

A SUPRESSÃO DAS HORAS *IN ITINERE* NA REFORMA TRABALHISTA: RETROCESSO SOCIAL?

Eclésio Santos Silva¹
Sérgio Torres Teixeira²

Direito



cadernos de
graduação
ciências humanas e sociais

ISSN IMPRESSO 1980-1785
ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a Reforma Trabalhista sob o escopo da supressão das horas *in itinere*, do mesmo modo, busca-se verificar se a alteração do §2º do artigo 58 da Consolidação das leis trabalhistas (CLT) que resultou na supressão do direito viola o princípio da vedação ao retrocesso social. Além disso, será realizado um estudo sobre o conceito e a evolução do instituto das horas *in itinere*, averiguando as possibilidades de negociação e acordos coletivos conforme entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

PALAVRAS-CHAVE

Horas *in itinere*. Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017. Violações Normativas. Princípio da Vedação ao Retrocesso Social.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze the Labor Reform under the scope of suppression of hours in itinere, in the same way, it is sought to verify if the amendment of § 2 of article 58 of the CLT that resulted in the suppression of the right violates the principle of against social retrogression. In addition, a study will be carried out on the concept and evolution of the institute of hours in itinere, investigating the possibilities of negotiation and collective agreements according to doctrinal and jurisprudential understandings.

KEYWORDS

Hours in Itinere. Labor Reform. Law 13,467 / 2017. Normative

1 INTRODUÇÃO

Na relação de emprego, o trabalhador é a parte hipossuficiente, com isso, enfrenta diversos obstáculos em busca da efetivação dos seus direitos trabalhistas, previstos como direito fundamental no Art. 6º da Constituição Federal. Uma das diversas dificuldades que o trabalhador enfrenta em seu dia a dia é a precariedade do serviço de transporte público.

A precária condição do serviço de transporte pode gerar atrasos dos obreiros no horário de chegada a empresa, causando prejuízos no aproveitamento do expediente, estresse, ou até mesmo, prejudicar a qualidade de vida do trabalhador.

As horas *in itinere* é um termo em latim que pode significar itinerário ou horas na estrada. Na legislação anterior a reforma trabalhista, as horas que o trabalhador gastava se locomovendo até chegar à empresa era contabilizada como horas a disposição do empregador, haja vista que o empregado estava dentro de um transporte fornecido pela empresa, que tem a sua localização de difícil acesso e sem serviço de transporte público para proporcionar a locomoção do empregado.

A reforma trabalhista (Lei 13.467/17) entrou em vigor atualmente, quando o Brasil passava por uma crise política e econômica, dessa forma, teve o seu texto elaborado, alterado, discutido e aprovado por meio de um processo atípico.

No decorrer do tempo, sofreu diversas críticas pela quantidade de vezes que foi alterada, sendo um dos pontos mais criticado, a extinção das horas *in itinere* do ordenamento jurídico, haja vista que essa mudança extingue um direito do trabalhador e gera insegurança jurídica, sendo assim, resta claro que a supressão de direitos do trabalhador vai de encontro ao que está disposto na Constituição Federal, portanto, representa um retrocesso social.

Dessa forma, o presente artigo tem por problema de pesquisa analisar com base na Reforma Trabalhista a supressão das horas *in itinere* e seus reflexos para o trabalhador, verificando se essa supressão viola o princípio da vedação ao retrocesso social?

A hipótese do trabalho é que a supressão das horas *in itinere*, viola os direitos dos trabalhadores e afronta o princípio da vedação ao retrocesso social.

O método utilizado foi o dedutivo: observando a posição social dos trabalhadores brasileiro, iniciou-se a análise da modificação do texto disposto no artigo 58, § 2º da Lei 13.467/17, que gerou a extinção das horas *in itinere*, verificando se essa supressão afronta o princípio constitucional da vedação ao retrocesso social. Tal análise foi realizada a partir de pesquisa a leis, doutrinas e artigos publicados no contexto da Reforma Trabalhista.

