



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

FACULDADE DE DIREITO

FABIO BORGES DOS SANTOS

O instituto das horas *in itinere* após a vigência da Lei nº 13.467/2017

Brasília-DF

2023

FABIO BORGES DOS SANTOS

O instituto das horas *in itinere* após a vigência da Lei nº 13.467/2017

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito da UnB como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Professor-Orientador: Professor Doutor  
Antônio Escrivão Filho

Brasília – DF

2023

FABIO BORGES DOS SANTOS

O instituto das horas *in itinere* após a vigência da Lei nº 13.467/2017

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do  
Curso de Direito da Universidade de Brasília do aluno

Fabio Borges dos Santos – matrícula 180031678

Professor Doutor Antônio Escrivão Filho  
Professor-Orientador

Professor Doutor Gustavo Carvalho Chehab  
Examinador

Doutoranda Renata Santana Lima  
Examinadora

Brasília, em 14 de fevereiro de 2023

Ao trabalhador brasileiro, que com o suor do seu trabalho  
custeou meus estudos nesta instituição de excelência.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Criador, que me deu a vida;

Aos meus pais que me deram tudo;

Aos meus irmãos, meus melhores amigos;

À minha filha Iana, meu maior tesouro;

Ao meu filho Kauê, pelo privilégio de 22 anos de convívio;

e

À Rose, minha companheira de todas as horas.

O trabalhador é a fonte de toda a riqueza. Quem tem produzido todos os alimentos? O pobre e mal alimentado lavrador. Quem construiu todas as casas e armazéns, e os palácios, que pertencem aos ricos, que jamais trabalham ou produzem qualquer coisa? O trabalhador. Quem tece todos os fios e faz o tecido? As tecedoras e os tecelões. Ainda assim o operário continua pobre, ao passo que os que não trabalham são ricos e possuem abundância em excesso (Jornal Lancaster Co-operator, in HOBSBAWN, 2011, p. 332).

## RESUMO

O presente trabalho analisa, por meio de pesquisa empírica, como a jurisprudência está respondendo às demandas dos trabalhadores ao reconhecimento do direito às horas *in itinere*, decorridos cinco anos de vigência da Reforma Trabalhista. Estuda a jornada de trabalho: sua evolução ao longo da história; a necessidade de sua limitação para preservar a saúde do trabalhador; e as formas como pode ser computada. Discorre também sobre as horas *in itinere* e o impacto da Reforma Trabalhista sobre esse instituto. Analisa o arcabouço jurídico desse instituto: a primazia das normas constitucionais; os princípios sociais constitucionais, incluindo princípio da vedação ao retrocesso social; os princípios estruturantes do direito do trabalho; e o controle de convencionalidade. Apresenta as premissas, o desenvolvimento e as conclusões da pesquisa. Finaliza com breves considerações sobre os resultados alcançados.

**Palavras chave:** Direito do Trabalho, horas *in itinere*, Reforma Trabalhista

## ABSTRACT

The present work analyzes, through empirical research, how jurisprudence is responding to workers' demands for the recognition of the right to hours *in itinere*, five years after the Labor Reform. Studies the working day: its evolution throughout history; the need for its limitation to preserve the worker's health; and the ways in which it can be computed. It also discusses the hours *in itinere* and the impact of the Labor Reform on this institute. It analyzes the legal framework of this institute: the primacy of constitutional norms; the constitutional social principles, including the principle of prohibition of social retrogression; the structuring principles of labor law; and conventionality control. It presents the premises, development and conclusions of the research. It ends with brief considerations on the results achieved.

**Keywords:** Labor Right, hours *in itinere*, Labor Reform

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	1
1 JORNADA DE TRABALHO .....	2
1.1 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO .....	2
1.2 TEORIAS DA JORNADA DE TRABALHO .....	7
1.2.1 Teoria do Tempo Efetivamente Trabalhado .....	7
1.2.2 Teoria do Tempo à Disposição.....	7
1.2.3 Teoria do Tempo de Deslocamento .....	8
1.3 HORAS <i>IN ITINERE</i> .....	9
1.4 A REFORMA TRABALHISTA E AS HORAS <i>IN ITINERE</i> .....	10
2 ARCABOUÇO JURÍDICO .....	14
2.1 HIERARQUIA DAS NORMAS E A PRIMAZIA DA CONSTITUIÇÃO .....	14
2.2 PRINCÍPIOS SOCIAIS CONSTITUCIONAIS .....	14
2.2.1 O Estado Democrático de Direito.....	14
2.2.2 Princípio da Vedação ao Retrocesso Social .....	16
2.2.3 Princípios Constitucionais do Trabalho .....	17
2.3 PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO .....	19
2.4 TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS .....	26
3 JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	30
3.1 UNIVERSO DA PESQUISA.....	30
3.2 ANÁLISE QUANTITATIVA .....	31
3.3 ANÁLISE QUALITATIVA .....	33
3.4 ACHADOS DA PESQUISA .....	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	40



## INTRODUÇÃO

Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, que introduziu múltiplas e profundas modificações de ordem material e processual na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Dentre as alterações, estão a revogação do § 3º e a alteração do § 2º do artigo 58, que tratam do tempo de dispêndio pelo empregado no trajeto casa-trabalho-casa, as horas *in itinere*.

O instituto das horas *in itinere*, não estava inicialmente previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O seu reconhecimento como direito do trabalhador de, em situações especiais, ter o tempo de deslocamento casa-trabalho-casa incluído em sua jornada de trabalho e por ele ser remunerado, foi fruto de construção jurisprudencial ao longo da última metade do século passado. Foi positivado, com a inclusão do § 2º ao art. 58 da CLT, pela Lei nº 10.243/2001.

O presente trabalho irá analisar, por meio de pesquisa, realizado no sítio do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na Internet, como a jurisprudência está respondendo às demandas dos trabalhadores ao reconhecimento desse direito, decorridos cinco anos de vigência da nova redação.

No primeiro capítulo discorreremos sobre a jornada de trabalho: sua evolução ao longo da história; a necessidade de sua limitação para preservar a saúde do trabalhador; e as formas como pode ser computada. Estudaremos também as horas *in itinere* e o impacto da Reforma Trabalhista sobre esse instituto.

O capítulo 2 versará sobre o arcabouço jurídico, iniciando pela hierarquia das normas e a primazia da Constituição. Prosseguiremos discorrendo sobre os princípios sociais constitucionais, incluindo o estado democrático de direito, o princípio da vedação ao retrocesso social e os princípios constitucionais do trabalho. A seguir, examinaremos os princípios estruturantes do direito do trabalho e faremos uma breve apresentação do controle de convencionalidade.

O terceiro capítulo apresentará a pesquisa jurisprudencial propriamente dita, suas premissas, desenvolvimento e conclusões.

No capítulo final são tecidas breves considerações sobre os resultados alcançados.

## 1 JORNADA DE TRABALHO

O dicionário Aurélio conceitua jornada como “marcha ou percurso que se faz em um dia”, ou ainda “duração do trabalho diário” (FERREIRA, 2009, p. 1159). Com relação à primeira definição temos o resultado efetivo obtido a partir do esforço despendido no lapso temporal de um dia. Já a segunda definição nos remete ao tempo dedicado à atividade laborativa.

A professora Alice Monteiro de Barros define jornada como “o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens” (BARROS, 2016, p. 437). Tal definição está em consonância com o tempo de serviço efetivo estabelecido no art. 4º do Decreto-Lei nº 5452/1943<sup>1</sup>, Consolidação das Leis do Trabalho.

O professor Maurício Godinho Delgado define jornada de trabalho como:

O lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula (DELGADO, 2019, p. 1024).

O professor Delgado prossegue:

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato - o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços ou disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados)” (DELGADO, 2019, p. 1024).

A definição acima engloba os dois principais aspectos relativos à jornada. Para o empregador o que interessa é o resultado (produtivo) efetivamente obtido da apropriação do trabalho do empregado. Para este último é o tempo que dispense para cumprir sua obrigação contratual, tempo este que não lhe pertence por força do pacto laboral.

Antes de adentrarmos na análise dessas duas perspectivas, faremos um breve relato da evolução histórica da jornada de trabalho.

### 1.1 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A necessidade da limitação da jornada de trabalho é muito bem apresentada pela professora Alice Monteiro de Barros:

As normas sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução

---

<sup>1</sup> CLT, art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

da carga horária do trabalho e alongamento dos descansos. Aliás, as longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fator gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. O estresse, por sua vez, poderá ser responsável por enfermidade coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas também com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéticos. A par do desgaste para o organismo, o estresse é responsável ainda pelo absenteísmo, pela rotação de mão de obra e por acidentes de trabalho.

Além desses fundamentos de ordem fisiológica, as normas sobre duração do trabalho possuem, ainda, um outro de ordem econômica, pois o empregado descansado tem seu rendimento aumentado produção aprimorada. Já o terceiro fundamento, capaz de justificar as normas sobre duração do trabalho, é de ordem social: durante o dia o empregado necessita de tempo para o convívio familiar e para compromissos sociais (BARROS, 2016, p. 436-437).

Um dos mais antigos registros de limitação do tempo dedicado ao trabalho está contido na Bíblia. Em Genesis 2: 2-3<sup>2</sup>, Êxodo 20:8-11<sup>3</sup> e Deuteronômio 5:12-15<sup>4</sup>, Deus estabelece que todos os homens, inclusive os escravos, devem observar um dia de descanso semanal santificado, seguindo seu exemplo na Criação. Não há registros sobre a duração da jornada diária, mas, sendo a iluminação um requisito para a maior parte das tarefas laborais, podemos assumir que a jornada se estendia de sol a sol.

Devido à forte influência da Igreja Católica no mundo eurocêntrico é provável que o descanso sabático tenha sido observado ao longo de toda a Idade Média até quase o final da Idade Contemporânea.

Essa situação se alterou com o advento da Revolução Industrial, associando o progresso tecnológico, que permitia a iluminação artificial, e o excedente de mão-de-obra nas cidades, com o êxodo rural, decorrente, na Inglaterra, dos *Inclosure Acts*, que privatizou áreas comunais. Grandes massas de trabalhadores sem qualificação afluíram às cidades, onde foram absorvidas pela nascente indústria. Animadas pelo espírito do liberalismo radical, livres da

---

<sup>2</sup> Genesis 2:2-3 <sup>2</sup>E havendo Deus acabado no dia sétimo a sua obra, que tinha feito, descansou no sétimo dia de toda a sua obra, que tinha feito. <sup>3</sup>E abençoou Deus o dia sétimo, e o santificou, porque nele descansou de toda a sua obra, que Deus criara e fizera.

<sup>3</sup> Êxodo 20:8-11: <sup>8</sup>Lembra-te do dia do sábado, para o santificar. <sup>9</sup>Seis dias trabalharás, e farás todo o teu trabalho; <sup>10</sup>mas o sétimo dia é o sábado do Senhor teu Deus. Nesse dia não farás trabalho algum, nem tu, nem teu filho, nem tua filha, nem o teu servo, nem a tua serva, nem o teu animal, nem o estrangeiro que está dentro das tuas portas. <sup>11</sup>Porque em seis dias fez o Senhor o céu e a terra, o mar e tudo o que neles há, e ao sétimo dia descansou; por isso o Senhor abençoou o dia do sábado, e o santificou.

<sup>4</sup> Deuteronômio 5:12-15 <sup>12</sup>Guardarás o dia de sábado a fim de santificá-lo, conforme o Senhor, o teu Deus, te ordenou. <sup>13</sup>Trabalharás seis dias e neles farás todos os teus trabalhos, <sup>14</sup>mas o sétimo dia é um sábado para o Senhor, o teu Deus. Nesse dia não farás trabalho algum, nem tu nem teu filho ou filha, nem o teu servo ou serva, nem o teu boi, teu jumento ou qualquer dos teus animais, nem o estrangeiro que estiver em tua propriedade; para que o teu servo e a tua serva descansem como tu. <sup>15</sup>Lembra-te de que foste escravo no Egito e que o Senhor, o teu Deus, te tirou de lá com mão poderosa e com braço forte. Por isso o Senhor, o teu Deus, te ordenou que guardes o dia de sábado.

intervenção estatal, o Capital comprimiu os salários, obrigando homens, mulheres e crianças a jornadas desumanas, de até 16 horas diárias (UK Parliament, 2022).

Após um surto de “febre maligna”, que matou muitos jovens aprendizes, foi editado, em 1802, pelo parlamento inglês, o *Health and Morals of Apprentices Act 1802*, que obrigava as fábricas a certos padrões mínimos de ventilação e limpeza, e a oferecer às crianças aprendizes educação básica e possibilidade de frequentar o serviço religioso pelo menos uma vez ao mês, além de proibir o trabalho noturno e por jornadas mais longas do que 12 horas. O resultado dessa intervenção estatal na liberdade econômica, foi que as crianças deixaram de ter a condições de aprendizes e continuaram a serem submetidas à mesma rotina de trabalho. Em 1819, o parlamento inglês editou o *Cotton Mills and Factories Act 1819*, que proibiu o emprego de crianças abaixo de 9 anos de idade e o trabalho noturno para crianças de 9 a 16 anos, limitando suas jornadas em 12 horas diárias. Nova legislação foi editada em 1825, o *Cotton Mills Regulation Act 1825*, visando limitar a jornada para as crianças em 12 horas, de segunda a sexta-feira, e 9 horas no sábado (INNES, in LANDAU, 2002, p. 230-255).

