

O trabalho rural e as horas *in itinere*. Plot twist na lei e jurisprudência.

Antonio Galvão Peres
Luiz Carlos Amorim Robortella

I. Introdução.

O debate sobre a integração das horas *in itinere* ao trabalho rural parece não acabar. Nele se misturam correntes interpretativas, inovações legislativas, avanços (para alguns) e retrocessos (para outros).

II. Origem do debate. Conceito de tempo à disposição.

A definição do tempo à disposição do empregador tem nuances, sendo constante fonte de conflitos. Bastam alguns exemplos:

- a) em regra, a remuneração é paga como contrapartida ao tempo, ressalvadas as hipóteses de remuneração por empreitada, tarefa ou produção;
- b) o salário mínimo é proporcional ao tempo;
- c) as horas extras são pagas quando excedida a jornada contratual ou legal;
- d) a lei prevê intervalos *intra* e interjornadas.

Portanto, identificar com precisão o tempo integrante da jornada tem grandes repercussões econômicas e sociais.

O campo semântico é realmente aberto, admitindo muitas interpretações.

A própria OIT, em relatório do Comitê de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações¹, diz que suas convenções não definem hora de trabalho e nem tempo à disposição para cômputo na jornada, e, embora com variedade de critérios, prevalece na “maioria dos países” a ideia de que a “exigência de estar à disposição do empregador é complementada ou substituída pela necessidade de desempenhar efetivo trabalho”².

¹ Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618485/lang--en/index.htm . Na mesma página há links para acesso às versões em espanhol e francês.

² “33. Although Convention No. 1 does not include a definition of “hours of work”, Convention No. 30 provides in Article 2 that the term hours of work does not include rest periods during which the persons employed are not at the disposal of the employer. The legislation in the majority of countries contains a definition of hours of work which, in a substantial number of cases, reflects the definition in Convention No. 30. However, in the majority of countries, the requirement of being at the disposal of the employer is supplemented or replaced by the need to perform actual work. For example, in Ethiopia, the Labour Proclamation defines normal hours of work as the time during which a worker actually performs work or is available for work in accordance with the law, collective agreement or work rules. In Denmark, working time is the period during which workers are working and are at the employer’s disposal and carrying out their activity or duties.

(...)

36. Neither Convention No. 1 nor Convention No. 30 contain explicit provisions on periods of “stand-by” or “on-call” work. In most countries, the national legislation does not contain specific provisions on this subject. However, in a few cases, national law or practice provide that time spent “on-call” is included in working time. For example, the Government of Cyprus reports that on-call hours are only considered working time if the employee is at the employer’s premises and at the disposal of the employer.

37. In other cases, the law is silent on this subject, or specifically indicates that on-call time is not included in working hours. For example, in Poland, 26 the Labour Code provides that on-call time is not included in working time if the employee has not carried out any work. The Independent and Self-Governing Trade Union “Solidarnosc” considers that this provision is not in accordance with Article 2 of Convention No. 30, as employees on stand-by certainly remain at the disposal of the employer, even if they do not perform any actual work. In Portugal, the legislation does not specify whether on-call time is

included in hours of work. In this regard, the General Confederation of Portuguese Workers – National Trade Unions (CGTP-IN) indicates that, when employees are on call, they are not free to use their time and that this period should therefore be considered as working time.”

Por isto, o intervalo para refeição e descanso não é computado, sendo irrelevante a permanência no estabelecimento (vg. no refeitório da empresa). Sua escolha é livre.

São comuns ações postulando a inclusão do intervalo na jornada quando se exige permanência em local específico (vg. atividades de segurança).

Mas o artigo 4º da CLT considera “serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Para reduzir o campo de interpretação, a Lei 13.467/17 acrescentou que a permanência na empresa, “por escolha própria”, para “buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas”, bem como “para exercer atividades particulares”, não configura tempo à disposição.

O acidente de trajeto é equiparado ao do trabalho, nos termos da lei previdenciária (artigo 21, IV, “d”, da Lei 8213/91), ainda que em veículo próprio do empregado ou transporte público, trazendo repercussões trabalhistas como a garantia de emprego do artigo 118 da mesma lei.

O Estatuto do Trabalhador Rural prevê a aplicação subsidiária da CLT. Seu artigo 1º dispõe sobre os intervalos *inter* e *intra*jornada, prestigiando os “usos e costumes da região” (artigo 5º), e disciplina o tempo de trabalho nos serviços “caracteristicamente intermitentes” (artigo 6º).