O objetivo principal da presente pesquisa é realizar uma análise com base na Reforma Trabalhista a respeito da supressão das horas *in itinere* e seus reflexos para o trabalhador, verificando se essa supressão viola o princípio da vedação ao retrocesso social.

O presente estudo, partindo dessas premissas, objetivou demonstrar que a supressão do instituto das horas *in itinere* prejudica o trabalhador, sendo assim, resta claro que ocorre a violação aos direitos trabalhistas, causando um retrocesso social, ao invés de buscar melhorias para a condição social do trabalhador.

Para isso, o primeiro capítulo do estudo começará expondo sobre o conceito, a origem e a evolução do instituto das horas *in itinere*.

No segundo capítulo, demonstrar-se-á a mudança de texto do artigo 58, § 2º da Lei 10.243/01 após a Reforma Trabalhista e seus reflexos para o trabalhador.

O terceiro capítulo, por sua vez, irá verificar as possibilidades de negociações coletivas e acordos coletivos nos direitos trabalhistas, demonstrando quais os seus limites de prevalência conforme entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

No quarto capítulo, explicar-se-á sobre a relevância e aplicabilidade dos princípios basilares, com foco no princípio da vedação ao retrocesso social, esclarecendo o seu conceito, para ressaltar a importância da proteção aos direitos trabalhistas.

O último capítulo discutirá se a supressão de direitos dos trabalhadores viola o princípio da vedação ao retrocesso social, sob o escopo das horas *in itinere*, respondendo o problema de pesquisa e confirmando a hipótese inicial.

2 DO CONCEITO E DA EVOLUÇÃO DAS HORAS IN ITINERE

O conceito de horas *in itinere* é o tempo que o empregado passa no percurso da sua residência até o local de trabalho e o seu retorno, nas hipóteses que o empregador fornece o transporte para seus empregados. Dessa forma, observa-se que a palavra *Itinere* vem do latim e tem por significado "itinerário", portanto, esse percurso só era computado na jornada de trabalho excepcionalmente, nos casos em que os trabalhadores estavam dentro do transporte fornecido pela empresa, tendo em vista que o entendimento era que durante esse tempo, o empregado estava à disposição do empregador.

A jornada de trabalho tem diversas interpretações doutrinárias, sendo algumas restritivas e outras mais expansivas. Esses conceitos foram analisados sob três perspectivas pelo autor Sergio Pinto Martins (2017, p. 751-752):

O tempo efetivamente trabalhado não considera as paralisações do empregado, como o fato de o empregado estar na empresa, em hora de serviço, mas não estar produzindo. Somente é considerado o tempo em que o empregado efetivamente presta serviços ao empregador. Essa teoria não é aplicada em nossa legislação [...]. A segunda teoria é que determina que a jornada de trabalho é considerada o tempo à disposição do empregador. A partir do momento em que o empregado chega à empresa até o momento em que dela se retira, há o computo da jornada de trabalho [...]. A terceira teoria explica o tempo *in itinere*, considerado como jornada de trabalho desde o momento em que o empregado sai de sua residência até quando a ela regressa [...]. A jornada *in itinere* depende de que o empregador forneça a condução e o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte regular público (§2º do art. 58 da CLT), como ocorre com os trabalhadores rurais que se dirigem à plantação no interior da fazenda.

Contudo, observamos que antes da Lei 13.467/17, as horas *in itinere* eram contabilizadas como jornada de trabalho, nesse sentido, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite entende que:

Jornada de trabalho possui um sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (*in itinere*). (LEITE, 2016, p. 464).

A origem das horas *in itinere* começou a partir da análise do texto do artigo 4º da Consolidação das leis trabalhistas (CLT)/1943, dispõe que o período em que o empregado está à disposição da empresa, executando ou aguardando ordens do empregador, é tempo de serviço efetivo. Ademais, essa origem surge também de construção jurisprudencial elaborada pelo Tribunal Superior Trabalhista (TST), por meio de entendimento sumular, que compreende já estar no ambiente de trabalho o empregado que está dentro do ônibus da empresa.

