

**FACULDADE ÚNICA DE IPATINGA  
DRIELLE PEREZ CARAMORI AMBROSIO**

**HORAS *IN ITINERE* E A REFORMA TRABALHISTA  
DRIELLE PEREZ CARAMORI AMBROSIO**

**CORONEL FABRICIANO – MG  
2019**

**FACULDADE ÚNICA DE IPATINGA  
DRIELLE PEREZ CARAMORI AMBROSIO**

**HORAS *IN ITINERE* E A REFORMA TRABALHISTA  
DRIELLE PEREZ CARAMORI AMBROSIO**

Artigo Científico apresentado à  
Faculdade Única de Ipatinga - FUNIP,  
como requisito parcial para a obtenção  
do título de Especialista em Direito do  
Trabalho.

**CORONEL FABRICIANO – MG  
2019**

# HORAS *IN ITINERE* E A REFORMA TRABALHISTA

## DRIELLE PEREZ CARAMORI AMBROSIO

Drielle Perez Caramori Ambrosio<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar as horas *in itinere* no que se refere a seu surgimento, aos requisitos que eram necessários para sua configuração antes da Reforma Trabalhista e as alterações consideráveis trazidas pela Lei nº 13.467/17, bem como fazer uma comparação entre os benefícios e malefícios da nova lei para o trabalhador nesse ponto e os possíveis objetivos do legislador com essa mudança.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Horas *in itinere*. Avanço. Retrocesso.

### Introdução

As horas *in itinere* surgiram no ordenamento jurídico com o intuito de proteger aqueles que trabalhavam nas mineradoras, uma vez que demoravam muito tempo para chegar e sair do local de trabalho, que era no subsolo, e recebiam apenas pelas horas trabalhadas de fato, assim como os portuários e os trabalhadores em alto mar, que enfrentavam dificuldades semelhantes.

Em 1978, o Tribunal Superior do Trabalho elaborou a Súmula 90, abordando o tema de maneira específica.

Entretanto, foi apenas em 2001, com o advento da Lei 10.243/2001, que esse direito ficou regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 58, §2º.

A Lei 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, modificou o artigo 58, §2º da CLT, revogando o § 3º e, assim, revogando as súmulas 90 e 320 do TST.

Com isso, as horas *in itinere* não têm mais aplicação no ordenamento jurídico e não são mais consideradas horas à disposição do empregador.

Graduada em Direito pela Universidade de Uberaba.

Com tal mudança, há muita discussão acerca dos benefícios e malefícios trazidos ao trabalhador, se essa alteração pode ser considerada um avanço ou um retrocesso para o empregado, ou, ainda, se o objetivo do legislador foi apenas proteger o empregador.

## **Desenvolvimento**

O artigo 4º da CLT dispõe o seguinte:

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.

Como se observa, considera-se jornada de trabalho não só o período efetivamente trabalhado, mas aquele em que o trabalhador se encontra à disposição.

Sendo assim, as horas *in itinere* eram horas consideradas tempo à disposição do empregador.

Antes do advento da Lei 13.467/17, ou seja, até 10 de novembro de 2017, haviam dois requisitos básicos para que as horas *in itinere* fossem computadas na jornada de trabalho: local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o fornecimento do meio de transporte pelo empregador.

Se não fossem preenchidos esses dois requisitos, o tempo de deslocamento não seria considerado como tempo à disposição do empregador, não integrando, portanto, a jornada de trabalho.

A Súmula 90 do TST, que incorporou as Súmulas 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1, estabelecia os principais critérios para a caracterização:

**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).

Após, foi acrescentado o artigo 58, §2º da CLT, que legislava sobre o tema e definia horas *in itinere* como: “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”.

Durante a vigência de referido texto do §2º do artigo 58 da CLT, foram feitas muitas críticas quanto à contagem das horas *in itinere* na jornada de trabalho. Os que criticavam defendiam a tese de que o deslocamento entre a casa e o trabalho, ainda que preenchidos todos os requisitos para ser considerado *in itinere*, não poderia ser considerado tempo à disposição do empregador.

Ademais, caso o empregador fornecesse transporte para seu empregado, isso poderia ser pago como salário utilidade, mas não como horas computadas na jornada do trabalhador.

Em 2006, a Lei Complementar nº 123 acrescentou o §3º ao artigo 58 da CLT, que dispunha o seguinte:

“Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte

fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e natureza da remuneração”.

O parágrafo acrescentado não permitia que o acordo ou a negociação coletiva suprimissem o pagamento das horas *in itinere*, permitindo, apenas, que fosse estabelecida uma quantidade média de horas despendidas até o local de trabalho.