Essas legislações eram sistematicamente desrespeitadas. As situações de abuso extremo deram origem a movimentos reivindicatórios operários como o Ludismo (1811-12) e o Cartismo (1837-40), na Inglaterra, que foram duramente reprimidos, mas deram origem ao movimento sindical.

Posteriormente a crise agrícola de 1846-47, geradora de uma alta vertiginosa do custo de vida, associado às péssimas condições de vida do proletariado, deram origem, em 1848, a uma série de revoluções, em toda a Europa, que ficou conhecida como a Primavera dos Povos (HOBSBAWM, 2011).

Em 1891, a Igreja Católica, na figura do Papa Leão XIII, editou a Carta Encíclica “*Rerum Novarum*” (Das Coisas Novas). Nela combate o socialismo, afirma a “inviolabilidade da propriedade particular”, conclama ao homem “aceitar com paciência a sua condição”, pois foi a natureza “que estabeleceu entre os homens diferenças tão múltiplas como profundas; diferenças de inteligência, de talento, de habilidade, de saúde, de força; diferenças necessárias, de onde nasce espontaneamente a desigualdade das condições”. Prossegue exortando o operário a não lesar seu patrão, fornecendo “integral e fielmente todo o trabalho a que se comprometeu por contrato livre e conforme à equidade”. No entanto, é necessário “vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida”, isolados e sem defesa, “entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça duma concorrência desenfreada”. Assim, os patrões “não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem”, sendo seu dever, “em primeiro lugar, o de

dar a cada um o salário que convém”. Ao Estado cabe assegurar os direitos a todos os cidadãos, “de maneira especial, dos fracos e dos indigentes”, protegendo os trabalhadores esmagados “sob o peso de exigências iníquas”, em condições “que atentam contra a sua saúde por um trabalho excessivo e desproporcionado com a sua idade e sexo”. Deve a “autoridade pública subtrair o pobre operário à desumanidade de ávidos especuladores”, não permitindo “o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem” (LEÃO XIII, 1891).

Em 1917, a Constituição Mexicana torna-se pioneira, ao estabelecer que a duração da jornada de trabalho não deve exceder oito horas<sup>5</sup>.

Encerrada a 1ª Guerra Mundial, os vencedores reunidos elaboraram o Tratado de Versailles, que impuseram à Alemanha derrotada. Tal tratado visava estabelecer uma nova ordem, criando a Liga das Nações e impondo à derrotada a aceitação de todas as responsabilidades pela guerra e ao pagamento de pesadas reparações. O tratado em sua parte XIII, criou a Organização Internacional do Trabalho.

A criação da OIT foi impulsionada por considerações humanitárias, políticas, de segurança - reconhecendo a importância da justiça social para assegurar a paz - e econômicas - em vista da “necessidade de cooperação para obter similaridade de condições de trabalho em países que competem por mercados” (OIT, 2022).

Em seu preâmbulo, a Constituição da OIT, prescreve que a justiça social é pré-requisito para o estabelecimento da paz duradoura, que a melhoria das condições de trabalho é urgentemente necessária e que “o fracasso de qualquer nação em adotar condições humanas de trabalho é um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições em seus próprios países”<sup>6</sup>.

No Brasil, as primeiras normas estatuídas para limitar a quantidade de horas trabalhadas foram os decretos nº 21.186, de 22/03/1932 e nº 21.364, de 04/05/1932, que regulavam o horário de trabalho no comércio e na indústria, respectivamente, limitando a jornada a 8 horas diárias

---

<sup>5</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1917, art. 123, A, I – *La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*

<sup>6</sup> Do original: “Whereas universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice; And whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled; and an improvement of those conditions is urgently required; Whereas also the failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries” (OIT, 1919).

e 48 semanais, com descanso semanal de duração mínima de 24 horas. A limitação da jornada diária, passou a ter status constitucional, por força do art. 137, I, da Constituição de 1937<sup>7</sup>.

Em 13/06/1940, foi editado o Decreto nº 2.308/1940, dispondo sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei. Essa norma foi posteriormente incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que seus arts. 1º a 4º deram origem aos arts. 58 a 61 da CLT, os arts. 5º e 6º se transformaram nos arts. 3º e 4º do código trabalhista.

A Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, consolidou todo o arcabouço jurídico trabalhista e segue, quase oitenta anos após sua decretação por Getúlio Vargas, sendo a base do Direito do Trabalho brasileiro.

A Constituição Federal de 1988, elevou ao status de direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais a jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII<sup>8</sup>). É importante destacar que os empregados domésticos não foram incluídos no mandamento constitucional originário. Somente em 2013, a Emenda Constitucional Nº 72/2013<sup>9</sup> inseriu o parágrafo único no art. 7º da Constituição Federal, estendendo aos trabalhadores domésticos diversos direitos previstos no art. 7º, inclusive os do inciso XIII, sendo este direito regulamentado posteriormente pela Lei Complementar nº 150, de 01/06/2015<sup>10</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho sofreu profunda modificação em muitos de seus mandamentos de ordem material e processual com a sanção da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. A alteração promovida no art. 58 da CLT é o objeto deste trabalho.

---

<sup>7</sup> Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937, art. 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei;

<sup>8</sup> Constituição Federal de 1988, 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.

<sup>9</sup> CLT, art. 7º Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

<sup>10</sup> Lei Complementar nº 150/2015, Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

## 1.2 TEORIAS DA JORNADA DE TRABALHO

Conforme nos ensina o professor Maurício Godinho Delgado, existem três critérios para pautar a composição da jornada de trabalho. Cada ordem jurídica elege um, com ou sem incorporação de aspectos pontuais de outro, ou uma combinação de critérios para orientar as normas positivas a respeito desse tema. No caso brasileiro o critério preponderante é o do tempo à disposição, conforme será visto a seguir (DELGADO, 2019, p. 1031).

### 1.2.1 Teoria do Tempo Efetivamente Trabalhado

Neste critério, considera-se apenas o tempo efetivamente trabalhado, que incorpora valor para o empregador. Estão excluídos, portanto, o tempo à disposição do empregador, seja aguardando ordens, ou o reparo de uma máquina, assim como qualquer intervalo intrajornada. Implica na assunção pelo empregado de parcela do risco empresarial. Por esse motivo, os ordenamentos justralhistas, em sua grande maioria, refutam tal critério (DELGADO, 2019, p. 1031-1032).

No caso brasileiro, esse repúdio não é absoluto, admitindo a legislação a remuneração variável, por produção efetiva, desde que respeitado o limite não inferior de um salário mínimo (CF, art. 7º<sup>11</sup>, VII e CLT, art. 78<sup>12</sup>).

### 1.2.2 Teoria do Tempo à Disposição

Este critério considera, além do tempo em que o obreiro está efetivamente trabalhando/produzindo, o tempo em que está no seu centro de trabalho, à disposição do empregador. Esse é o critério padrão adotado pelo ordenamento brasileiro. Está positivado no art. 4º, caput, da CLT<sup>13</sup> (DELGADO, 2019, p. 1032).

É importante ressaltar que centro de trabalho não significa necessariamente local de trabalho. Pode ocorrer, como no caso de trabalhadores em minas, em que o centro de trabalho é a sede da mina, e o local de trabalho é no final de um extenso túnel no subsolo (CLT, art. 294)<sup>14</sup> (DELGADO, 2019, p. 1032).

---

<sup>11</sup> Constituição Federal de 1988, Art. 7º, VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

<sup>12</sup> CLT, art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

<sup>13</sup> CLT, art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

<sup>14</sup> CLT, art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

No tempo à disposição estão incluídos dois lapsos temporais: o tempo de deslocamento interno da portaria até o local de trabalho (TST, Súmula 429<sup>15</sup>) e o tempo residual constante no cartão de ponto (CLT, art. 58, § 1º<sup>16</sup>; TST, Súmula 366<sup>17</sup>) (DELGADO, 2019, p. 1033).

### 1.2.3 Teoria do Tempo de Deslocamento

O terceiro critério, incorpora na jornada o tempo dispendido pelo trabalhador no trajeto casa-trabalho-casa, tempo em que evidentemente não há produção em favor do empregador. Esse é o critério adotado pela legislação acidentária do trabalho em nosso país. De acordo com o art. 21, IV, “d”, da Lei nº 8.213/1991, “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” (DELGADO, 2019, p. 1033).

Apesar do “tempo de deslocamento” ser uma extensão lógica do “tempo à disposição”, a jurisprudência, assim como a doutrina tem posição majoritária no sentido que esse lapso temporal não está encampado pela regra do art. 4º da CLT. Há exceções a esse entendimento, como no caso de ferroviários trabalhando em “turmas de conservação de ferrovias”, que tem, por força do art. 238, § 3º, da CLT<sup>18</sup>, o tempo de deslocamento desde a saída da casa da turma, até o local da efetiva realização do serviço, computado na jornada (DELGADO, 2019, p. 1033-1034).

---

<sup>15</sup> TST, Súmula nº 429 - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários. (Res. 174/2011 – DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)

<sup>16</sup> CLT, art. 58, § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

<sup>17</sup> TST, Súmula nº 366 - CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc). (Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015)

<sup>18</sup> CLT, art. 238, § 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.



### 1.3 HORAS *IN ITINERE*

O instituto das horas *in itinere* visa não penalizar o trabalhador pela escolha, pelo empregador, da prestação laboral em local de difícil acesso, ou em horário incompatível com o transporte público regular. Sendo essas decisões empresariais, não cabe ao empregado suportar seu ônus, sendo, nesses casos, direito do obreiro ser remunerado pelo tempo dispendido no deslocamento.

Conquanto não seja adotado de forma ampla, o critério do tempo de deslocamento passou ser adota de forma pontual, em visão ampliadora do cânone do art. 4º, com o reconhecimento, inicialmente pela jurisprudência e posteriormente positivado, das horas “*in itinere*”, que é o tempo que o empregado dispende no deslocamento para seu local de trabalho, quando este é de difícil acesso, não servido por transporte público regular (ou fora do horário de operação), desde que transportado por veículo fornecido pelo empregador (Súmula 90, I, TST)<sup>19</sup> (DELGADO, 2019, p. 1034).

Esse entendimento jurisprudencial foi positivado no início do presente milênio pela Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001, que inseriu dois parágrafos no art. 58 da CLT. O §2º<sup>20</sup> explicitou a opção do legislador pela não adoção do critério das horas de deslocamento, mas excepcionou o tempo de deslocamento quando o local de trabalho é “de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução” (DELGADO, 2019, p. 1034).

---

<sup>19</sup> TST, Súmula 90, TST - HORAS "*IN ITINERE*". TEMPO DE SERVIÇO.

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "*in itinere*". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "*in itinere*". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "*in itinere*" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "*in itinere*" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Observação: (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

<sup>20</sup> CLT, art. 58, § 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." (redação anterior à Lei nº 13.467/2027)

Posteriormente, o TST editou as Súmulas 320<sup>21</sup>, 324 e 325 que padronizou o entendimento com relação a situações em que o transporte era total ou parcialmente pago pelo empregado, à insuficiência de transporte público regular e no caso de haver transporte regular em parte do trajeto (DELGADO, 2019, p. 1034-1035).

Há, portanto, dois requisitos para o reconhecimento das horas “*in itinere*” no cômputo da jornada do obreiro. O primeiro é que o transporte seja fornecido pelo empregador (em veículo próprio ou contratado), independentemente de contraprestação pecuniária do empregado. O segundo é que o local seja de difícil acesso, ou não servido de transporte público regular. Nessa segunda condição alternativa, pode ocorrer de haver transporte público regular, mas não estar disponível no horário de início e/ou término da jornada de trabalho (DELGADO, 2019, p. 1035).

#### 1.4 A REFORMA TRABALHISTA E AS HORAS *IN ITINERE*

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, vigente desde 11 de novembro de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, foi promulgada num contexto de crise econômica, com a preocupação do Estado na sobrevivência das empresas em risco. Alterou mais de cem dispositivos normativos da Consolidação das Leis do Trabalho, tanto no âmbito material, individual e coletivo, quanto no processual, alterações essas, que, via de regra, propiciam menor proteção ao trabalhador, na contramão dos ganhos civilizatórios das últimas décadas do século passado (CASSAR e BORGES, 2017, p. 6).

Em relação às horas *in itinere*, a Lei nº 13.467/2017 revogou o § 3º do art. 58, e alterou a redação do § 2º<sup>22</sup>. A nova redação exclui o tempo despendido pelo empregado no deslocamento casa-trabalho-casa até a efetiva ocupação de seu posto de trabalho, mesmo nos casos em que o transporte é fornecido pelo empregador.