Neste cenário, o TST passou a entender que as horas *in itinere* devem ser pagas como horas extras, conforme entendimento das súmulas 90 e 320 abaixo:

Súmula nº 90 do TST
HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as

Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

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

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)

Súmula nº 320 do TST

HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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*.

Portanto, resta claro, que a origem das horas *in itinere* é jurisprudencial, haja vista que o pagamento das horas *in itinere* não surgiu por meio da lei, mas sim da orientação jurisprudencial do TST. Nesse contexto, observa-se que a Reforma Trabalhista ao suprimir esse instituto do ordenamento jurídico causa um retrocesso social.

3 DA MUDANÇA DE TEXTO DO ARTIGO 58, §2º DA LEI 10.243/01 APÓS A REFORMA TRABALHISTA

O advento da Reforma Trabalhista trouxe a modificação do texto do §2º do artigo 58 da Lei 10.243/01, que estipulava que nos casos de empresas com localização

de difícil acesso ou que não tivesse transporte público, fornecendo a condução o empregador, esse tempo que o empregado levaria de casa para o local de trabalho e o seu retorno, seria computado como jornada de trabalho.

Após o início de vigência da Lei 13.467/17 conhecida como Reforma Trabalhista, as horas "*in itinere*" são suprimidas do ordenamento jurídico, tendo em vista que o legislador muda totalmente o entendimento do §2º do artigo 58 da Lei 10.243/01, estipulando que esse tempo "no trajeto" deixa de ser tempo a disposição do empregador, portanto não será contado como jornada.

De acordo com o artigo supramencionado, dois requisitos precisavam ser considerados para que as horas *in itinere* fossem contabilizadas como jornada de trabalho. Primeiramente, a localização da empresa teria que ser de difícil acesso ou não ter serviço de transporte público regular, o segundo requisito é o transporte do trabalhador ser fornecido pelo empregador, conforme entendimento do autor Mauricio Godinho Delgado:

São dois os requisitos, portanto, das chamadas horas itinerantes: em primeiro lugar, que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador. É obvio que não elide o requisito em exame a circunstância de o transporte ser efetivado por empresa privada especializada contratada pelo empregador, já que este, indiretamente, é que o está provendo e fornecendo [...]. O segundo requisito pode consumir-se de modo alternativo (ou - e não e - enfatizam tanto a Sumula 90, I, TST, como o novo art. 58§2º, CLT). Ou se exige que o local de trabalho seja de difícil acesso, ou se exige que, pelo menos, o local de trabalho não esteja servido por transporte público regular. (DELGADO, 2017, p. 842).

Dessa forma, observa-se que essa mudança desobriga o empregador ao seu pagamento, haja vista que as horas *in itinere* passam a ser indevidas, prejudicando a área financeira do trabalhador, o que acaba por causar um retrocesso social.

Ademais, tal modificação vai de encontro com o princípio da vedação ao retrocesso social, considerado um dos princípios basilares do ordenamento jurídico, sendo de extrema importância para garantir uma igualdade social, como forma de proteger o hipossuficiente na relação de trabalho.

É importante frisar que, os trabalhadores que seriam "afetados" com a supressão das horas *in itinere* ocorrida com a reforma, não poderiam ser prejudicados, pois em conformidade com o ordenamento jurídico, o legislador tem o dever de buscar a melhoria da condição social do trabalhador, procurando implementar novos direitos fundamentais trabalhistas.

Destarte, verifica-se que essa mudança é benéfica para os empregadores, pois, com a retirada das horas no trajeto da residência até a empresa e o seu retorno, que contava na jornada de oito horas diárias, o empregador deixa de ter essa preocupação, ficando desobrigado a contabilizar as chamadas horas "*in itinere*".

Contudo, a jornada diária do obreiro passa a ser contada ao entrar no local de trabalho, portanto, o empregador passa a se preocupar apenas com as horas extras quando esse tempo da jornada exceder às 8 horas diárias ou às 44 horas semanais.

