de reparos em aparelhos condicionadores essenciais.

Tal prorrogação (segundo a CLT: § 1º do art. 61) poderá resultar de ato unilateral do empregador (ato motivado, é certo). É este, portanto, mais um exemplo do chamado jus variandi empresarial (art. 2º, caput, CLT). Nota-se que o fundamento para sua validade é idêntico ao examinado acima: trata o presente caso de prorrogação efetivamente extraordinário, resultante de fatores objetivos, sem culpa do empregador. Conforme exposto no exame da causa de prorrogação anterior, prevalece na jurisprudência o entendimento de que esta hipótese celetista se ajusta, harmonicamente, à hipótese normativa do art. 7º, XVI, da Constituição de 1988, que reconhece o trabalho suplementar, desde que extraordinário (além daquele resultante de compensação, é claro).

Efetuada a prorrogação da jornada, caberá ao empregador comunicar sua ocorrência, em 10 dias, à Delegacia Regional do Trabalho, ou antes disso, se houver fiscalização no estabelecimento ou empresa (§ 1º, art. 61, CLT). (DELGADO, 13ª EDIÇÃO, P. 969, 970).

E) Prorrogação para reposição de paralisações Empresariais, a modalidade de prorrogação para reposição de paralisações empresariais também está prevista exclusivamente no texto celetista (§ 3º do art. 61, CLT). A legislação fala em dilação para recuperação do tempo pedido em virtude da ocorrência de interrupção do trabalho resultante de causas acidentais ou de força maior que tenham impossibilitado a prestação de serviços. (DELGADO, 13ª EDIÇÃO, P. 970).

Vale lembrar que tal prorrogação não pode ultrapassar as 10 horas diárias, por isso não deve ser em maior quantidade, onde o número indispensável à recuperação

do tem perdido, não ultrapasse o máximo período de 45 dias por ano, está prorrogação é um caso excepcional e exaustivo para o trabalhador.

Em primeiro lugar, este tipo de prorrogação não é aplicável aos trabalhadores menores (art. 413, CLT). Em segundo lugar, o texto celetista também não o concebia aplicável às mulheres (art. 376, CLT). Neste caso, é necessário, mais uma vez, questionar-se sobre a real compatibilidade desta restrição em face da Constituição de 1988, (art. 5º, caput e inciso I; art. 7º, XX, CF/88), concluindo-se negativamente, conforme já exposto (de todo modo, o art. 376 foi revogado em 27.6.2001, pela Lei 10.244). em terceiro lugar, essa prorrogação depende de autorização administrativa prévia, como visto (§ 3º, in fine, art. 61, CLT). Isso significa que os exames locais e de método e processos de trabalho mencionados pelo art. 60 para autorizações administrativas de prorrogações de jornadas em atividade ou ambiente insalubres passam a ter aplicabilidade também à presente hipótese celetista. Em quarto lugar, existe uma limitação temporal taxativa a essa modalidade de dilação de jornada: 2 horas ao dia, por 45 dias no ano. (DELGADO, 13º EDIÇÃO, P. 971).

Seguindo a sequência de estudo, falaremos do tempo de deslocamento do colaborador de sua residência ao seu posto de serviço o qual é denominado de horas in itinere, o qual é objeto de pesquisa do referido estudo.

4.1 DAS HORAS IN ITINERE.

Diante da análise do artigo 4º da consolidação das Leis do trabalho, vimos que a jornada de trabalho, é composta de horas em que o empregado presta efetivamente serviços ao empregador, onde todas as horas prestada podem ser de forma reais ou fictas, onde as horas reais são todas que o empregado está a disposição do empregador ou aguardando as ordens ou executando tais ordens, desde que não tenha disposição especial consignada expressamente, onde as (fictas) é o tempo que o empregado ficar ou permanece à disposição do empregador, mesmo fora do horário de trabalho porque está em deslocamento até o local de difícil acesso, onde não é servido de transporte público, este tempo de deslocamento passa excepcionalmente a integrar a jornada de trabalho do colaborador.

4.2 HISTÓRICO DAS HORAS IN ITINERE.

Quando se busca abordar a questão das horas in itinere é necessário perpassar uma questão interna à jornada de trabalho. Muito se tem debatido qual é o ponto de medida que deve servir como base para a determinação da jornada de trabalho. Os primeiros posicionamentos, formulados já nas primeiras linhas de direito do trabalho apontavam que o empregado deveria ser pago pelo tempo de serviço prestado ao empregador. Esse posicionamento, próprio de uma lógica “produtivista” estava voltado para uma relação de trabalho que era dimensionada quase que inteiramente pelo interesse do empregador. Está ficando conhecida como a teoria do tempo efetivamente trabalhado, sendo que esta apregoava que deveria ser excluídas as paralisações da atividade do empregado. (NASCIMENTO, 2014, P. 293).