A exclusão da ressalva quanto à locais de difícil acesso, ou não servido por transporte público, visou, certamente, a eliminação dessa possibilidade de excepcionamento da regra. No

---

<sup>21</sup> TST, SUMULA Nº 320 - HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO - 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" (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003).

<sup>22</sup> CLT, art. 58, § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (Redação atual) .

entanto, ao incluir no texto a justificativa para a não remuneração desse tempo de deslocamento (“por não se tratar de tempo à disposição do empregador”), abre a possibilidade da reinclusão da exceção, pois cabe ao empresário, e não ao empregado, a assunção dos riscos do negócio. Se o empreendedor opta por situar a produção em local de difícil acesso, deve arcar com os ônus dessa escolha.

Nos 09 e 10 de outubro de 2017, ocorreu em Brasília, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra). Ela teve como tema central a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que estava prestes a entrar em vigor. Nela magistrados do trabalho, procuradores do trabalho, advogados trabalhistas, auditores fiscais do trabalho e bacharéis em Direito, debateram teses e apresentaram enunciados para servir como parâmetro hermenêutico para a interpretação e a aplicação da nova legislação, por juízes, advogados e procuradores do trabalho.

A Comissão 2, que discutiu os subtemas jornada de trabalho, banco de horas, remuneração e parcelas indenizatórias e danos extrapatrimoniais, apresentou o Enunciado 3, cuja ementa é:

HORAS DE TRAJETO: HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017 - 1. A ESTRUTURA NORMATIVA MATRIZ DO ART. 4º DA CLT CONTEMPLA A LÓGICA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO, NÃO ELIMINADA A CONDIÇÃO DE CÔMPUTO QUANDO SE VERIFICAR CONCRETAMENTE QUE O TRANSPORTE ERA CONDIÇÃO E/OU NECESSIDADE IRREFUTÁVEL, E NÃO DE ESCOLHA PRÓPRIA DO EMPREGADO, PARA POSSIBILITAR O TRABALHO NO HORÁRIO E LOCAL DESIGNADOS PELO EMPREGADOR, MANTENDO-SE O PARÂMETRO DESENVOLVIDO PELA SÚMULA 90 DO TST, CASO EM QUE FARÁ JUS O TRABALHADOR À CONTAGEM, COMO TEMPO DE TRABALHO, DO TEMPO DE DESLOCAMENTO GASTO EM TRECHO DE DIFÍCIL ACESSO OU SEM TRANSPORTE PÚBLICO POR MEIO FORNECIDO PELO EMPREGADOR, NA IDA OU RETORNO PARA O TRABALHO. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 3º, C, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. 2. INAPLICABILIDADE DO §2º DO ART. 58 DA LEI 13.467/2017 AO TRABALHO EXECUTADO NA ATIVIDADE RURAL (ANAMATRA, 2017).

Esse enunciado está lastreado em diversos fundamentos, a saber:

a. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que alicerça nosso Estado Democrático de Direito (art. 1º), inverteu a ordem das constituições de até então, que posicionavam a estruturação do aparato estatal antes da declaração de direitos dos cidadãos. Com essa nova ordenação, afirma a centralidade normativa dos direitos fundamentais, que são normas de aplicação imediata (art 5º, § 1º<sup>23</sup>), sendo que o Título II concede o tratamento normativo de tais direitos. Dentre esses direitos fundamentais estão a dignidade da pessoa

---

<sup>23</sup> CF 1988, art. 5º § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV<sup>24</sup>). Uma vez que os direitos dos trabalhadores servem de base para a melhoria de suas condições sociais (art. 7º, caput<sup>25</sup>), não se pode concluir que a mera exclusão da ressalva “local de difícil acesso ou não servido por transporte regular” do §2º do art. 58 da CLT, tenha o condão de extinguir o direito do obreiro a ser remunerado pelo tempo de percurso (PORTO, 2017).

b. O tempo dispendido pelo empregado enquanto no interior do transporte fornecido pelo empregador, desde o ponto de embarque/desembarque, até o local da efetiva prestação laboral deve ser remunerado, com base no princípio da aplicação da norma mais favorável, seja ela a aplicação analógica dos art. 238, § 3º, da CLT (aplicável aos ferroviários) e art. 294 (atinentes a trabalhadores em minas subterrâneas), ou com amparo no art. 3º da Convenção nº 155, da OIT<sup>26</sup>, pois sendo o ponto de embarque/desembarque, determinado pelo empregador, e condição *sine qua non* para a prestação do serviço, é, de acordo com essa convenção, “local de trabalho” (MORAES, 2017).

c. Uma vez que foi mantida a estrutura normativa do art. 4º da CLT, que conceitua o tempo à disposição, mantêm-se a lógica do cômputo do tempo dispendido no transporte, parâmetro de desenvolvimento da Súmula nº 90 do TST, quando este é condição necessária para a prestação da atividade laboral no local e horário estabelecido pelo empregador. Essas condições evidenciam que o tempo decorrente se deu em favor e em benefícios do contratante, que é, de acordo com o art. 2º da CLT<sup>27</sup>, quem assume os riscos da atividade econômica (PORTO, 2017). Adicionalmente, pode-se aduzir, pela redação do art. 4º § 2º da CLT<sup>28</sup>, que “o tempo dispendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de

---

<sup>24</sup> CF 1988, art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

<sup>25</sup> CF 1988, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

<sup>26</sup> OIT, Convenção nº 155, art. 3º, c) a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador.

<sup>27</sup> CLT, art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>28</sup> CLT, art. 4º, § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (grifo nosso)

trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho", já que não se encontra nele "por escolha própria" (VAZ e CHEHAB, 2017).

## 2 ARCABOUÇO JURÍDICO

### 2.1 HIERARQUIA DAS NORMAS E A PRIMAZIA DA CONSTITUIÇÃO

De acordo com Hans Kelsen, o direito constitui uma unidade, pois suas normas são todas postas, direta ou indiretamente (por delegação de competência expressa), pela mesma fonte, legitimada para criar o Direito. Esta se estrutura de forma hierárquica, como uma pirâmide, tendo no vértice a Constituição, logo abaixo as normas gerais - leis produzidas pelo Legislativo e decretos pelo Executivo – e, abaixo destas, as normas individuais, produzidas por atos judiciais e transações jurídicas. A norma de nível superior regula a criação e é fundamento de validade da norma inferior. Esta concepção pressupõe uma norma fundamental, que delegaria à Assembleia Constituinte a competência e legitimidade para elaborar e promulgar a Constituição (BOBBIO, 1995, p. 199-202; KELSEN, 1999, p. 139-143 e 155).

A Constituição, segundo Tercio Sampaio Ferraz Junior, é a lei fundamental de um país, contendo normas que estabelecem a organização do Estado, que reconhecem e garantem os direitos fundamentais dos cidadãos e dos seres humanos em geral, e que definem as formas, limites e competências do exercício do Poder Público (FERRAZ Jr., 2003, p. 229)

O Professor Titular de Direito Constitucional da Universidade Federal do Paraná, Clémerson Mérlin Cléve entende que a Constituição não é apenas o topo da pirâmide do ordenamento jurídico, mas o centro que o dá consistência e unidade, e do qual tudo irradia. Em suas palavras:

Isto é, a Constituição não é simplesmente um conjunto normativo residente no vértice da pirâmide jurídica. Na verdade, se a Constituição é isso, é também muito mais. Talvez possamos dizer que a Constituição hoje seria o centro, o centro em torno do qual giram várias ordens normativas fragmentadas, atraídas por gravidade, estraçalhadas, envolvendo inclusive um processo de inflamação normativa. É exatamente essa gravidade que consegue fazer com que nós possamos compreender o papel da Constituição. Eu diria, portanto, que a Constituição, por um lado, ocupa o lugar de centro, dando unidade a um direito dilacerado que haverá de ser construído pelo operador jurídico, pelo seu trabalho hermenêutico, pelo seu trabalho de aplicação, trabalhos que haverá de ser desenvolvidos certamente a partir da Constituição. Portanto de alguma maneira, acaba de se apresentar como uma espécie de fio de ouro capaz de costurar os fragmentos do tecido dilacerado da ordem jurídica ou, se preferirem, da desordem jurídica, que haverá de se fazer ordem jurídica após o trabalho do profissional. (CLÉVE, in SAMPAIO, 2003, p. 386-387)

### 2.2 PRINCÍPIOS SOCIAIS CONSTITUCIONAIS

#### 2.2.1 O Estado Democrático de Direito

O Estado Democrático de Direito representa o terceiro paradigma do constitucionalismo ocidental. O primeiro, o do Estado Liberal, surgido no final do século XVII (Direito Consuetudinário Britânico) e com as chamadas revoluções burguesas do final do século XVIII

(independência dos Estados Unidos da América e Revolução Francesa), foi responsável por grandes avanços jurídicos e institucionais em relação ao absolutismo monárquico, até então, prevalente. Nesta primeira fase do constitucionalismo foram institucionalizados as liberdades civis básicas (liberdade de expressão, de movimentação, de trabalho, de contratação, etc...), as liberdades políticas (liberdade de reunião, de associação, de imprensa). Adicionalmente, e talvez mais importante, foi consagrada a ideia de submissão do poder políticos, das instituições (públicas e privadas), assim como o indivíduo, ao império da lei, assim como a instituição de sistema de freios e contrapesos para a regulação mútua dos ramos Executivo, Legislativo e Judiciário do Estado. Por fim, foram criados os mecanismos de representação política da sociedade civil, conquanto que excludentes, pois, inicialmente, restringiam a cidadania a uma pequena elite. Os direitos adquiridos perante o Estado não abarcavam a imensa maioria da população: mulheres, homens pobres ou que não atingiam certo parâmetro censitário, analfabetos, escravos, estrangeiros e minorias étnicas (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 23-24).

Com o avanço das conquistas sociais ocorridas na Europa na segunda metade do século XIX, surge, ao final da Primeira Guerra Mundial, um novo paradigma, o do Estado Social. Esse movimento constitucional teve como primeiros representantes a Constituição do México de 1917 e a alemã de 1919 (Constituição de Weimar). A criação da OIT pelo Tratado de Versalhes, em 1919, também exerceu forte influência nessa nova fase do constitucionalismo (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 24-25).

As principais características dessa nova vaga constitucional foram: a introdução dos direitos sociais no corpo dos textos constitucionais, mormente no ramo do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário; a inclusão do conceito de cidadania social com diretrizes para a inclusão socioeconômica de parcelas hipossuficientes da população; o alargamento do espectro de cidadania política, com a eliminação de obstáculos jurídicos à participação de mulheres, não proprietários e grupos minoritários na arena política, dando os primeiros passos em direção à noção hodierna de democracia; o abandono do absentismo estatal na economia e nas relações sociais, pilar do liberalismo clássico, com a limitação do direito de propriedade em prol do interesse público e social; e a introdução do conceito de igualdade material em contraposição ao meramente formal do paradigma liberal (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 25).

A despeito do manifesto avanço jurídico, institucional, social e econômico do Estado Social, este ainda apresentava debilidades e insuficiências. A dimensão social fazia-se presente apenas como um apêndice no corpo constitucional, sem atingir o âmago. O conceito de Democracia não era pleno, sendo limitado ou excepcionado por mecanismos claramente

antidemocráticos. Também carecia de uma concepção plenamente inclusiva de pessoa humana. Finalmente ainda entendia que as normas positivadas não se submetiam a princípios humanitários mandamentais (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 25-26).

Após o término da Segunda Guerra Mundial, com a derrota dos regimes fascistas - onde atrocidades foram cometidas, sob a alegação de cumprimento da lei -, desponta um novo paradigma constitucional, o Estado Democrático de Direito, também conhecido como *constitucionalismo humanista e social contemporâneo*. Seus precursores foram a França (1946), Itália (1947) e Alemanha (1949). Com o término dos regimes Salazarista e Franquista, Portugal (1976) e Espanha (1978) promulgaram novas constituições. No Brasil, somente com a Constituição de 1988 foi adotado o novo arquétipo (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 26).

O Estado Democrático de Direito consolida e aprofunda as conquistas do patamar anterior, consagrando transformações e ampliando o espectro dos direitos humanos de cunho social, econômico, trabalhista e cultural, em seus aspectos quantitativo e qualitativo (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 26).

Dentre as mais significativas inovações qualitativas, podem ser destacadas: a consagração do âmago principiológico das constituições; o reconhecimento do caráter normativo dos princípios jurídicos; a eleição da centralidade da pessoa humana, com a estruturação de um arcabouço humanístico e social imperativo, de forma a salvaguardar sua dignidade; o enraizamento e refinamento dos mecanismos de participação democrática do cidadão; e o alargamento da percepção de Democracia para além do Estado, abrangendo as instituições privadas, nos domínios social e econômico (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 26-28).