4 DAS POSSIBILIDADES DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS EM RELAÇÃO ÀS HORAS *IN ITINERE*

Em meio a turbulência de uma crise política e econômica que atingiu o Brasil, o Presidente Michel Temer que assumiu a presidência após a confirmação do impeachment da ex-presidente Dilma Rousseff, decide propor PL 6.787/16 que modificava apenas sete artigos da CLT, tendo o intuito de diminuir o índice de desemprego no Brasil. Logo após, no mês de abril, foi apresentada a Lei 13.467/17 conhecida como reforma trabalhista, que trouxe a modificação de aproximadamente 200 artigos da CLT, recebendo diversas críticas por ter sido aprovada sem que fosse levada em consideração a opinião da população.

O advento da reforma trabalhista teve vários pontos que foram debatidos, sendo um dos principais pontos a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado na relação de trabalho. Para compreender esse novo instituto, se faz necessário entender seu conceito e aplicabilidade nas relações trabalhistas.

A Consolidação das Leis do Trabalho, juntamente com os artigos 7º ao 11º da Constituição Federal, que estipula os direitos trabalhistas, e os tratados internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), regem o legislado.

Já o negociado é composto por “Acordos Coletivos do Trabalho (ACT), firmados entre os sindicatos dos trabalhadores com uma ou mais empresas, ou Convenções Coletivas do Trabalho (CCT) firmadas entre os sindicatos dos trabalhadores com os sindicatos das empresas” (TEIXEIRA; KALIL, 2016).

Nesse contexto, as negociações coletivas têm “a função criadora de normas que regem seus grupos, atuando na constituição de regramentos que vão inclusive determinar direitos e obrigações na órbita dos contratos individuais de trabalho.” (CALCINI, 2017, p. 111).

Em relação às horas *in itinere*, o tema já era regulamentado em instrumentos coletivos, antes do surgimento da reforma trabalhista. Contudo, os sindicatos tinham a possibilidade de criar normas que regem a sua categoria de trabalho, sob o escopo do princípio da autonomia sindical, tendo em vista que essa autonomia permite a flexibilização de alguns direitos trabalhistas.

Com a inserção do § 2º do artigo 58 da CLT, limita-se a liberdade de negociação, haja vista que o direito as horas *in itinere* passa a ser reconhecido no ordenamento jurídico, sendo assim, surge à impossibilidade de suprimir direitos legalmente garantidos por meio de negociação coletiva.

Nesse sentido, o TST passa a entender que o fato das convenções e acordos coletivos serem reconhecidos pela Constituição Federal, não autoriza que esses instrumentos sejam utilizados para suprimir direitos trabalhistas estabelecidos por lei, conforme o recurso de revista exarado pelo Rel. Min. Alberto Bresciani:

RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS IN ITINERE - NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRESSÃO DE DIREITO. INVALIDADE. 1.1. Não há dúvidas de que o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal chancela a relevância que o Direito do Trabalho empresta à negociação coletiva sempre válida e eficaz enquanto não rompidas as fronteiras nas quais se deve conter. 1.2. Até a edição da Lei n. 10.243/2001, o conceito de horas *in itinere* decorria de construção jurisprudencial, extraída do art. 4º da CLT, não havendo, à época, preceito legal que, expressamente, normatizasse o instituto. Estavam os atores sociais, em tal conjuntura, livres para a negociação coletiva em torno da matéria, possibilidade inúmeras vezes reiterada por esta Corte. 1.3. Modificou-se a situação com o diploma legal referido, quando acresceu ao art. 58 da CLT o §2º, vetor pelo qual a matéria alcançou tessitura legal, incluindo-se a remuneração das horas *in itinere* entre as garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores. 1.4. Ante o comando do art. 9º consolidado, afirma-se a impossibilidade de se ajustar, em negociação coletiva, a ausência de remuneração do período gasto em trajeto, embora possível a sua quantificação. Naquele primeiro caso, estar-se-ia negando a vigência, eficácia e efetividade de norma instituída pelo Poder Legislativo, competente para tanto, e ofender-se-ia o limite constitucionalmente oferecido pelo art. 7º, VI, da Carta Magna, que, admitindo a redução de salário, não tolerará a sua supressão. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2010, on-line).