Nesse contexto é que surge o debate sobre o cômputo das horas *in itinere* na jornada, especialmente relevante no trabalho rural.

III. Construção jurisprudencial e sua incorporação à CLT.

As súmulas, enunciados e orientações jurisprudenciais são produtos da divergência. Solucionam assuntos polêmicos à luz de duas ou mais correntes interpretativas.

Parafraseando a celebre fala do *Judice* Jackson, os tribunais superiores não necessariamente decidem melhor, mas decidem por último.

Um sábio professor de direito penal ensinou uma boa forma de desenvolver a argumentação jurídica: entender os debates e celeumas que antecedem a adoção de uma súmula.

Na Justiça do Trabalho há decisões favoráveis e contrárias à integração das horas de trajeto.

Orientações e súmulas do TST foram consolidadas na Súmula n. 90:

“Nº 90 - 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 n° 50 - Inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*.

(ex-Súmula n° 324 - RA 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 n° 325 RA 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 n° 236- Inserida em 20.06.2001)”

Anteriormente, havia cômputo das horas *in itinere* no transporte fornecido pelo empregador para “local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular”, que acabou em 2001 consagrado em parágrafo do artigo 58 da CLT: “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”.

Apesar da clareza da norma, persistiram problemas como a dificuldade de controle da jornada, injustiça com aqueles que perdem horas no trânsito das grandes cidades e a validade da negociação coletiva.

O novo texto do artigo 58 da CLT passou a ser aplicado pelos tribunais ao trabalho rural, o que é importante na compreensão dos atuais debates.

IV. Debate sobre os lindes da negociação coletiva.

A dificuldade de controle de horário, o trabalho em propriedades rurais diversas (fazendo variar o tempo de deslocamento) e a busca da uniformidade de critérios fomentou a negociação coletiva rural.

Passou a ser negociada a prefixação do tempo de trajeto ou mesmo sua supressão, mas surgiram conflitos questionando a legalidade dessas cláusulas.

Quatro correntes se formaram:

- a) o tema não pode ser objeto de negociação;
- b) a negociação pode suprimir as horas *in itinere*³.
- c) pode também prefixar ou limitar essas horas⁴;

³ “HORAS IN INTINERE – SUPRESSÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA – POSSIBILIDADE – Determinados direitos do trabalhador são irrenunciáveis e, portanto, não passíveis de supressão e/ou redução por negociação coletiva. Não é o caso, todavia, do direito ao recebimento de horas in itinere, que não se encontra inserido na seara dos direitos irrenunciáveis e indisponíveis, podendo ser transacionado coletivamente.” (TRT 03ª R. – RO 719/2012-074-03-00.2 – Rel. Juiz Conv. Luiz Antonio de Paula Iennaco – DJe 06.12.2012 – p. 223).

“HORAS IN INTINERE – NORMA COLETIVA – SÚMULA Nº 15 DO E. TRT DA 8ª REGIÃO – São válidas as normas coletivas que negociam ou suprimem horas in itinere, quando se verifica a concessão recíproca de benefícios, mesmo que de um ponto de vista holístico, geral, conforme súmula nº 15 deste E. Tribunal. (...)” (TRT 08ª R. – RO 0284400-50.2009.5.08.0114 – Relª Desª Fed. Sulamir Palmeira Monassa de Almeida – DJe 07.06.2012 – p. 33)

⁴ “AGRAVO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA – PRELIMINAR DE NULIDADE – CERCEAMENTO DE DEFESA – HORAS IN INTINERE – SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA – IMPOSSIBILIDADE (SÚMULAS 126 E 296/TST) – DECISÃO DENEGATÓRIA – MANUTENÇÃO – A limitação de pagamento de horas in itinere prevista em norma coletiva posterior à Lei nº 10.243/01, que acrescentou o § 2º ao art. 58 da CLT, é inválida. Anteriormente à existência de lei imperativa sobre o tema, mas simples entendimento jurisprudencial (Súmula 90/TST), a flexibilização era ampla, obviamente. Surgindo lei imperativa (nº 10.243, de 19.06.2001, acrescentando dispositivos ao art. 58 da CLT), não há como simplesmente suprimir-se direito laborativo fixado por norma jurídica heterônoma estatal. Não há tal permissivo elástico na Carta de 1988 (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF). A jurisprudência do TST, entretanto, considerando, no estrito caso das horas in itinere, que a Lei Complementar nº 123/2006 autorizou, especificamente, maiores poderes à negociação coletiva nesse tema (§ 3º do art. 58 da CLT), tem admitido que o diploma coletivo estipule montante estimativo de horas diárias, semanais ou mensais a esse título, pacificando a controvérsia fática a respeito. De todo modo, não é viável à negociação coletiva

- d) só vale a negociação da prefixação ou a limitação se o tempo for “razoável”.