Sendo o ser humano o centro e a razão de ser do Estado, o princípio da dignidade da pessoa humana assume o papel norteador da ordem constitucional, imprimindo, imperativamente, no sistema político, na sociedade civil e no sistema econômico, os cânones da democracia e da inclusividade (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 28-29).

### 2.2.2 Princípio da Vedação ao Retrocesso Social

O princípio da vedação ao retrocesso decorre dos princípios da segurança jurídica, da dignidade da pessoa humana e da máxima efetividade dos direitos sociais, sendo uma garantia constitucional implícita. Remete à ideia de que, após a implementação de um direito social, o Estado não pode retroceder, obstando seu gozo (MELO, 2010, p. 65).



Por força do caput do art. 7º da Carta Magna de 1988<sup>29</sup>, os direitos sociais dos trabalhadores apresentam a característica de progressividade, devendo qualquer alteração ser no sentido de aumentar a efetividade de sua fruição, ou, no mínimo, ser acompanhada de medida compensatória efetiva (MELO, 2010, p. 65-66).

Nas palavras do Dr. Geraldo Magela Melo, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

Os direitos constitucionais fundamentais são o alicerce do Estado Contemporâneo, na medida em que asseguram e evitam abusos dos dirigentes em face dos cidadãos, por isso todo direito fundamental implementado na realidade prática não pode sofrer abalo no que concerne à sua efetividade, por nenhuma medida estatal, haja vista o caráter progressivo desses direitos e, principalmente, em razão de sua essência de fundamentalidade, o que traz, por consequência, a vedação ao retrocesso na fruição dos direitos. Sendo os direitos dos trabalhadores um direito fundamental social, merecem proteção jurídica eficiente contra atos estatais que visem a suprimi-los ou alterá-los, sem que ocorram medidas compensatórias similares (MELO, 2010, p.65).

Além de ser um princípio constitucional implícito, o desenvolvimento progressivo<sup>30</sup> dos direitos sociais é um mandamento da Convenção Americana de Direitos Humanos, cogente para os Estados signatários.

### 2.2.3 Princípios Constitucionais do Trabalho

Os princípios jurídicos ganharam, a partir do advento do constitucionalismo humanístico e social, força cogente, passando a integrar, juntamente com as regras jurídicas, o universo das normas jurídicas. No nosso país, a normatividade dos princípios era desconhecida ou sofria resistência por parte dos operadores do direito, situação que se alterou com a promulgação da Carta Magna. A força normativa dos princípios é hoje uma realidade plenamente compreendida e aceita, com robusta jurisprudência dos tribunais superiores (STF, STJ e TST) (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 30).

Plenamente inserida no paradigma humanista e social do constitucionalismo contemporâneo, a Constituição Federal de 1988 está estruturada, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, em três eixos: a “arquitetura principiológica humanista e

---

<sup>29</sup> CF 1988, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

<sup>30</sup> Convenção Americana de Direitos Humanos, 1969, art. 26 - Desenvolvimento progressivo - Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

social”; o Estado Democrático de Direito; e nos direitos fundamentais da pessoa humana (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 29).

A Lei fundamental alberga um amplo leque de princípios constitucionais gerais, de caráter humanísticos e sociais, que se irradiam para os mais diversos campos do direito, como o Direito do Trabalho, o Direito Civil, o Direito Penal, o Direito do Consumidor, o Direito Ambiental, o Direito Tributário, etc.... Dentre esses princípios podem ser destacados, entre tantos outros: o princípio da dignidade da pessoa humana; o princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; o princípio da não discriminação; o princípio da justiça social; o princípio da função social da propriedade; e princípio da vedação do retrocesso social e da progressividade social (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 29-30).

Além dos princípios gerais, a Carta Maior recepciona princípios propriamente trabalhistas. Nas palavras dos professores Mauricio e Gabriela Delgado:

Ora, os princípios constitucionais do trabalho, com manifestas energia, eficácia e efetividade normativas, atuam, firmemente, sobre a ordem jurídica infraconstitucional, conforme se sabe, estabelecendo-lhe balizas intransponíveis a serem identificadas pelas técnicas da Hermenêutica Jurídica, inclusive a interpretação em conformidade com a Constituição da República - caso não seja realmente imprescindível o exercício do controle de constitucionalidade difuso ou direto pelo Poder Judiciário.

Na seara de influência do Direito do Trabalho, portanto, há que se destacar, como princípios humanísticos e sociais da Constituição da República, os seguintes princípios constitucionais do trabalho: 1) princípio da dignidade da pessoa humana; 2) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; 3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; 4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; 5) princípio do bem-estar individual e social; 6) princípio da justiça social; 7) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental; 8) princípio da não discriminação; 9) princípio da igualdade em sentido material; 10) princípio da segurança; 11) princípio da proporcionalidade e razoabilidade; 12) princípio da vedação do retrocesso social (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 31).

Além dos princípios gerais que se irradiam para o Direito do Trabalho, alguns princípios próprios desse ramo jurídico, ganharam assento constitucional, estabelecendo balizas e limites para a legislação infraconstitucional na nossa ordem jurídica. No âmbito das relações individuais trabalhista, foram constitucionalizados, a partir da promulgação da CF 1988, dentre outros, os princípios da norma mais favorável, da continuidade da relação de emprego e o da irreduzibilidade salarial. Na seara do direito coletivo podem ser citados os princípios da liberdade e da autonomia sindical, e de sua interveniência mandatória na negociação coletiva (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 31-32).

## 2.3 PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO

Na lição do professor Maurício Godinho Delgado, “princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade” (DELGADO, 2019, p. 220).

O Direito do Trabalho é definido em seus elementos subjetivo e material por Octavio Bueno Magano como o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais” (MAGANO, 1991, p. 59).

O Direito do Trabalho surgiu da necessidade de estabelecer limites para o sistema econômico de matriz liberal, fixando “controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia” (DELGADO, 2019, p. 95).

A assimetria de poder existente entre os contratantes eclipsa a liberdade e a expressão da vontade no desenvolvimento da relação empregatícia individual (DELGADO, 2019, p. 367). Por essa razão o Direito do Trabalho se vê obrigado a fixar alguns princípios visando estabelecer uma maior paridade de armas entre os polos contratantes.

Esses princípios especiais do Direito Individual do Trabalho são: o princípio da proteção; o princípio da norma mais favorável; o princípio da imperatividade das normas trabalhistas; o princípio da indisponibilidade (ou irrenunciabilidade) dos direitos trabalhistas; o princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica; o princípio da inalterabilidade contratual lesiva; o princípio da intangibilidade (integralidade) salarial; o princípio da primazia da realidade sobre a forma; e o princípio da continuidade da relação de emprego, entre outros (DELGADO, 2019, p. 232).

### Princípio da Proteção

Este é o princípio basilar do Direito do Trabalho, que estrutura, por meio de suas normas (regras, institutos e princípios) e presunções, uma rede protetiva ao polo mais frágil e vulnerável da relação, o empregado, com vistas a corrigir ou minimizar, no plano jurídico, o desequilíbrio material (no plano fático) do contrato de trabalho.

O Princípio da Proteção, também conhecido como tuitivo, ou tutelar, molda a própria perspectiva de construção, desenvolvimento e atuação do Direito Individual do Trabalho, com

influência direta em todos os seus segmentos. Sem esse ideário protetivo-retificador, esse ramo do direito não se justificaria científica e historicamente (DELGADO, 2019, p. 233-234).

#### Princípio da Norma mais Favorável

Pelo Princípio da Norma mais Favorável o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra que mais favorecer os interesses do trabalhador em três dimensões/ocasiões distintas: quando da elaboração da norma jurídica (princípio orientador da ação do legislador); no confronto entre regras concorrentes (princípio orientador da hierarquização); e na interpretação das regras jurídicas (no processo de revelação do sentido da regra) - esses dois últimos realizados pelo juiz.

Na fase de elaboração da legislação, ou seja, pré-jurídica, esse princípio age como fonte material do Direito do Trabalho, moldando seu caráter civilizatório.

Na fase judicante, o Princípio da Norma mais Favorável orienta o intérprete na eleição da regra mais favorável ao obreiro, que deve prevalecer em caso de conflito de regras, assim como permite a escolha da interpretação mais favorável à parte hipossuficiente, o trabalhador, quando mais de uma interpretação da regra seja possível.

A fim de preservar o caráter científico do fenômeno jurídico, a identificação da regra mais favorável deve levar em conta, não o trabalhador específico no caso concreto, mas o universo dos trabalhadores (categoria profissional). Não pode o interprete, tampouco, fragmentar as diversas normas que enfocam o tema, e selecionar tópica e casuisticamente segmentos que mais favoreçam ao trabalhador, criando assim, efetivamente, uma nova norma não legislada. Da mesma forma, é vedado ao intérprete ignorar critérios científicos da Hermenêutica Jurídica, escolhendo uma interpretação inconsistente, porém mais favorável ao trabalhador (DELGADO, 2019, p. 234-236).

#### Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

Tendo em vista a disparidade de poder inerente a cada polo contratante, faz-se necessário assegurar as garantias fundamentais do trabalhador por meio de regras impositivas, que não podem ser afastadas pela mera expressão de vontade das partes. Se assim não fosse, um potencial empregador poderia impor ao candidato a emprego condições contratuais que restringissem seus direitos e este seria coagido a aceitar, sob pena de não obter o emprego.

Por isso, no campo jus-trabalhista há uma predominância de regras jurídicas impositivas, sendo raras as meramente dispositivas. Assim é na Consolidação das Leis do

Trabalho, onde os preceitos apenas dispositivos estão virtualmente ausentes, com uma ampla prevalência de regras mandamentais (DELGADO, 2019, p. 234-237).

#### Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

O Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas é uma extensão do anterior. Estabelece que, mesmo que o empregado manifeste expressamente sua renúncia de direitos e vantagens garantidas pela legislação jus-laboral e por contrato, essa manifestação é nula, já que deles não pode dispor livremente.

Essa tutela estatal, aparentemente restringindo a liberdade do trabalhador, garante, efetivamente, sua liberdade na relação empregatícia, já que não pode ser compulsado a abrir mão de vantagens e direitos em troca da obtenção/manutenção do emprego. (DELGADO, 2019, p. 237).

#### Princípio da Condição mais Benéfica

O Princípio da Condição mais Benéfica, também conhecido como princípio da cláusula mais benéfica, garante o resguardo, ao longo de toda a relação contratual, da cláusula pactual mais favorável, que assume a natureza de direito adquirido. Para mais, este princípio estabelece que, no cotejo de cláusulas concorrentes, deve preponderar aquela mais benéfica ao obreiro.

Este princípio, positivado no caput do art. 468<sup>31</sup>, da CLT, e incorporado na jurisprudência pela Súmula nº 51, I<sup>32</sup>, do TST, expressa que, cláusulas do pacto laboral (contrato de trabalho, norma da empresa, etc...), que se traduzem em algum benefício para o obreiro, só podem ser alteradas ou suprimidas por outra que mantenha incólume o direito adquirido, ou seja, só podem ser suplantadas por outra ainda mais benéfica (DELGADO, 2019, p. 238).

#### Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

O Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva tem sua origem no princípio geral do Direito Civil, da inalterabilidade dos contratos, conhecido pelo brocardo “*pacta sunt servanda*”. Mesmo na esfera civilista, esse princípio jurídico sofreu mitigação pela fórmula “*rebus sic stantibus*”, que estabelece que, em havendo alterações, sem o concurso das partes, das

---

<sup>31</sup> CLT, art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

<sup>32</sup> Súmula nº 51 do TST - I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

condições em que foi firmado o pacto, provocando grave desequilíbrio para um dos polos, o contrato deve ser retificado.

Ao ingressar no ramo jus-trabalhista, esse princípio geral do direito sofreu especialização, passando a ser da inalterabilidade contratual lesiva, já que no campo laboral, não há vedação genérica a alterações contratuais que beneficiem o trabalhador, ao contrário, estas são incentivadas, sendo interditas somente aquelas lesivas ao obreiro (CLT, art. 444, caput<sup>33</sup> e CLT, art. 468, caput<sup>34</sup>).

A fórmula “*rebus sic stantibus*” é genericamente afastada no ramo jus-laboral, pois o risco do empreendimento é ônus exclusivo do empresário/empregador (CLT, art. 2º<sup>35</sup>). No caso de fracasso do empreendimento, independentemente de suas causas (fraude, má gestão, crise econômica, ou fato do príncipe), a responsabilidade trabalhista do empregador é integralmente mantida.

A despeito da sua rejeição genérica no ramo jus-trabalhista, a fórmula foi encampada no Capítulo VIII – da Força Maior, do Título IV da CLT — do Contrato Individual do Trabalho, da CLT. Em seu art. 503<sup>36</sup> é facultada à empresa, em caso de força maior ou prejuízos comprovados, a redução dos salários de seus empregados. Tal regra foi derogada pela Constituição Federal de 1988, por força dos art. 7º, VI<sup>37</sup> e 8º, VI<sup>38</sup>, condicionando qualquer redução de salários à negociação coletiva, com participação do sindicato da categoria (DELGADO, 2019, p. 238-242).