Portanto, a jurisprudência reconhece que acordos entre trabalhador e empregador, realizados por meio de acordos ou convenções coletivas, são válidos, contanto que essa negociação observe a razoabilidade e não implique em suprimir direitos, causando prejuízos ao trabalhador.

As súmulas dos TRT seguem o mesmo entendimento, buscando impedir que trabalhadores renunciem direitos, conforme estabelecem abaixo:

Súmula n. 41 do TRT da 3ª Região

HORAS IN ITINERE - NORMA COLETIVA.

I - Não é válida a supressão total do direito às horas *in itinere* pela norma coletiva.

II - A limitação desse direito é válida, desde que a fixação do tempo de transporte não seja inferior à metade daquele despendido nos percursos de ida e volta para o trabalho.

Súmula n. 15 do TRT da 6ª Região

HORAS DE PERCURSO. SUPRESSÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE.

É inválida a cláusula de instrumento coletivo que suprime direito à remuneração das horas de percurso (artigo 58, § 2º, da CLT).

Súmula n. 5 do TRT da 19ª Região

HORAS IN ITINERE. PREFIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE.

É válida a cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho que fixa previamente e com razoabilidade a duração das horas *in itinere*, pois isso não implica supressão de direitos do trabalhador, como deflui do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que privilegia a negociação coletiva.

Diante do exposto, busca-se que os normativos coletivos sejam interpretados com o intuito de almejar a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador.

5 DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

O princípio da vedação ao retrocesso social tem por finalidade a garantia de direitos fundamentais, e que esses direitos conquistados, não possam ser suprimidos ou limitados, dessa forma, busca-se evitar que aconteça um retrocesso social.

Nesse contexto, após a implementação de um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, não se admite sua restrição, como forma de proteger o trabalhador, tendo em vista que é a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Ademais, entende-se que esse instituto determina limites a autonomia do legislador, dessa forma assegura Fileti (2009, p. 178):

Pode-se exprimir assim o princípio da proibição do retrocesso social: princípio que se encontra inserido implicitamente na Constituição brasileira de 1988, decorrendo do sistema jurídico-constitucional, com caráter retrospectivo, tendo como escopo a limitação da liberdade de conformação do legislador infraconstitucional, impedindo que este possa eliminar ou reduzir, total ou parcialmente, de forma arbitrária e sem acompanhamento de política substitutiva ou equivalente, o nível de concretização alcançado por um determinado direito fundamental social.

Assim sendo, observa-se que o princípio controla a atividade restritiva do legislador, utilizando um critério objetivo para restringir a retirada de direitos fundamentais do ordenamento jurídico.

O ordenamento jurídico brasileiro estabelece no caput do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 um rol exemplificativo de direitos fundamentais trabalhistas, permitindo que sejam inseridos novos direitos para melhorar a condição social do trabalhador, dessa maneira, alguns doutrinadores defendem que o dispositivo supracitado trás em seu texto o princípio da vedação ao retrocesso social.

Deste modo, salienta-se que no ordenamento jurídico brasileiro, os direitos fundamentais são considerados cláusulas pétreas, tendo em vista que estas não podem ser retiradas, fica evidente que não poderá ser excluído ou restringido um direito fundamental já reconhecido, como forma de impedir que ocorra um retrocesso social, a ponto de prejudicar o trabalhador e trazer insegurança jurídica.

6 A SUPRESSÃO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES VIOLA O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL?

Após o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), se instalou na população brasileira uma insegurança jurídica, haja vista que as modificações feitas no ordenamento jurídico violam princípios basilares e garantias constitucionais. Sendo assim, ao analisar o texto, observa-se a supressão de direitos anteriormente reconhecidos legalmente, portanto, essa supressão viola o princípio da vedação ao retrocesso social.

Essas alterações trazidas pela reforma, com a desculpa de flexibilizar as relações de trabalho, buscando adequar a legislação ao novo mercado de trabalho, na verdade, verifica-se que trouxe mudanças que prejudicam os trabalhadores.