Além do fundamento constitucional (artigo 7º, XXVI, da CF), a negociação tem respaldo na Convenção 98 da OIT:

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo

suprimir o direito, porém apenas fixar-lhe montante numérico, eliminando a res dubia existente (quanto ao montante). Na hipótese, a norma coletiva suprimiu o direito às horas in itinere, o que, no entendimento desta Colenda Turma, é inviável, haja vista que houve eliminação total da parcela, e não adoção de critério de pagamento, razão pela qual foi correta a decisão do Egrégio TRT de origem que, mantendo a decisão de primeiro grau, determinou o pagamento das horas in itinere. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstituiu os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.” (TST – AIRR 18340-77.2009.5.18.0251 – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – DJe 03.12.2010 – p. 1234)

RECURSO DE REVISTA - HORAS IN ITINERE - LIMITAÇÃO DO PAGAMENTO - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - VALIDADE. Esta Corte Superior tem admitido à validade da cláusula de instrumento de negociação coletiva, que limita o pagamento das horas in itinere. Trata-se de posicionamento que prestigia a autonomia coletiva, conforme determina o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, RR 1898520115150151, 7ª Turma, Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 05/06/2015)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. RAZOABILIDADE DAS HORAS TRANSACIONADAS. PROVIMENTO.

Esta colenda Corte Superior firmou entendimento no sentido de que é válida a limitação, mediante cláusula coletiva de trabalho, das horas in itinere, desde que respeitada a razoabilidade entre o tempo real gasto pelo empregado e aquele convencionado a esse título em norma coletiva. Precedentes. No caso, constata-se do v. acórdão regional que a norma coletiva fixou o pagamento de 1 hora de percurso diária e que o tempo gasto pelo reclamante em transporte fornecido pela reclamada em horas de percurso era de 1 hora e 30 minutos por dia, haja vista que a condenação recaiu no pagamento de diferenças de horas in itinere, de 30 minutos diários. Dessa forma, observado o critério da razoabilidade e respeitado o equilíbrio entre o tempo gasto e o convencionado a título de horas in itinere, não há falar em renúncia de direitos, motivo pelo qual deve ser mantida a estipulação da norma coletiva, de pagamento de 1 hora de percurso diária, por ser superior ao mínimo admitido pela iterativa, notória e atual jurisprudência deste colendo Tribunal Superior, que é de 50% (cinquenta por cento) do tempo gasto no percurso. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST, RR 116899520145150070, 5ª Turma, Relator Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 18/03/2016)

7- HORAS IN ITINERE – LIMITAÇÃO DO TEMPO POR NORMA COLETIVA – A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXVI, alçou os instrumentos coletivos ao nível constitucional, prestigiando e valorizando a negociação coletiva. Assim, é válida a cláusula normativa que afasta o direito ao pagamento integral da hora in itinere, podendo esta ser limitada ao período de tempo prefixado na norma coletiva, pois se presume que a norma coletiva, como um todo, é mais benéfica ao trabalhador. Recurso de revista de que não se conhece. (TST – RR 18800-67.2009.5.03.0094 – Relª Minª Kátia Magalhães Arruda – DJe 25.05.2012 – p. 1190)

de regular, mediante acuerdos colectivos, termos e condições de emprego.

O Comitê de Liberdade Sindical, através dos Enunciados 912 e 914⁵, enaltece a negociação coletiva para disciplina da duração do trabalho⁶.

A esse respeito escreveu o saudoso AMAURI MASCARO NASCIMENTO⁷:

“Da duração do trabalho. Devem ser respeitados os preceitos constitucionais sobre jornada normal máxima de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas normais semanais, o adicional de horas extras mínimo de 50%.

São passíveis de negociação a compensação de horários e seus parâmetros, a redução da jornada, a exclusão ou inclusão do tempo in itinere na jornada, a jornada em tempo parcial e sua duração (art. 58-A), o número de horas extras e as compensáveis (art. 59, §§ 2º e 4º), a condição dos gerentes e exercentes de cargo de confiança (art. 62), a duração dos intervalos (art. 67), os dias de

⁵ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::>

⁶ 912. Las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con El Convenio núm. 98; como método particularmente adecuado para remediar este genero de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, líneas directrices en materia de negociación colectiva.