### Princípio da Intangibilidade Salarial

---

<sup>33</sup> CLT, art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

<sup>34</sup> CLT, art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

<sup>35</sup> CLT, art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>36</sup> CLT, art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

<sup>37</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

<sup>38</sup> Art. 8º, VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Devido ao seu caráter alimentar, a partir do pressuposto de que o ser humano depende do seu trabalho para o atendimento das suas necessidades essenciais e da sua família, o salário requer garantias jurídicas, visando a preservação de seu montante, valor e disponibilidade em prol do empregado.

A importância do salário, fonte de renda primordial do trabalhador, para o acesso a bens essenciais para a garantia da dignidade da pessoa humana (alimentação, moradia, saúde, educação, transporte, lazer, etc...) torna necessária a criação de amplas salvaguardas para a sua preservação.

Diversas são as garantias positivadas em benefício da intangibilidade salarial, porém, geralmente, não tem caráter absoluto. Exemplificando — o valor do salário não tem proteção legal absoluta contra a erosão inflacionária. O montante salarial pode ser reduzido mediante negociação coletiva, conforme já visto (CF, art. 7º, VI). No caso da garantia de integralidade salarial, a própria norma garantidora do direito admite exceções (CLT, art. 462<sup>39</sup>). A impenhorabilidade salarial também não é absoluta, sendo flexibilizada diante de direito alimentar de outrem (CPC, art. 833, VI, §2º<sup>40</sup>).

Em contrapartida, observa-se nas decisões jurisprudenciais uma tendência à ampliação das garantias da intangibilidade para além do mero salário, englobando os demais valores percebidos em contraprestação ao trabalho assalariado, no que toca a impenhorabilidade e os privilégios creditícios no concurso falimentar (DELGADO, 2019, p. 242-244).

---

<sup>39</sup> CLT, art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário.

<sup>40</sup> CPC, art. 833. São impenhoráveis

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.

### Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma

O Princípio da primazia da Realidade sobre a Forma, também conhecido como Princípio do Contrato Realidade, estabelece que, na análise de uma relação jus-trabalhista, o operador do direito deve atentar para realidade material se esta estiver em dissonância com a formal. No Direito do Trabalho, devido à assimetria entre os contratantes, fica avultada a necessidade de o juiz, na análise das declarações de vontade das partes contratantes, atentar para a intenção das partes, mesmo que divergente da literalidade documental (CLT, art. 9<sup>o</sup><sup>41</sup>; CC, art. 112<sup>42</sup>).

A realidade prática concreta da relação laboral altera o contrato formalmente pactuado, decorrendo daí novos direitos e obrigações para ambas as partes, resguardado, os limites impostos pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva. O contrato de trabalho, efetivamente, não se limita ao pactuado formalmente, abarcando todas as nuances do dia a dia laboral. Desta forma, este princípio autoriza, por exemplo, o operador a desconsiderar um contrato formal de prestação de serviços, se a relação obreiro-contratante englobar, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos que caracterizam uma relação empregatícia, conforme previsto no art. 3<sup>o</sup><sup>43</sup>, da CLT (DELGADO, 2019, p. 244-245).

### Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Este princípio reveste-se de especial relevância, uma vez que a maior parte da população economicamente ativa vive apenas de seu trabalho. É o emprego que dá ao trabalhador respaldo econômico e jurídico para sua inserção na comunidade.

A manutenção do vínculo empregatício, com a inserção do trabalhador na estrutura e dinâmica econômica, está em consonância com o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições de vida para aqueles que geram a prosperidade da sociedade. Empregos mais estáveis, com vínculos de maior duração, favorecem ganhos salariais (por força da ascensão profissional), o investimento empresarial na educação dos profissionais e a saúde psíquica dos obreiros.

---

<sup>41</sup> CLT, art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

<sup>42</sup> CC, Art. 112. Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem.

<sup>43</sup> CLT, art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.



Com o advento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Lei nº 5.107/1966<sup>44</sup>, o sistema estabilizatório e indenizatório, que até então vigorava, este princípio perdeu parcela significativa de sua força. O sistema introduzido pelo FGTS atribuiu poder potestativo ao empregador para demitir seus empregados, independentemente de justa causa (DELGADO, 2019, p. 245-246).

O desprestígio deste princípio foi parcialmente revertido com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Nas palavras do prof. Maurício Godinho Delgado:

A Constituição de 1988 inclinou-se a reinserir o princípio da continuidade da relação empregatícia em patamar de relevância jurídica, harmonizando, em parte, a ordem trabalhista à diretriz desse princípio. Assim, afastou a anterior incompatibilidade do instituto do FGTS com qualquer eventual sistema de garantias jurídicas de permanência do trabalhador no emprego — afastamento implementado ao estender o Fundo a todo e qualquer empregado (art. 7º, III, CF/88: exceto o doméstico). Ao lado disso, fixou a regra da “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (art. 7º, I, CF/88). Lançou, adicionalmente, a ideia de “aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço”, “nos termos da lei” (art. 7º, XXI, CF/88), indicando o reforço da noção de contingenciamento crescente à prática de ruptura desmotivada do contrato empregatício (DELGADO, 2019, p. 246)

O princípio da continuidade da relação de emprego gera algumas presunções favoráveis ao empregado, conforme jurisprudência do TST (Súmula nº 212<sup>45</sup>, do TST). No caso de ruptura de contrato laboral, presume-se que ela tenha ocorrido por exercício da vontade potestativa do empregador, sem justa causa, que é a situação de maior vantajosidade para o trabalhador (Art. 18, § 1º da Lei nº 8.036/1990<sup>46</sup>), transferindo para a defesa o ônus da prova em contrário. Da mesma forma, também é presumida a continuidade do vínculo laboral e a indeterminação do prazo contratual, cabendo, à defesa sua contraprova.

---

<sup>44</sup> A Lei nº 5.107/1966 foi revogada pela Lei nº 7.839/1989, que, por sua vez, foi revogada pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

<sup>45</sup> SÚMULA Nº 212 - DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA - O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (*Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*)

<sup>46</sup> Lei nº 8.036/1990, art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Por fim, confere, concorrentemente com outros princípios, sustentação conceitual para um instituto juslaboral fulcral previsto nos arts. 10<sup>47</sup> e 448<sup>48</sup> da CLT, a sucessão de empregadores, que garante ao empregado seus direitos adquiridos, no caso de alteração na estrutura jurídica ou mudança de propriedade da empresa empregadora, (DELGADO, 2019, p. 247-248).

#### 2.4 TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS

Conquanto a Constituição Federal de 1988, em sua redação original, já estipulasse no art. 5º, § 2º<sup>49</sup> a incorporação de direitos previstos em tratados internacionais em que o Brasil fosse signatário, até a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, em 30 de dezembro de 2004, o STF ainda entendi que estes compromissos internacionais se incorporavam ao ordenamento pátrio no mesmo nível hierárquico das leis ordinárias. A EC 45, conhecida como “Reforma do Judiciário”, além de alterar significativamente a estrutura desse Poder, incorporou os parágrafos 3º e 4º ao art. 5º da CF 1988<sup>50</sup> (MAUÉS, 2013, p. 215). O § 3º estabelece que tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos aprovados pelo Congresso Nacional em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros adquirem status de emenda constitucional.

Mas qual seria o status dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos ratificados por quórum de maioria simples, que era o previsto para a aprovação de desses instrumentos antes da EC 45/2004?

Em dezembro de 2008 o Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento de uma série de casos, entre eles o Recurso Extraordinário (RE) nº 466.343 (decisão paradigma) e os HC 87.585/TO e 92.566-9/SP, que versavam sobre a prisão civil do depositário infiel, prevista no

---

<sup>47</sup> CLT, art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

<sup>48</sup> CLT, art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

<sup>49</sup> CF 1988, art. 5º, § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

<sup>50</sup> CF 1988, art. 5º, § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão.

art. 5º, LXVII, da CF 1988<sup>51</sup>. Nesse julgamento foi decidido que a prisão civil do depositário infiel conflitava com o art. 7.7 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos<sup>52</sup>, que só admite prisão civil em virtude de descumprimento de obrigação de natureza alimentícia.

Eis a ementa da decisão do STF:

PRISÃO CIVIL. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insubsistência da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, Inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7º, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido. Julgamento conjunto do RE nº 349.703 e dos HCs nº 87.585 e nº 92.566. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito (RE 466343/SP, Pleno, Relator Min. Cezar Peluso, Publicação: 05/06/2009).

Para afastar a possibilidade de prisão do depositário infiel, prevista constitucionalmente e na legislação ordinária (Código Civil, art. 652<sup>53</sup>), foi necessário alterar o entendimento quanto ao nível hierárquico dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, de forma que normas constitucionais e infraconstitucionais pudessem ser interpretadas em face da Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Nesse julgamento, alguns ministros entendiam que, por terem caráter “materialmente constitucional”, tais tratados, mesmo aqueles aprovados por maioria simples antes da EC 45/2004, teriam status constitucional. O entendimento majoritário, no entanto, foi de que tais instrumentos internacionais ingressam no ordenamento jurídico brasileiro numa posição de suprallegalidade, isto é, abaixo da Constituição, mas acima das normas infraconstitucionais. Com isso, esses tratados não podem servir de parâmetro para o controle de constitucionalidade de normas infraconstitucionais (MAUÉS, 2013, p. 216-217).

Apesar disso, na decisão sobre a legalidade da prisão do depositário infiel, o STF não só interpretou a norma permissiva do Código Civil, como também a própria Constituição, de modo a harmonizá-la com o disposto na CADH. Nas palavras de Antônio Moreira Maués:

Tal como vimos, a suprallegalidade exclui a possibilidade de que os tratados de direitos humanos possam ser utilizados como parâmetro de controle de constitucionalidade, o qual, para o STF, continua sendo formado exclusivamente pela Constituição de 1988. Portanto, o campo em que a diferença entre as teses da suprallegalidade e da constitucionalidade pode ser acentuado é eminentemente processual: seja no âmbito do controle pela via incidental, seja no âmbito do controle pela via direta, os tratados internacionais de direitos humanos não podem ser invocados como causa de pedir, a menos que tenham sido incorporados ao ordenamento jurídico como emenda

---

<sup>51</sup> CF 1988, art. 5º. LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

<sup>52</sup> CADH, art. 7.7. Ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar.

<sup>53</sup> CC, art. 652. Seja o depósito voluntário ou necessário, o depositário que não o restituir quando exigido será compelido a fazê-lo mediante prisão não excedente a um ano, e ressarcir os prejuízos.

constitucional, tal como previsto no artigo 5º, parágrafo 3º (MAUÉS, 2013, p. 227-228)<sup>54</sup>.

Antes mesmo da Emenda Constitucional 45/2004, Valério Mazzuoli defendia que a redação do §2º do art. 5º da Carta Magna<sup>55</sup> conferia índole materialmente constitucional aos tratados internacionais em que o Brasil fosse parte, incluindo seus preceitos no bloco de constitucionalidade (MAZZUOLI, 2005). Daí, a possibilidade de que compromissos internacionais sobre direitos humanos ratificados segundo os trâmites previstos na Constituição (art. 84, VII<sup>56</sup> e art. 49, I<sup>57</sup>) antes da EC 45, sem o quórum qualificado, sejam utilizados como parâmetros interpretativos e aferidores de constitucionalidade.

O artigo 27<sup>58</sup> da Convenção de Viena sobre Direitos e Tratados, de 1969, da qual o Brasil é signatário, estabelece que nenhuma parte pode invocar seu ordenamento jurídico interno para justificar o inadimplemento de suas obrigações convencionais. Daí que a inobservância às normas internacionais ou, até mesmo a interpretação que é dada pelos tribunais internacionais competentes (por exemplo, a Corte Interamericana de Direito Humanos) ensejará responsabilização do Estado brasileiro (LEAL e ALVES, 2017, p. 115). Por isso, a legislação ordinária deve ser controlada não só frente à Constituição como também quanto à sua compatibilidade com as normas internacionais, sejam elas tratados ou convenções, com hierarquia constitucional, ou supralegal, isto é, devem sofrer o escrutínio do controle de convencionalidade. (LEAL e ALVES, 2017, p. 125). Este deve ser aplicado, de forma difusa,

---

<sup>54</sup> Prossegue Maués: “Contudo, a jurisprudência do STF indica que os tratados de direitos humanos são utilizados não apenas como parâmetro para interpretar as normas infraconstitucionais, mas também as normas constitucionais. Os institutos da prisão civil do depositário infiel, da presunção de inocência, da razoável duração do processo, do contraditório e da ampla defesa, e das liberdades de imprensa e exercício profissional, nos casos acima relatados, foram interpretados de maneira a torná-los compatíveis com a CADH, ensejando o reconhecimento de novos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro. Isso significa que o STF utiliza os tratados de direitos humanos como parâmetros de interpretação constitucional, uma vez que eles fornecem critérios hermenêuticos para definir o conteúdo das normas constitucionais. Ao julgar a validade de atos do poder público perante a Constituição, o STF analisa os direitos humanos reconhecidos nos tratados internacionais para definir de que maneira as disposições constitucionais devem ser interpretadas”

<sup>55</sup> Constituição Federal de 1988, art. 5º, § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

<sup>56</sup> Constituição Federal de 1988, art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional;

<sup>57</sup> Constituição Federal de 1988, art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;

<sup>58</sup> Convenção de Viena sobre Direitos e Tratados, artigo 27 - Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o artigo 46.

pelos juízes e tribunais brasileiro. Qualquer juiz, ou tribunal tem o dever (*ex officio*) de efetuar o controle de convencionalidade da norma interna (LEAL e ALVES, 2017, p. 114-115).