A teoria do tempo efetivamente trabalhado descartava a necessidade de remunerar os intervalos, de modo que se apresentou como demasiado rígida e própria de um regime excessivamente capitalista. Uma segunda teoria, que apresentava uma visível evolução perante a primeira, dispunha que a remuneração deveria ser realizada com base no tempo à disposição

A teoria do tempo efetivamente trabalhado descartava a necessidade de remunerar os intervalos, de modo que se apresentou como demasiado rígida e própria de um regime excessivamente capitalista. Uma segunda teoria, que apresentava uma visível evolução perante a primeira, dispunha que a remuneração deveria ser realizada com base no tempo à disposição do empregador. Segundo este posicionamento, não seriam respeitados, apenas os intervalos intrajornada, mas também se alteraria a própria perspectiva da relação empregatícia. Contudo, essa também delimitava um traço pontual para o início da jornada, pois “entende-se por centro de trabalho o estabelecimento em que o empregado, após o trajeto de sua residência, apresentasse, correndo daí por diante a sua jornada” (NASCIMENTO, 2014, P. 293).

A doutrina e a jurisprudência consideraram, por algum tempo, que a teoria do tempo à disposição do empregador no centro de trabalho muitas vezes não

correspondia perfeitamente à complexidade envolvida na relação de trabalho, sobretudo quando se considera que o empregado, em alguns casos, está à disposição do empregador mesmo quando não se encontra no “centro de trabalho”. Na visão de Mauricio Godinho Delgado “esse sistema salarial provoca, indiretamente, uma relação proporcional muito estreita com o tempo de trabalho efetivo e o montante salarial pago, alcançando efeitos próximos ao critério do tempo efetivamente trabalhado” (NASCIMENTO, 2007, p. 840).

Em muitos casos, os empregados estão em uma relação de “disposição” muito antes ou muito depois de entrarem ou se ausentarem do centro de trabalho. É possível pensar em diversos casos em que essa ocorrência se dá, sobretudo quando consideramos grandes centros urbanos, onde as indústrias encontram-se em pontos específicos (em “cidade industriais”) e os empregados usualmente moram em localidade distantes.

Por essa razão, para garantir efetivamente os direitos dos trabalhadores, a percepção teórica começou a movimentar-se em prol de uma formulação que viesse a obter maior consonância com a realidade efetiva. Dentre os defensores, destacou-se o nome de José Montenegro Bacca, que em seu livro *Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*, de 1959, esboçava a teoria do tempo à disposição do empregador no centro de trabalho ou fora dele, também conhecida como a questão das horas *in itinere*.

Embora apresente uma interessante evolução, as horas *in itinere* não foram recebidas sem uma parcela de crítica sem que houvesse apontamentos de questões problemáticas ou mesmo posicionamentos contrários. Como ponderam alguns doutrinadores, “a teoria do tempo *in itinere* seria aceita se não oferecesse alguns problemas ainda não superáveis” (NASCIMENTO, 2014, P. 249).

Antes de avançarmos na temática precisamos conceituar o que a doutrina tem entendido como hora *in itinere*.

4.3 CONCEITO DE HORAS IN ITINERE.

O conceito de horas in itinere, vem de uma análise da súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, cominado com o artigo 58 parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, consta positivado que o tempo despendido pelo empregado de sua residência até o local de trabalho e seu retorno a sua residência, não tendo a importância por qual meio de transporte utilizado, o tempo despendido não seria computado a jornada de trabalho, salvo se o local de trabalho fosse de difícil acesso que não seja servido de transporte público, o empregador fornecer a condução.

Este tempo em que o empregado despende de sua residência ao seu local de trabalho de difícil acesso considera como integrante da jornada de trabalho, pois o empregado está à disposição do empregador.

4.4 HORAS IN ITINERE, VIGENTE ANTES DA LEI Nº 13.467/2017.

A antiga redação do § 2º do art. 58 da CLT dispunha que: “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”.

O direito às horas in itinere foi inspirada pela maciça jurisprudência que interpretava extensivamente o art. 4º da CLT e que estava retratava nas súmulas nº 90 e 320 do TST.