O trabalho “não deve ser tratado como mercadoria, ou seja, não deve estar sujeito às leis do mercado, pois o trabalhador é um ser humano e, por conseguinte, é portador de uma dignidade essencial que deve ser respeitada em qualquer circunstância” (RODRIGUEZ apud VIDAL, 2017, p. 345).

O direito do trabalho é reconhecido como direito fundamental na Constituição Federal, prezando pela dignidade da pessoa humana, respeitando os princípios que servem para buscar certa igualdade na relação de trabalho. Nesse contexto, é possível que sejam feitas mudanças nas relações trabalhistas, contanto, que os direitos já conquistados estejam protegidos.

Dessa forma, a supressão das horas *in itinere*, trazida pela alteração do texto do § 2º do artigo 58 da CLT, afronta princípios basilares da Carta Magna, sendo um dos mais ofendidos, o princípio da vedação ao retrocesso social.

O artigo 7º da Constituição Federal estabelece que as leis ordinárias e negociações coletivas devem respeitar o patamar mínimo civilizatório, sendo possível a sua ampliação, porém nunca a sua restrição. Dessa forma, com a inserção do artigo 611-A na CLT, permitindo que as negociações coletivas possam suprimir e reduzir direitos dos trabalhadores, tornando sua condição social mais precária, causa claramente um retrocesso social.

Nesse contexto, quando o legislador inseriu no ordenamento jurídico a norma que permite a supressão de direitos, e que regulamenta a prevalência do negociado sobre o legislado, passa a violar direitos dos trabalhadores e ferir princípios e garantias fundamentais.

O juiz do trabalho do TRT da 3ª Região, Geraldo Magela Melo dispõe acerca do princípio da vedação ao retrocesso social:

O princípio da vedação ao retrocesso é uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a idéia de que o Estado, após ter implementado um direito fundamental, não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente. (MELO, 2010, p. 65).

Em relação a proibição do retrocesso no ordenamento jurídico, J. J. Gomes Canotilho dispõe que se deve prezar pelos direitos sociais, buscando diminuir as desigualdades sociais, conforme abaixo:

Os direitos sociais e econômicos (direitos dos trabalhadores, à assistência, à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo. A proibição do retrocesso social nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fática), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos. [...] O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas [...] deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação” ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial. (CANOTILHO, 2002, p. 336-337).

A Carta Magna elenca em seu texto os princípios fundamentais, entre eles, está a dignidade da pessoa humana, princípio devidamente reconhecido na Constituição Federal, tendo em vista que direitos fundamentais são considerados “Cláusulas Pétreas”, não há como suprimir um direito como as horas *in itinere*, sem que haja a violação do princípio da dignidade da pessoa humana, juntamente a este, afronta o princípio da vedação ao retrocesso social, ambos, reconhecidos no ordenamento jurídico brasileiro, *in verbis*:

Dos Princípios Fundamentais

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.

[...]

Resta evidente que a reforma ao flexibilizar as relações trabalhistas, trouxe um retrocesso para o ordenamento jurídico, ou seja, piorou ainda mais a condição social do trabalhador que já é precária. Desta maneira, é importante salientar que o legislador, que teria o dever de prezar pelo princípio da proteção e outros supracitados, decidem ignorar o patamar mínimo civilizatório estabelecido pela Constituição Federal e todos os direitos reconhecidos anteriormente, portanto, fica comprovado à violação ao princípio da vedação ao retrocesso social.

7 CONCLUSÃO

Leva-se em consideração que as mudanças realizadas pela Lei 13.467/17 receberam diversas críticas e não foram aceitas pela população brasileira, dessa forma, se faz necessária a pesquisa para esclarecer se a supressão de direitos trabalhistas viola princípios basilares, desrespeitando direitos fundamentais conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial.

Partindo do período escravocrata, quando os trabalhadores não tinham direitos garantidos, com muita luta ao longo dos séculos, surgiram os direitos sociais que foram aderidos pelas constituições, ganhando assim o *status* de direito fundamental.