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece a necessidade da aplicação do duplo controle de compatibilidade vertical da legislação ordinária, o crivo constitucional e o crivo convencional, a exemplo do que ocorreu, no Agravo de Instrumento ao Recurso de Revista nº 1269-81.2013.5.03.0011, julgado pela 8ª Turma em 30 de abril de 2014. Nele a relatora, Ministra Dora Maria da Costa, explicou “a análise da licitude de qualquer conduta não se esgota com a singela leitura de leis ordinárias, é mister que o aplicador do direito se debruce sobre a Constituição e, também, sobre as normas internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (LEAL e ALVES, 2017, p. 123).

### 3 JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

#### 3.1 UNIVERSO DA PESQUISA

Analisados o instituto das horas *in itinere* e o arcabouço jurídico aplicável à matéria, cumpre verificar então, pela via de pesquisa empírica, o modo como a Justiça do Trabalho vem lidando com a temática, nos marcos da Lei nº 13.467/17.

Para elaborar o capítulo, foi realizada pesquisa de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho<sup>59</sup>, na modalidade pesquisa livre, para acórdãos proferidos no período de 11/11/2017 a 13/01/2023, período compreendido entre o início da vigência da Lei nº 13.467/2017 e a da realização da pesquisa. Utilizando como parâmetro de pesquisa a expressão “*in itinere*”, o sistema retornou 28.493 resultados. Chama a atenção o número de resultados obtidos, o que dá conta da relevância do tema e de sua atualidade. Pode parecer um instituto que fica à margem do mundo do trabalho, mas no caso específico do trabalhador rural, em um país com a economia estruturada sobre a produção de bens primários para exportação, ainda assume expressiva importância.

Uma primeira análise dos resultados indicou que muitos julgados discutiam a supressão, ou fixação das horas *in itinere* por força de acordo coletivo. Como interessava apenas a discussão da manutenção, ou cessação do direito ao recebimento da remuneração das horas *in itinere*, por força da nova redação do art. 58, § 2º, foi introduzido parâmetro de pesquisa adicional para excluir todos os acórdãos contendo a palavra “coletivo”.

Dessa pesquisa resultaram 12.227 acórdãos. Devido ao número ainda muito elevado, foram analisados inicialmente apenas os cem acórdãos listados como “mais relevantes”<sup>60</sup>.

Na primeira fase da análise foi feita a leitura das ementas apenas dos acórdãos referentes aos processos com ano de início a partir de 2017, já que os processos iniciados antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, careciam de interesse para análise. Quando a ementa não fornecia indicação precisa sobre o período em que o direito era pleiteado, acessou-se o inteiro teor do acórdão.

Nesse universo de cem acórdãos “mais relevantes”, apenas quatro acórdãos discutiam o direito ao recebimento das horas *in itinere* na vigência da Reforma Trabalhista. Os demais

---

<sup>59</sup> Fonte: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

<sup>60</sup> Na ordenação por relevância, a ferramenta de busca do sitio do TST lista os resultados com base na maior incidência dos argumentos de pesquisa e com a maior proximidade entre eles.

tratavam do tema na vigência da redação antiga do art. 58, § 2º, da CLT<sup>61</sup>. Em vista do pequeno número de acórdãos “de interesse”, a amostra foi ampliada para os duzentos acórdãos “mais relevantes”. Após a ampliação da amostra, o número de acórdãos atinentes às horas *in itinere* na vigência da nova redação da norma se mostrou ainda relativamente pequeno, totalizando quinze, ou seja, sete e meio por cento (7,5%) do total de duzentos acórdãos analisados.

### 3.2 ANÁLISE QUANTITATIVA

À primeira vista, aparenta ter havido uma redução no número de demandas relativas às horas *in itinere*.

Para testar a hipótese, foi levantado o número de acórdãos em que aparecem a palavra “*in itinere*”, e não contém a palavra “coletivo” ano a ano, a partir de 2012. Esse ano foi escolhido para se poder analisar a tendência de crescimento/redução cinco anos antes e cinco anos após a Reforma Trabalhista.

A tabela abaixo apresenta o resultado.

Ano	Acórdãos	Varição Anual
2012	1.193	
2013	1.233	3,4%
2014	1.587	28,7%
2015	3.023	90,5%
2016	3.472	14,9%
2017	4.478	29,0%
2018	4.057	-9,4%
2019	2.953	-27,2%
2020	1.553	-47,4%
2021	1.508	-2,9%
2022	1.622	7,6%

Tabela 1 – Acórdãos contendo as palavras “*in itinere*” e não “coletivo” de 2012 a 2022

Fonte: Autor

---

<sup>61</sup> A redação antiga excepcionava, de modo explícito, a situação em que o deslocamento casa-trabalho-casa se dava em transporte fornecido pelo empregador e o local de trabalho era de difícil acesso, ou não servido de transporte público regular. Nesses casos, o pagamento do tempo dispendido no trajeto era devido.

Observa-se um forte crescimento do número de acórdãos, a partir de 2014, praticamente dobrando no ano de 2015, em relação ao ano anterior, e chegando ao pico em 2017. A partir de 2018 começa a cair o número de acórdãos, com forte queda nos anos de 2019 e 2020, e estabilidade daí em diante. A média dos acórdãos nos últimos três anos é inferior a trinta e cinco por cento (35%) em relação ao ano de pico (2017).

A título de aprofundamento da análise, vale notar que logo após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, houve uma queda na propositura de Reclamações Trabalhistas. A Tabela 2, abaixo, compila o número de novos casos que ingressaram na Justiça do Trabalho entre os anos de 2012 a 2021 (TST, 2012 a 2021). Não foi incluído o ano de 2022, já que os dados relativos a esse ano ainda não estavam disponíveis. O volume médio de novas Reclamações Trabalhistas no período de 2018 a 2021 é de aproximadamente sessenta e dois por cento (62%) em relação a 2017.

Ano	Reclamações Trabalhistas	Variação Anual
2012	2.239.671	
2013	2.349.843	4,9%
2014	2.344.351	-0,2%
2015	2.615.299	11,6%
2016	2.723.074	4,1%
2017	2.630.844	-3,4%
2018	1.730.703	-34,2%
2019	1.823.754	5,4%
2020	1.460.702	-19,9%
2021	1.539.127	5,4%

Tabela 2 – Número Total de Reclamações Trabalhistas de 2012 a 2021

Fonte: Autor

Devido à natureza sequencial das instâncias jurisdicionais, há um atraso entre a redução do número de novos casos em 1ª Instância até o julgamento pelo TST. Enquanto a queda do número de novas Reclamações Trabalhistas foi imediata após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, a queda do número de acórdãos do TST referentes a horas *in itinere* ocorreu nos anos de 2018 a 2020, o que parece refletir o fluxo de chegada dos processos à corte superior.



Das duas tabelas, pode-se observar que enquanto o número de novas RT cresceu a uma média de três e meio por cento (3,5%) a cada ano entre 2012 e 2017, a média de novos acórdãos versando sobre horas *in itinere*, cresceu quase cinquenta e cinco por cento (55%) a cada ano, de 2012 a 2017.

No período de cinco anos anteriores à Reforma Trabalhista, o tema horas *in itinere* vinha crescendo de relevância, com um número crescente de trabalhadores reivindicando seu pagamento e dos direitos incidentais (horas extras e intervalo interjornada). Após a alteração da redação do § 2º, do art. 58, da CLT, observa-se uma queda acentuada nessas demandas, queda essa muito mais intensa do que a do universo das novas RT em geral.

Portanto, do cruzamento das tabelas 1 e 2 se verifica que a temática das horas *in itinere* apresenta uma ascenso e descenso de busca pela Justiça do Trabalho muito mais acentuado que o universo das novas RT em geral. Essa redução pode indicar que a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017 esteja desestimulando o pleito em juízo das horas *in itinere*, aquela elevação pode sugerir que o incremento da busca pelo direito tenha estimulado a sua total desregulamentação pela via legislativa.

### 3.3 ANÁLISE QUALITATIVA

Concluída a análise quantitativa, passou-se a análise qualitativa.

Primeiramente, faz-se necessário separar os acórdãos de não discutiram o mérito dos demais.

Dos quinze (15) acórdãos que tratam de horas *in itinere* sob a nova redação do art. 58, § 2º, cinco (5) julgaram pelo não acolhimento do Recurso de Revista por ausência de pré-questionamento, ausência de transcendência ou contrariedade à Súmula 126<sup>62</sup>.

Em três (3) RR, o exame fático-probatório efetuado pela Corte Regional concluiu que era o trabalhador que residia em local de difícil acesso, sendo vedado seu reexame pelo TST. Nesse caso, mesmo com a redação antiga do art. 58, § 2º, os trabalhadores não tinham direito ao recebimento das horas *in itinere*.

Um Recurso de Revista referia-se a empregado administrativo da indústria petrolífera, regido pela Lei nº 5.811/1972. Há no TST jurisprudência pacificada no sentido de que o empregado administrativo da indústria petrolífera não faz jus às horas *in itinere*.

---

<sup>62</sup> TST, Súmula nº 126 - RECURSO. CABIMENTO. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003).

Um acórdão referia-se a Mandado de Segurança contra sentença terminativa que extinguiu o feito, sem resolução de mérito, homologando desistência formulada pelo litisconsorte passivo. Como a sentença pode ser impugnada por recurso específico, a segurança foi denegada, por descabimento da ação mandamental.

Restaram, portanto, cinco (5) acórdãos em que o direito à percepção das horas *in itinere* na vigência da nova redação foi arguido. Analisaremos, a seguir, cada um deles.

No Recurso de Revista RR-10370-69.2019.5.03.0129, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, limitou o pagamento das horas *in itinere* à data da vigência da Lei nº 13.467/2017. O trabalhador, recorrente, alegou violação ao art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. A Segunda Turma do TST entendeu que não houve alteração da situação fática do obreiro, meramente a alteração legislativa. Dessa forma, a limitação do pagamento à data em que entrou em vigor a nova redação do art. 58, § 2º, violaria o princípio da irredutibilidade salarial, assim como o direito adquirido do trabalhador. Eis a ementa.

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. CONTRATO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. Demonstrada possível violação do art. 5.º, XXXVI, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. CONTRATO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. No caso dos autos não houve alteração da situação fática do autor quanto ao transporte para o trabalho, e tão somente a mudança legal promovida pela Lei 13.467/2017. A Corte Regional reconheceu o direito do autor às horas *in itinere*, limitando seu pagamento até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, em 11/11/2017. A limitação imposta pelo acórdão regional implica em violação à irredutibilidade salarial, bem como a direito adquirido do reclamante, presente na conjuntura jurídica na qual se insere seu contrato. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10370-69.2019.5.03.0129, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 13/11/2020).

No julgamento do RR-10942-72.2018.5.15.0049, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reverteu a decisão da TRT da 15ª Região, por entender que cabia à empresa o ônus da prova de estar localizada em local de fácil acesso e a existência de transporte público, já que, de acordo com o art. 818, II, da CLT<sup>63</sup>, cabe ao reclamado o ônus de provar a existência de fato impeditivo do direito. Dessa forma, a reclamada foi condenada ao pagamento das horas *in itinere*, limitadas à data da vigência da Lei nº 13.467/2017. A Turma entende que a referida lei suprimiu o direito às horas *in itinere*. Quanto ao direito intertemporal, o voto do relator,

---

<sup>63</sup> CLT, art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

apresenta seu entendimento que contratos laborais são, tipicamente, de trato sucessivo, nos quais constantemente são geradas novas prestações, sendo submetidas às regras sob as quais são constituídas. O entendimento é, portanto, diametralmente oposto à da 2ª Turma no Recurso de Revista analisado acima.