Para Arnaldo Sussekind a expressão “a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”, contida no art. 4º da CLT, teria sido demasiadamente ampliada, pois, neste caso, segundo sua ótica, o trabalhador não estava aguardando ordens ou as executando, e, por isso não deveria ser protegido pelo artigo 4º da CLT. Logo Sussekind divergia do anterior entendimento legal e sumulado.

Na época nossa posição era em sentido oposto, uma vez que a Consolidação garantiu aos mineiros e aos ferroviários remuneração pelo tempo em que permanecem à disposição do patrão, mesmo que não estejam aguardando ordens. Esta regra poderia ser estendida aos demais trabalhadores. (CASSAR, 15ª EDIÇÃO, P. 615).

5. ITINERÁRIO CASA-TRABALHO-CASA, ANTES A LEI Nº 13.467/17

A proteção legal atingia apenas o itinerário casa-trabalho-casa, podendo excluir parte do trajeto alcançado por transporte público e regular. Assim, caso haja condução regular até determinado ponto, este será excluído e só será computado na jornada o trajeto atingido pela condição fornecida pelo empregador, súmula nº 90, IV, do TST. (CASSAR, 15ª EDIÇÃO, P. 616).

5.1 EMPRESA SITUADA EM LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO OU NÃO GUARNECIDA POR TRANSPORTE PÚBLICO E REGULAR, ANTES DA LEI Nº 13.467/17.

De acordo com a doutrina, local de difícil acesso era aquele que tinha posição geográfica atípica, como no caso de uma empresa situada no topo de uma colina ou de uma fazenda no extremo interior de uma região. Afirmavam que empresa situada no espaço rural era de difícil acesso e em espaço urbano era de fácil acesso.

Mesmo sendo de fácil acesso, caso o local não seja servidor de transporte público e regular e o empregador fornecesse a condução (graciosa ou não para o empregado), o tempo gasto no percurso seria computado na jornada. (CASSAR, 15ª EDIÇÃO, P. 616).

5.2 CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR, ANTES DA LEI Nº 13.467/17.

A condição pode ser coletiva (ônibus, van, barco, aeronave etc.) ou individual, mas deveria ser fornecida pelo empregador para parte ou o total do percurso. O fornecimento da condução pelo empregador constituía requisito cumulativo para o cômputo na jornada do tempo nela despendido.

Desta forma, o tempo despendido no barco do empregador que levava os empregados à ilha onde está localizada a empresa, que se encontrava em local de difícil acesso e não guarnecida por transporte público, era computado na jornada de trabalho.

Ressalte-se que o fato de o patrão cobrar pelo transporte não descaracterizava o fornecimento patronal e, portanto, não afastava as horas in itinere, súmula nº 320 do TST.

O tempo que o empregado gastava do portão da empresa até o local de trabalho era computado na jornada, por aplicação do art. 294 da CLT c/c art. 4º da CLT, desde que não superasse 10 minutos diárias, súmula nº 429 do TST. Todavia, esta súmula foi superada pela atual redação do § 2º do art. 58 da CLT.

6. CONCLUSÃO

Sabemos que o principal fundamento do ser humano é uma vida digna, sabe-se que a dignidade da pessoa humana é o principal fundamento da República Federativa do Brasil, sendo uma base para criação e interpretação de normas cogentes.

O indivíduo, para que venha viver dignamente, tem o direito ao trabalho onde o mesmo seja revestido de dignidade, não importando qual seja a função que exerça. O Estado deve garantir proteção mínima ao trabalhador diante daqueles que podem cometer algum tipo de abuso na exigência do cumprimento da jornada de trabalho, ou no momento em que o empregado for dispensado.

Com a jornada de trabalho e a limitação da proteção por parte do Estado, este histórico de conquista dos trabalhadores, diante dos conflitos que travaram para que alcançassem uma distribuição melhor das horas diárias, para que o trabalhador não ficasse obrigado a trabalhar mais que suas forças permitissem.

Diante da conquista do pagamento das horas in itinere resultante da distribuição da jornada de trabalho, que no início foi concebida pela jurisprudência, tempo depois o Estado positivou esta conquista, procurando manter a igualdade material entre empregados e empregadores, com a aprovação da Lei 13.467/17, foi suprimida tal conquista dos trabalhadores, colocando novamente a desigualdade entre empregados e empregadores.