914. Una legislación que excluya la duración del trabajo del campo de aplicación de La negociación colectiva, salvo cuando hay autorización gubernamental, parece atentar contra el derecho de las organizaciones de trabajadores de negociar libremente con os empleadores las condiciones de trabajo garantizadas por el artículo 4 del Convenio núm. 98.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Limites da negociação coletiva na perspectiva do projeto de flexibilização da CLT. Revista LTr. v. 65. n. 12. S. Paulo: LTr, dezembro de 2001. P 1427.

concessão nos quais, na semana, recairá a concessão do repouso remunerado (art. 68), o período que se caracteriza como noturno (art. 73), o percentual do adicional noturno (art. 73) e a forma de marcação do ponto (art. 74)”

O STF, no RE 895.759/PE, de relatoria do Ministro TEORI ZAVASCKI, referendou a supressão total negociada de horas *in itinere* :

“3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc. 29).

O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas *in itinere* seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT: (...)
(...)

O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com a *ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.

(...)

5. Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da

recorrente ao pagamento das horas in itinere e dos respectivos reflexos salariais. Após o trânsito em julgado, oficie-se à Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, encaminhando-lhe cópia desta decisão para as devidas providências, tendo em conta a indicação do presente apelo como representativo de controvérsia. (RE 895759, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, julgado em 08/09/2016, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-195 DIVULG 12/09/2016 PUBLIC 13/09/2016)

Hoje esse debate está em tese superado diante do Tema 1046 de Repercussão Geral do STF, destacado neste acórdão da Justiça do Trabalho:

"A QUESTÃO NÃO COMPORTA MAIORES DIGRESSÕES: o STF, apreciando o TEMA 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário alusivo ao ARE 1121633, nos termos do voto do Relator Ministro Gilmar Mendes, fixando-se a tese de que "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

Como visto, o STF decidiu a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe qualquer direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, como no caso em análise, de modo que devem ser reconhecidas como válidas as normas coletivas de regência ao contrato de trabalho do autor que autorizaram à empresa considerar, como efetivo tempo à disposição do empregador, o momento a partir do qual o empregado se apresenta em sua respectiva seção, excluindo-se, portanto, o tempo gasto pelos empregados com o desjejum, troca de uniforme e tempo de vestiário tanto no início como fim da jornada.

Portanto, as normas coletivas que fixaram limitações em relação às horas in itinere é legal e constitucional, não havendo que se falar em obrigação de fazer e/ou em imposição de danos morais coletivos, na medida em que a matéria teve repercussão geral reconhecida e, portanto, passa a valer para todos os processos envolvendo a mesma controvérsia (Tema 1046), sem qualquer modulação temporal fixada pela Suprema Corte.

Nega-se provimento ao recurso ordinário do MPT. (TRT 15ª R., 6ª Câmara, Proc. 0010454-86.2017.5.15.0103 RO, Rel. FÁBIO ALLEGRETTI COOPER, DJE 03.08.2023)

O prestígio da negociação coletiva nessa matéria trouxe muito maior segurança para as partes negociadoras.

V. Reforma de 2017. Novas regras.

As dificuldades de controle e a lacuna já mencionada quanto aos trabalhadores urbanos foram tratadas na Reforma de 2017 (Lei 13.467/17).

Destaca-se do parecer do Deputado ROGÉRIO MARINHO:

“A nossa intenção é a de estabelecer que esse tempo, chamado de hora *in itinere*, por não ser tempo à disposição do empregador, não integrará a jornada de trabalho. Essa medida, inclusive, mostrou-se prejudicial ao empregado ao longo do tempo, pois fez com que os empregadores suprimissem esse benefício aos seus empregados.”

No Senado, o parecer de RICARDO FERRAÇO destacou as dificuldades:

“O ativismo judicial provoca controvérsias com termos previstos na CLT e na referida Súmula, gerando uma polêmica interpretativa sobre o que se considera “local de trabalho”, a expressão jurisprudencial “regular” que qualifica o transporte e o “local de difícil acesso”.

(...)

A reforma trabalhista afasta a insegurança jurídica sobre o entendimento de “local de trabalho” ao

introduzir a expressão “efetiva ocupação do posto de trabalho”.