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. PARCIAL PROVIMENTO. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida contrariar a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior, verifica-se a transcendência política, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. HORAS IN ITINERE. ÔNUS DA PROVA. OFENSA AO ARTIGO 818 DA CLT. CONFIGURAÇÃO. PARCIAL PROVIMENTO. Fornecido pela empresa o transporte até o local de trabalho, o ônus de provar a facilidade de acesso ou a existência de transporte público regular incumbe ao empregador, porquanto constitui fato impeditivo do direito às horas in itinere. Há precedentes de Turmas e da SBDI-1. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional consignou que o reclamante não se desincumbiu de seu ônus probatório, porque não comprovou que o transporte fornecido pela empresa era para local de difícil acesso, e nem demonstrou a incompatibilidade de horários com o transporte público regular. Ao assim decidir, houve contrariedade às regras de distribuição do ônus da prova, em ofensa ao artigo 818, da CLT. Reforma-se o acórdão regional, portanto, para condenar a reclamada ao pagamento das horas in itinere e reflexos, conforme se apurar em liquidação de sentença, limitado referido pagamento à data de 10.11.2017, ou seja, data anterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, que suprimiu o direito às horas in itinere. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento" (RR-10942-72.2018.5.15.0049, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 21/05/2021).

No RR-1515-83.2017.5.12.0012, o reclamante, pleiteou, e a Segunda Turma acolheu, a extensão da condenação ao pagamento das horas *in itinere* às parcelas vincendas durante o período da vigência do contrato de trabalho, enquanto não houvesse alteração da situação fática que deram ensejo à condenação. Argumentou que de outra foram, haveria violação do art. 323, do Código de Processo Civil<sup>64</sup>.

No Recurso de Revista 10376-14.2021.5.15.0019, a matéria controversa era o ônus da prova da negativa de subsunção da situação fática à norma do art. 58, § 2º (na redação antiga). Como cabia à reclamada apresentar fatos impeditivos do direito, o que ela não fez, a 4ª Turma confirmou a condenação ao pagamento das horas *in itinere* limitada à data da vigência da Reforma Trabalhista. O reclamante não recorreu quanto a isso.

No RR 10753-81.2018.5.03.0129, a 2ª Turma denegou a pretensão da reclamada de reverter a decisão do TRT da 3ª região, que condenou a empresa a pagar as horas *in itinere*, limitada a 11/11/2017, por esta não ter se desincumbido de apresentar prova que desconstituisse

---

<sup>64</sup> Código Civil, art. 323. Na ação que tiver por objeto cumprimento de obrigação em prestações sucessivas, essas serão consideradas incluídas no pedido, independentemente de declaração expressa do autor, e serão incluídas na condenação, enquanto durar a obrigação, se o devedor, no curso do processo, deixar de pagá-las ou de consigná-las.

o direito alegado pelo reclamante. A limitação temporal da decisão à data de vigência da Lei nº 13.467/2017 não foi objeto de recurso.

Todos têm em comum o fato de referirem-se a contratos de trabalho em vigor por ocasião da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Em todos os casos, o reclamante teve reconhecido o direito à percepção das horas *in itinere* até a data do início da vigência da Reforma Trabalhista. Quanto à manutenção desse direito após 11/11/2017, os acórdãos das cortes regionais não foram unificados, ora reconhecendo o direito à sua manutenção, ora não.

Essa análise indicou que parece haver um entendimento no TST de que a nova redação do art. 58 e seus parágrafos efetivamente extinguiu o direito do trabalhador de ser remunerado pelas horas *in itinere*, independentemente de ser o local de prestação laboral de difícil acesso, ou não servido por transporte público. Ou seja, para contratos firmados a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, para o Tribunal Superior do Trabalho, o trabalhador não faz jus à remuneração pelo tempo dispendido no trajeto casa-trabalho-casa, inobstante a localização da empresa, a disponibilidade de transporte público regular e o fornecimento de transporte pelo empregador.

O ponto controverso parece se limitar a se a nova redação do art. 58, § 2º seria aplicável aos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017. No período contratual anterior a essa data, não há divergência, os julgados são unânimes em deferir as horas pleiteadas nos casos em que foram atendidos os pressupostos da antiga redação do §2º. Para os períodos posteriores à data da vigência da lei que alterou a redação, há jurisprudência nos dois sentidos, tanto da continuidade do direito, quanto de sua supressão. Isto é, a questão controversa é meramente do direito intertemporal.

Um fato que chama a atenção é que em três dos cinco acórdãos analisados com maior minúcia, a reclamada foi condenada por confessar o fornecimento de transporte aos empregados, atraindo para si o ônus de provar não estar localizada em local de difícil acesso, ou desprovido de transporte público. Por estarem localizadas em perímetro urbano, entendiam ser evidente não incidirem na hipótese normativa. Como não apresentaram, na contestação, a prova da existência de transporte público regular, incidiram em confissão ficta. A elevada frequência com que ocorre essa falha na defesa, parecer estimular o pleito do direito ao pagamento das horas *in itinere* pelos empregados pelo simples fato de a empresa fornecer transporte aos seus colaboradores, conforme demonstram os três Recursos de Revista<sup>65</sup> nos

---

<sup>65</sup> Recursos de Revista 24169-64.2018.5.24.0022, 957-62.2018.5.12.0017 e 959-82.2019.5.10.0007.

quais o conjunto fático-probatório compilado nas instâncias inferiores indicou que era o trabalhador que residia em local de difícil acesso.

Uma vez que interessava pesquisar a existência de jurisprudência no sentido da manutenção do direito às horas *in itinere*, mesmo com a nova redação do parágrafo 2º do artigo 58, procurou-se parâmetros de pesquisa que pudessem indicar que a discussão foi além do direito intertemporal. Para isso utilizou-se como parâmetro de pesquisa adicional a expressão “retrocesso social”, que poderia indicar entendimento que a nova redação seria passível de interpretação segundo o princípio constitucional implícito de vedação ao retrocesso social.

Dessa pesquisa, resultaram trinta (30) acórdãos. A leitura das ementas indicou que apenas cinco (5) acórdãos ocupavam-se, efetivamente, das horas *in itinere*<sup>66</sup>. Foram analisados os quatro que versam sobre horas *in itinere* na vigência da Lei nº 13.467/2017.

O Ag-AIRR-10387-75.2020.5.15.0052, em que a parte alegou nas razões do agravo "as horas *in itinere* têm respaldo na Súmula 90, I, do TST, artigo 5º, §2 e 7º, "caput" e VI, da CF/88, estes que prestigiam o princípio da VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL", não foi conhecido pela 6ª turma do TST. Em causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente é admitido o Recurso de Revista se preenchidos os requisitos do art. 896, § 9º, da CLT<sup>67</sup>, o que não ocorreu.

Pelas mesmas razões acima, a 8ª Turma negou provimento ao AIRR-18-82.2019.5.12.0038, em que o reclamante alegava ter havido retrocesso social, e possuir direito adquirido às horas *in itinere*, para intentar estender a condenação da reclamada ao período posterior a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17.

O RR-11227-67.2020.5.15.0058 não foi conhecido pela 3ª Turma do TST, por ausência de transcendência. Em seu voto, o relator, Ministro Alberto Bastos Balazeiro, afirma que “a principal mudança trazida pela Reforma Trabalhista sobre o assunto foi a exclusão da possibilidade de considerar como tempo à disposição do empregador o tempo de deslocamento do funcionário, de casa até a empresa, independente da forma como ele é realizado”.

O RRAg-10574-14.2019.5.15.0151 versa sobre ação, intentada por trabalhador rural, referente a contrato de trabalho celebrado após a vigência da Lei nº 13.467/2017. O autor alegava dispender quatro (4) horas diárias no trajeto ao trabalho e fazer jus às horas *in itinere*.

---

<sup>66</sup> Recursos de Revista 10387-75.2020.5.15.0052, 18-82.2019.5.12.0038, 10574-14.2019.5.15.0151, 11227-67.2020.5.15.0058 e 11454-73.2014.5.15.0056.

<sup>67</sup> CLT, art. 896, § 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.

Sustenta seu pleito no princípio da vedação ao retrocesso social, indica ofensa aos arts. 5º, § 2º e 7º, caput, da Constituição Federal e afronta ao disposto no art. 3º, alínea “c”, da Convenção nº 155 da OIT.

Em suas razões para a confirmação do acórdão do TRT da 15ª Região, o relator, Min. Aloysio Correa da Veiga parece não ter enfrentado a questão, quando argumenta:

“Não há falar, nesse entendimento, em retrocesso social ou violação aos dispositivos constitucionais indicados, conforme assevera o agravante, pois, para o contrato de trabalho do autor – celebrado durante a vigência da nova lei -, não existia hipótese estabelecida previamente relacionada às horas *in itinere*, não se tratando, portanto, de alteração lesiva de condição contratual já estruturada ou aplicação da lei de forma retroativa” (RRAg-10574-14.2019.5.15.0151, 8ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 24/06/2022).

Da análise dos acórdãos é possível perceber uma sinalização do TST no sentido de que o entendimento que está sendo dado à nova redação do art. 58, § 2º da CLT é que a exclusão do excepcionamento que estava inserido no texto da norma na sua redação anterior elide a hipótese de que, em determinadas situações, o tempo de deslocamento até o local de trabalho seja remunerado. Nem mesmo a menção explícita ao princípio da vedação ao retrocesso social suscita a questão de que essa interpretação poderia ser conflitante com os princípios gerais do Direito do Trabalho.

### 3.4 ACHADOS DA PESQUISA

Concluída a pesquisa e análise dos dados levantados, podem ser apresentados os seguintes achados:

1. A busca no sistema de pesquisa de jurisprudência do TST revelou a existência de 28.493 acórdãos versando sobre horas *in itinere* nos sessenta e dois (62) meses após a Reforma Trabalhista. Isso indica que o tema é bastante atual e relevante;
2. Desse universo de mais 28.000 acórdãos, 12.227 se referem a ações individuais;
3. Na amostra de duzentos (200) acórdãos listados como “mais relevantes”<sup>68</sup> (Amostra 1), quinze (15), ou seja 7,5% discutem a questão com base na nova redação do art. 58, § 2º, da CLT;
4. Dentre os quinze (15) Recursos de Revista da amostra que discutem o instituto com base na nova redação (Amostra 2), dois terços (2/3) não foram conhecidos ou não tiveram seu mérito analisados por questões processuais – podendo ser indicativo da

---

<sup>68</sup> Pelo critério de relevância, a ferramenta de busca do sítio do TST lista os resultados com base na maior incidência dos argumentos de pesquisa e com a maior proximidade entre eles.

dificuldade de acesso à instância recursal do TST;

5. Em um quinto (1/5) da Amostra 2 a reclamada foi condenada ao pagamento das horas *in itinere*, em período anterior à vigência da Lei Nº 13.467/2017, por não ter se desincumbido do ônus da prova de fato impeditivo do direito (empresa estar localizada em local de fácil acesso), apesar de estar localizada em perímetro urbano, dando ensejo a uma inferência: a explosão de pleitos ocorreu pelo simples fato de o empregador fornecer transporte, sem cumprir outros requisitos;
6. A Amostra 2 indica que o debate em torno do instituto horas *in itinere* após a Reforma Trabalhista se restringe à dimensão do direito intertemporal para contratos firmados antes de 11/11/2017, sob o argumento dos princípios da continuidade, alteração lesiva e irredutibilidade salarial;
7. A Amostra 2 indica haver um dissenso no TST no debate do direito intertemporal - Uma corrente defende a extensão do direito após 11/11/2017, com base na manutenção da situação fática e no princípio da irredutibilidade salarial, ao passo em que a outra defende ser o contrato de trabalho de trato sucessivo, sendo as novas prestações geradas submetidas à regra do tempo em que foram constituídas;
8. A Amostra 2 indica que a SDI ainda não enfrentou e consolidou a questão do direito intertemporal;
9. A Amostra 2 parece indicar que nenhuma das Turmas do TST defende a hipótese de que a alteração, por si só, não afasta o caráter de tempo à disposição passível de fundamentar a manutenção do direito. Em outras palavras, não há no TST posicionamento das Turmas em prol do afastamento da incidência do art. 58, §2º, com base em princípios constitucionais sociais, princípios gerais do Direito do Trabalho ou por força de acordos internacionais; e
10. A Amostra 3 – acórdãos em que é citado o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social – parece indicar que nem mesmo sua alegação por uma das partes interfere no posicionamento das Turmas do Tribunal.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A nova redação do art. 58, § 2º da CLT estabelece que o tempo despendido no percurso casa-trabalho-casa, qualquer que seja o meio de transporte, não é tempo à disposição do empregador. Isso, em regra, é verdadeiro, no entanto, quando o único meio disponível para que o empregado chegue ao local de prestação laboral é a condução fornecida pela empresa, o trabalhador já se coloca à disposição do empregador, sob suas ordens, a partir da hora em que a condução está programada para partir. Essa era a compreensão da Justiça do trabalho até 2017, sendo que foi a *ratio decidendi* que levou o TST a editar a Súmula 90, quando a CLT era omissa a respeito das horas *in itinere*.