Com o aumento das atividade empresarial em local de difícil acesso e não servido de transporte público o empregador é quem assume o risco de explorar atividade econômica nestes locais, recebendo do governo incentivos fiscais para a exploração de atividades econômica em local de difícil acesso, com a aprovação da lei 13.467/17, conhecida popularmente por reforma trabalhista, o direito conquistado

pelos empregados ao pagamento das horas in itinere contido no artigo 58 parágrafo 2ª da consolidação das do trabalho, antes da reforma trabalhista, depois da reforma o mesmo artigo 58 parágrafo 2º, foi alterado suprimido totalmente o este direito já reconhecido pelo direito brasileiro ao pagamento das horas in itinere, liberando os empregadores do pagamento das horas de in itinere, deste modo deixando de computar a jornada de trabalho e as horas gastas pelo empregado no deslocamento de sua residência até o local de trabalho e seu retorno a sua residência, do mesmo modo do portão da empresa até o efetivo posto de trabalho.

Diante da vigência da Lei 13.467/17, sabe-se que houve uma alteração do beneficiário da Lei, onde o empregador foi desobrigado de pagar estas horas de deslocamento, e onerar o empregado, por este buscar forma de chegar em seu local de trabalho, seja por condução própria ou saindo mais cedo de sua residência.

Com aprovação da Lei 13.467/17, houve uma inversão de benefício, retirando do empregado e transferindo para o empregador o desonerando da responsabilidade do pagamento das horas in itinere, e onerando o empregado que será o responsável pelo seu deslocamento até o posto da prestação de serviços, onde o deslocamento será feito de qualquer forma a pé, caminhões, bicicleta, ônibus em situações precária colocando em risco o direito fundamental assegurado pela Constituição Federal a vida, e ferindo a dignidade do trabalhador que terá que desprender mais força em seu deslocamento da sua residência ao local de trabalho e seu retorno à sua residência com isso deixando de esta mais tempo em família e no meio social.

Diante da supressão das horas in itinere, estamos diante de uma verdadeira afronta ao artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, com a aprovação da Lei 13.467/17, desobrigando os empregadores do pagamento das horas in itinere, e colocando a responsabilidade de providenciar meios de locomoção para os empregados, sem ter o ressarcimento do valor gasto ou a redução das horas proporcionais gasta no deslocamento de sua residência ao local de trabalho e seu retorno a sua residência, com isso tendo a diminuição do tempo de convívio social e familiar.

O valor social do trabalho é constitucionalmente previsto no artigo 7º da Constituição Federal, sabendo que esta supressão tem afrontado o artigo 170 da carta

magna, que tem como princípio Constitucional da Ordem Econômica Brasileira cujo fundamento está na valorização do trabalho humano.

A supressão das horas in itinere esbarra no caput do artigo 7º da Constituição Federal, onde quaisquer previsões infraconstitucionais que consagrem a possibilidade de mera supressão ou redução de direitos trabalhistas tornam-se inconstitucionais.

A supressão das horas in itinere, vem contra o que diz o caput do artigo 7º da Constituição Federal, onde qualquer previsão infraconstitucional que tenha em seu texto a possibilidade de supressão ou redução de direito trabalhista ou qualquer outro direito esta previsão infraconstitucional torna-se inconstitucional, com a lei 13.467/17, tem em seu artigo 58 parágrafo 2º, uma inconstitucionalidade formal, ferido assim o caput do artigo 7º da Constituição Federal, suprimindo um direito trabalhista com isso causando um verdadeiro retrocesso ao trabalhador, no tocante a supressão das horas in itinere, com isso ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana no trabalho.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista 10ª edição revista ampliada atualizada, editora juspodivm.

BAHIA, Flavia. Coleção descomplicando: Direito Constitucional. 3ª edição coordenação: Sabrina Dourado Recife, PE: Armador, 2017.

MARTINEZ, Flademir Jerônimo Belinati. Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental. Curitiba: Juruá, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Grande da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 23ª edição: saraiva, 2016.

PINHO, Rodrigo César Rebello. Teoria geral da constituição e direito fundamentais. 9ª edição: saraiva 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9ª edição livraria do advogado.

ARAÚJO, Jacson Clênio da Silva. Supressão das horas in itinere, 2017.

PINTO MARTINS, Sergio. Direito do trabalho. 26ª edição, 2012.

WANDERLEY, maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, 2009.

CAIRO, José Jr. Curso de Direito do Trabalho 14ª edição de acordo com a reforma trabalhista, editora LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho, curso de Direito do Trabalho 13ª edição.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao Direito do Trabalho, 33ª edição, editora LTr.

CASSAR, Vólia Bomfim, Direito do Trabalho, de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017, 15ª edição editora método