Nos dias atuais, em meio a uma crise política e econômica no Brasil, ocorre à aprovação da Lei 13.467/2017 chamada de “Reforma Trabalhista”, trazendo diversas alterações na legislação com o intuito de flexibilizar as relações trabalhistas. Porém, essa flexibilização gerou um retrocesso social, haja vista que alterou o § 2º do artigo 58 da CLT extinguindo o direito as horas *in itinere*, e que inseriu o artigo 611-A na CLT, trazendo o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado.

Embora que a intenção do legislador possa ser buscar uma melhora, de forma a tirar o ônus do pagamento das horas *in itinere* do empregador, para incentivá-lo a fornecer transporte aos seus trabalhadores, ao mesmo tempo, o empregador pode não oferecer o transporte e não ter nenhum custo adicional, sendo assim, o único beneficiado, quando na verdade, o legislador deve proteger a parte mais vulnerável da relação.

Conclui-se, portanto, que a supressão de direitos trabalhistas prejudica o trabalhador, desrespeitando a Constituição Federal, tendo em vista que os direitos trabalhistas ganharam *status* de direito fundamental, sendo assim, não podem ser suprimidos ou restringidos, sendo permitido apenas a criação de novos direitos para buscar a

melhoria da condição social do trabalhador. Dessa forma, resta claro que a supressão das horas *in itinere* viola o princípio da vedação ao retrocesso social.

Nesse sentido, responde-se ao problema de pesquisa, corroborando com a hipótese apresentada, de que a supressão das horas *in itinere*, viola os direitos dos trabalhadores e afronta o princípio da vedação ao retrocesso social, encontrando-se em discordância com a legislação brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 19100-86.2008.5.03.0054, 3ª Turma, Relator: Min. Alberto Bresciani. Brasília, 6 ago. 2010. **Diário de Justiça Eletrônico**. Disponível em: www.dje.tjsp.jus.br/cdje/index.do.jsessionid=36EO9960F7F00A9E8BE255F8474F5597.cdje2. Acesso em: 2 maio 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 2 maio 2019.

BRASIL. **Decreto-lei no 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 1 maio 2019.

CALCINI, Ricardo Souza. **Revista do tribunal regional do trabalho da 15ª região**, Campinas/SP: Escola Judicial Repositório Oficial de Jurisprudência, semestral, v. 51, 2017. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+51-2017.pdf>. Acesso em: 4 maio 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017. P. 842.

FILETI, Narbal Antônio Mendonça. O princípio da proibição de retrocesso social. Breves considerações. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2059, p. 179, 19 fev. 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. P. 464.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 751-752.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf. Acesso em: 9 maio 2019.

SANTOS, Roseniura. A retomada do programa neoliberal do governo Temer e seus possíveis impactos sobre a auditoria fiscal do trabalho brasileira. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 239, p. 795-812, 2016.

TEIXEIRA, João Carlos; KALIL, Renan Bernardi. **O negociado sobre o legislado**. 2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/legislacao/4591141/o-negociado-sobre-olegislado>. Acesso em: 6 maio 2019.

VIDAL, Víctor Luna. **ALETHES**: Periódico Científico dos Graduandos em Direito da UFJF, Juiz de Fora: Universidade Federal de Juiz de Fora, v. 8, n. 14, 2017. Disponível em: <http://www.periodicoalethes.com.br/media/pdf/14/reforma-trabalhista.pdf>. Acesso em: 8 maio 2019.

Data do recebimento: 26 de maio de 2022

Data da avaliação: 15 de junho de 2022

Data de aceite: 15 de junho de 2022

1 Acadêmico do 10º período do curso Bacharelado em Direito. E-mail: eclesiosantos4672@hotmail.com

2 Doutor em direito (2004) pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE; Mestre em direito (1997); Especialista em Direito Público (1992) e em Direito do Trabalho (1993) pela Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP; Graduado em Direito (1990); Magistrado desde 1991, atualmente atuando como Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco); Professor adjunto da FDR/UFPE, UNICAP e UNIT. E-mail: sergiotteixeira@uol.com.br