No caso de a condução sofrer uma pane ou se atrasar, o empregado não pode ser penalizado, pois é uma situação que escapa ao seu controle. A decisão de estabelecer o local de efetivo trabalho em área de difícil acesso, ou desprovida de transporte público regular no período laboral, é exclusiva do empresário, sendo parte do risco da atividade econômica. Caso a prestação do serviço pelo empregado tenha como condição necessária sua apresentação em determinado ponto e horário para embarcar no transporte que o conduzirá até o local de trabalho, a partir desse momento ele está efetivamente à disposição do empregador, dado que sem o fornecimento do transporte a empresa não terá a seu dispor a força de trabalho necessária para realizar a atividade a que se destina.

Conquanto existam robustos argumentos para a manutenção do direito do obreiro em perceber a remuneração referente ao tempo gasto *in itinere*, nas situações conformantes com os requisitos fáticos do enunciado da Súmula 90 do TST, aquele Excelso Tribunal parece ter aceito, como fato consumado, não passível de questionamento, que a mera exclusão, pelo legislador ordinário, do excepcionamento contido na redação anterior do §2º do art. 58, extinguiu o direito do trabalhador, consolidado em quase meio século de jurisprudência.

Não resta dúvidas que a intenção do legislador ordinário, quando alterou a redação do art. 58, § 2º era, efetivamente, extinguir o direito do trabalhador de ser remunerado pelas horas *in itinere*. Isso parece ter sido motivado pela explosão de demandas, que vinham crescendo a uma taxa superior a cinquenta por cento (50%) ao ano nos cinco anos anteriores à Reforma Trabalhista. Outro fator motivador pode ter sido a proliferação de decisões judiciais que condenavam a empresa ao pagamento das horas *in itinere*, por conta desta não se desincumbir satisfatoriamente do ônus da prova de estar situada em local de fácil acesso, a despeito de se localizar em zona urbana, como observado em alguns acórdãos analisados na presente pesquisa.

Na interpretação de uma determinada norma, deve-se buscar, na medida do possível, observar seu propósito. Nesse sentido a interpretação que vem sendo dada está coerente com o



intento legislativo. Há, porém, um princípio estruturante do Direito do Trabalho, o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, que a doutrina define como a supremacia dos fatos em relação à verdade formal. Por esse princípio, não basta a mera leitura do contrato individual, da norma coletiva, ou da norma legal, é preciso atenção aos fatos. Portanto, não basta a norma legal estabelecer que o tempo dispendido no trajeto casa-trabalho-casa não é tempo à disposição do empregador, é preciso se debruçar sobre a realidade fática.

Nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular e o transporte é fornecido pelo empregador, as horas *in itinere* são, factualmente, tempo à disposição do empregador, devendo ser remuneradas.

Vale notar, enfim, que a Súmula 90, que reconheceu o direito do trabalhador às horas *in itinere*, e que antecedeu alteração legislativa que o incluiu no § 2º no artigo 58 da CLT (Lei nº 10.243/2001), ainda permanecia em vigor até 2022<sup>69</sup>.

É certo que, em princípio, o Congresso Nacional representa a vontade da maioria. A realidade se mostra, no entanto, um pouco diversa. De acordo com Charles Wright Mills, nas grandes democracias modernas, o sistema político é controlado por uma minoria, monopolizando as decisões-chave<sup>70</sup> (MILLS, 1956, apud MIGUEL, 2003, p. 126 e 127). Parafraseando Mills, há quatro pilares de poder político no Brasil neste início do século 21: os capitalistas, os ruralistas, a bancada evangélica e os principais líderes políticos.

No Estado Democrático de Direito, o Estado é um instrumento para a concreção dos direitos e garantias expressos na Carta Magna. Nas palavras de Clèmerson Merlin Clève:

O Estado é uma realidade instrumental. É uma máquina concebida pelo constituinte para buscar a plena efetividade, a plena concretização dos princípios, dos objetivos e dos direitos fundamentais. É para isso que se presta o Estado, é para isso que o Legislativo legisla, é para isso que o Ministério Público atua, é para isso que o Judiciário julga, é para isso que o Executivo administra. Todos os poderes do Estado, ou melhor, todos os órgãos constitucionais, têm por finalidade buscar a plena satisfação dos direitos fundamentais. Quando o Estado se desvia disso, ele está, do ponto de vista político, se deslegitimando, e do ponto de vista jurídico, se desconstitucionalizando — é isso que precisamos ter em mente (CLÈVE, in SAMPAIO, 2003, p. 388).

---

<sup>69</sup> **Súmulas Orientações Jurisprudenciais** (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%282%29.pdf/8d181062-503a-54c5-97fa-b66208a7e39b?t=1667941194801>. Acesso em: 31jan2023.

<sup>70</sup> Wright Mills, analisando a história política dos EUA, conclui que, por trás da fachada democrática e da alardeada obediência à vontade popular, sedimenta-se o domínio de um pequeno grupo, que monopolizava todas as decisões-chave. Os três pilares da “elite do poder” norte-americana na década de 1950 eram os grandes capitalistas, os principais líderes políticos e os chefes militares. Formavam uma única elite e não três grupos concorrentes, graças a mecanismos de integração, privilegiavam interesses comuns. Mills vai refutar o conceito de classe social. Em vez de uma burguesia dominante, há uma elite do poder, definida por critérios políticos. Mills usa o conceito de elite para acusar as “democracias realmente existentes” de não cumprirem sua promessa central: o governo do povo, pelo povo e para o povo (MILLS, 1956, apud MIGUEL, 2003, p. 126 e 127).

Não parece fazer sentido, portanto, o Judiciário, que no sistema democrático de freios e contrapesos deve assumir o papel contra-majoritário, se curvar à vontade do Legislativo, desconstituindo direitos dos trabalhadores.

A questão que está em aberto não é saber se é direito, na perspectiva da norma jurídica, mas sim se o tempo de percurso, quando o empregador fornece o transporte e o local da prestação laboral é de difícil acesso, ou desprovido de transporte público regular é, efetivamente, tempo à disposição do empregador.

Tendo em vista que a resposta a esta indagação impacta significativamente na qualidade de vida de dezenas de milhares de trabalhadores rurais em situação de vulnerabilidade, cabe aos órgãos jurisdicionais máximos – TST e STF – decidir a questão, tomando como balizas os fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito e os princípios do Direito do Trabalho, além dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMATRA. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. 2017 Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=2>. Acesso em: 10jan2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição – Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BOBBIO, Norberto. **O Positivismo Jurídico: Lições de Filosofia do Direito**. São Paulo: Ícone, 1995.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: DF, Senado, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 08nov2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932**. Regula o horário para o trabalho no comércio. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/440468/publicacao/15809697>. Acesso em: 14nov2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 21.364, de 04 de maio de 1932**. Regula o horário para o trabalho industrial. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 14nov2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 2.308, de 13 de junho de 1940**. Dispõe sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2308-13-junho-1940-412158-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 30nov2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto Nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm). Acesso: 18jan2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei Nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm). Acesso em: 28dez2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 08nov2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966**. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5107.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm). Acesso em: 09dez2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972**. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/l5811.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l5811.htm). Acesso em: 21jan2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036compilada.htm). Acesso em: 09dez2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LEIS\\_2001/L10243.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10243.htm). Acesso em: 08nov2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 08dez2022.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 28dez2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 08dez2022.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar Nº 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 01dez2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso: 08nov2022.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Habeas Corpus nº 87.585/TO**. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=597891>. Acesso em: 02jan2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Habeas Corpus nº 92.566-9/SP**. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595384>. Acesso em: 02jan2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 466.343-1/SP**. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 02jan2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR nº TST-AIRR-1269-81.2013.5.03.0011**. 8ª Turma. Rel. Min. Dora Maria da Costa. Julgamento em: 30 abr. 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-10574-14.2019.5.15.0151**. 8ª Turma. Rel. Min. Aloysio Correa da Veiga, DEJT 24/06/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-10370-69.2019.5.03.0129**. 2ª Turma. Rel. Min. Delaide Miranda Arantes. DEJT 13/11/2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-10942-72.2018.5.15.0049**. 4ª Turma. Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. DEJT 21/05/2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR-1515-83.2017.5.12.0012**. 2ª Turma. Rel. Min. Jose Roberto Freire Pimenta. DEJT 22/11/2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-10376-14.2021.5.15.0019**. 4ª Turma. Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. DEJT 19/12/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-10753-81.2018.5.03.0129**. 2ª Turma. Rel. Min. Jose Roberto Freire Pimenta. DEJT 25/06/2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-24169-64.2018.5.24.0022**. 3ª Turma. Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DEJT 11/09/2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-ARR-957-62.2018.5.12.0017**. 6ª Turma. Rel. Min. Katia Magalhaes Arruda. DEJT 20/05/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-ED-AIRR-959-82.2019.5.10.0007**. 6ª Turma. Rel. Min. Katia Magalhaes Arruda. DEJT 21/10/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-10387-75.2020.5.15.0052**. 6ª Turma. Rel. Min. Katia Magalhaes Arruda. DEJT 16/09/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-18-82.2019.5.12.0038**. 8ª Turma. Rel. Min. Dora Maria da Costa. DEJT 27/03/2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-10574-14.2019.5.15.0151**. 8ª Turma. Rel. Min. Aloysio Correa da Veiga. DEJT 24/06/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-11227-67.2020.5.15.0058**. 3ª Turma. Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro. DEJT 19/08/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-11454-73.2014.5.15.0056**. 7ª Turma. Rel. Min. Claudio Mascarenhas Brandão DEJT 19/12/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Disponíveis em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 16jan2023.

CASSAR, Vólia Bomfim e BORGES, Leonardo Dias. **Comentários À Reforma Trabalhista**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. O Controle de Constitucionalidade e a Efetividade dos Direitos Fundamentais. In SAMPAIO, José Adércio Leite (coord.). **Jurisdição Constitucional e Direitos Fundamentais**. (p. 385-393). Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. - São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**: técnica, decisão, dominação. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**; coordenação Marina Baird Ferreira, Margarida dos Anjos. – 4ª ed. – Curitiba. Ed. Positivo; 2009.

HOBBSAWM, Eric. **A Era das Revoluções, 1789-1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

INNES, Joanna. (2002). **Origins of the factory acts**: The Health and Morals of Apprentices Act, 1802. In N. Landau (Ed.), *Law, Crime and English Society, 1660–1830* (p. 230-255). Cambridge: Cambridge University Press.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 5ª. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999

LEAL, Mônia Clarissa Hennig e ALVES, Felipe Dalenogare. **O controle de convencionalidade e o Judiciário brasileiro**: a sua aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho como forma de proteger a dignidade da mão-de-obra (vedação de terceirização de atividade-fim) no case Carneiro Távora v. Telemar Norte Leste e Contax. Revista de Investigações Constitucionais, Curitiba, vol. 4, n. 1, p. 109-128, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rinc/a/xVJK8C3JkfdRZsmkn3x799n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13jan2023

LEÃO XIII. **Carta Encíclica «Rerum Novarum»** - Sobre a Condição dos Operários. 1891. Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/edh\\_enciclica\\_rerum\\_novarum.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/edh_enciclica_rerum_novarum.pdf). Acesso em 08nov2022.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Parte Geral, 4. Ed. São Paulo: LTr, 1991.

MAUÉS. Antônio Moreira. **Supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos e interpretação constitucional**. In. SUR. Revista Internacional de Direitos Humanos / Sur – Rede Universitária de Direitos Humanos – v.10, n.18, jun.2013 – São Paulo, 2013. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur18-port-antonio-moreira-maes.pdf>. Acesso em: 28dez22.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **O novo § 3º do art. 5º da Constituição e sua eficácia**. Revista de Informação Legislativa. Brasília a. 42 n. 167 jul./set. 2005. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/739/R167-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em 13jan2023.

MELO, Geraldo Magela Melo. **A Vedação ao Retrocesso e o Direito do Trabalho**. em. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.65-74, jul./dez.2010. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_82/geraldo\\_magela\\_melo.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf). Acesso em: 03jan2023

MÉXICO. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. Disponível em: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>. Acesso em: 14nov2022.

MIGUEL, Luis Felipe. **Representação Política em 3-D**. 2003. Revista Brasileira de Ciências Sociais - Vol. 18 nº 51. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/KsmNcpQnt7TTB5TxGkjQBQx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03f3v2023.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Cabimento do cômputo da jornada “in itinere”**. In 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/teses/5972792017112909.docx>. Acesso em: 10jan2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. 1969. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm). Acesso em: 02jan2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **History of the ILO**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history—emng--en/index.htm>. Acesso em: 08nov2022.

PORTO, Noêmia Aparecida Garcia. **Proposta de Enunciado – Comissão 2**. In 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/teses/2782592017200451.doc>. Acesso em: 10jan2023.

UK Parliament. **Early factory legislation**. Disponível em:  
<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/>. Acesso em: 08nov2022.

VAZ Audrey Choucair e CHEHAB, Gustavo Carvalho. **Tempo à disposição. Horas in itinere**. In 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. 2017. Disponível em:  
<http://www.jornadanacional.com.br/teses/5563102017113952.docx>. Acesso em: 10jan2023.