Na prática, as horas *in itinere* eram, na maioria das vezes, quitadas como horas extras, uma vez que, caso a soma das horas durante o trajeto e as horas efetivamente trabalhadas ultrapassassem oito horas diárias, o excedente deveria ser pago como hora extra, ou seja, com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal, conforme dispõe o inciso V da Súmula 90 do TST.

Com a regularização das horas *in itinere* como horas à disposição do empregador, muitos empregadores deixaram de conceder transporte para seus empregados, que passaram a se locomover ao local de trabalho através de meios poucos seguros, o que aumentava o risco de acidentes no percurso.

Como advento da Lei 13.467/2017, em vigência desde 11 de novembro de 2017, a Súmula 90 do TST restou prejudicada, uma vez que houve uma alteração no artigo 58, §2º da CLT, que ficou com a seguinte redação:

§ 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.

A nova redação do parágrafo 2º eliminou o pagamento das horas *in itinere*, não sendo, portanto, passível de configuração de horas extras.

Em consequência da alteração ocorrida no parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, o §3º do mesmo artigo foi revogado, deixando de existir a possibilidade de ser estabelecido por acordo ou convenção coletiva um tempo médio de deslocamento gasto pelo empregado até as microempresas e empresa de pequeno porte, deixando também de estabelecer a forma e a natureza jurídica dessa remuneração.

Com a Reforma Trabalhista, as horas *in itinere* foram absolutamente extintas, não mais sendo possível a sua invocação a partir da data de vigência do diploma normativo citado.

A nova redação dada ao §2º do artigo 58 da CLT tornou indiscutível a não computação na jornada de trabalho do tempo de deslocamento do empregado, desde a sua residência até a efetiva ocupação de seu trabalho e para o seu retorno, independentemente da modalidade através da qual se deu o transporte. Seja como for o deslocamento, ele não mais será considerado como tempo à disposição do empregador.

Alguns dos pontos positivos que a Reforma Trabalhista trouxe em relação às *horas in itinere* é o fato de que o empregador, não mais pagando essas horas, pode ser estimulado para justamente oferecer transporte a todos os seus empregados, sem ter que remunerar tal tempo como horas extras.

Outra vantagem é que, de algum modo, haverá maior igualdade no tratamento dos empregados, uma vez que os trabalhadores que despendiam horas em ônibus públicos até o local de trabalho, muitas vezes em situações ruins, não tinham direito a essas horas computadas na jornada, uma vez que não era um transporte oferecido pelo empregador, enquanto muitos trabalhadores que possuíam meios de transporte confortáveis e seguros, fornecidos pelo empregador, possuíam o direito às horas.

Em relação às desvantagens, a maior delas é que foi retirado um direito do trabalhador sem sequer estabelecer uma regra de transição para os empregados que já recebiam as horas como cômputo da jornada de trabalho. Enquanto alguns defendam que a nova regra só deverá ser aplicada aos novos contratos de trabalho, celebrados a partir de 11 de novembro de 2017, outros defendem que não deverá haver exceção em relação à aplicação, devendo cessar o pagamento de horas *in itinere* até para aqueles empregados com contrato de trabalho em andamento e com direito adquirido para esse benefício.

## **CONCLUSÃO**

Ante o exposto no presente artigo, conclui-se que, em relação às horas *in itinere*, a Reforma Trabalhista pode até estimular o empregador a conceder

um transporte de qualidade e mais seguro até o local de trabalho, entretanto traduz um benefício maior para a empresa do que para o empregado.

Ao que tudo indica, a ideia do legislador é de que é preferível que a empresa se preocupe com o transporte sem que seja onerada por isso, e não pare de oferecer o deslocamento aos seus empregados por receio de prejuízo, já que, em muitos casos, haveria o pagamento de horas extras.

No caso concreto, o empregado terá que se adaptar às novas regras visando o menor prejuízo para sua saúde e o seu bolso, sendo a mudança de residência uma realidade a ser considerada.

De forma genérica, a mudança trouxe um retrocesso para o trabalhador, uma vez que as horas despendidas entre sua residência e o local de trabalho daqueles que cumpriam os requisitos para a configuração das horas *in itinere* agora serão horas perdidas em seu dia, tendo extinguido o direito.

Além do mais, não há garantia de que a extinção dessas horas realmente estimule o trabalhador a conceder um transporte seguro e de qualidade, ficando à mercê da boa vontade das empresas, que só concederão o transporte se isso lhes causar algum rendimento.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEITUM, Silvana Marcelo. *Das Horas in Itinere*. FADAP Revista Jurídica, Tupã, v. 1, n. 3, p. 53-80, dez. 2000.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINEZ, Luciano. *Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.