Assim, o artigo 58, § 2º, da CLT passou a dispor que 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”.

Evidentemente, houve grande resistência à aplicação dessa nova regra.

A Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA firmou a seguinte posição:

“16. 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.”

Os ânimos se acalmaram e a inovação foi aceita majoritariamente nos tribunais, mas outros capítulos dessa novela foram escritos.

Empregadores rurais e sindicatos fizeram sua parte, disciplinando a transição para o novo modelo, reduzindo os impactos financeiros e a insegurança jurídica.

VI. Reforma de 2017. Aplicabilidade aos contratos em curso.

A reforma trabalhista suscitou incompreensível discussão de direito intertemporal. Segundo alguns, só valeria para os contratos posteriores à sua vigência, não tendo eficácia quanto aos anteriores.

Entretanto, a aplicação exclusiva aos novos contratos criaria uma segmentação dos empregados que, além de violar regras elementares de aplicação da lei nova, causaria verdadeiro caos na administração do quadro de pessoal. Por fim, estimularia perversamente a dispensa dos empregados antigos e contratação de substitutos submetidos ao novo sistema trabalhista.

Em 14.05.2018 o então Ministério do Trabalho emitiu o parecer n. 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU, concluindo que a Lei 13.467/2017

é aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os regimes pela CLT, independentemente da data de admissão⁸.

⁸ Merece referência a seguinte passagem:

“b) Da aplicação da Lei no tempo

7. Com o início da vigência da modernização trabalhista, três situações distintas em relação a sua aplicabilidade podem ser suscitadas: aplicação em relação aos contratos que se iniciam com a Lei já vigente, portanto novos contratos de trabalho celebrados a partir do dia 11/11/2017; aplicação em relação aos contratos encerrados antes de sua vigência, portanto, antes de 11/11/2017; e aplicação aos contratos celebrados antes de sua vigência e que continuaram ativos após 11/11/2017.

(....)

13. Alguma dúvida se instaura, contudo, em relação à aplicação da lei nova face aos contratos em vigor antes de sua vigência, mas relativamente a fatos e atos praticados após 11 de novembro de 2017, tendo em vista, em especial, a proteção ao direito adquirido constante no artigo 5º, XXXVI da Constituição, bem como no artigo 6º da LINDB.

(....)

17. Importante neste exame é perceber que há diferença entre direito adquirido e expectativa de direito. Direito adquirido é aquele que já cumpriu todas as condições para sua aquisição no tempo, fazendo com que o direito objetivo se complete tornando-se direito subjetivo adquirido, portanto, patrimônio jurídico a ser exercido conforme o exercício de vontade do sujeito de direito (o qual pode, inclusive, exercê-lo posteriormente, e não no momento da sua aquisição no tempo). Já a expectativa de direito pode ser entendida como aquela em que não se completaram no tempo as condições para seu exercício. Caso as condições (especialmente, neste caso, as legais) permanecessem as mesmas, no momento certo a expectativa tornar-se-ia direito adquirido subjetivo. Nesse sentido:

"Não se pode confundir "direito adquirido" com "mera expectativa de direito". Celso de Mello fala, de maneira interessante, em "ciclos de formação": "a questão pertinente ao reconhecimento, ou não, da consolidação de situações jurídicas definitivas há de ser examinada em face dos ciclos de formação a que esteja eventualmente sujeito o processo de aquisição de determinado direito. Isso significa que a superveniência de ato legislativo, em tempo oportuno - vale dizer, enquanto ainda não concluído o ciclo de formação e constituição do direito vindicado - constitui fator capaz de impedir que se complete, legitimamente, o próprio processo de aquisição do direito (...) inviabilizando, desse modo, ante a existência de mera 'spes juris', a possibilidade de útil invocação da cláusula pertinente ao direito adquirido."

c) Da inexistência de direito adquirido

18. Necessário reconhecer que os contratos de trabalho são relações de trato sucessivo, em que suas obrigações se renovam periodicamente. Nesse sentido, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Alexandre Agra Belmonte menciona que:

"Obrigações de cumprimento continuado são aquelas em que o cumprimento da prestação perdura no tempo, até a completa satisfação, enquanto instantâneas são as que têm execução imediata. A execução pode ser instantânea, como a de entrega de um cavalo, ou de execução continuada, como nas obrigações de trato sucessivo que se renovam periodicamente, caso dos salários e das férias do empregado."

19. Portanto, as obrigações do direito do trabalho têm ciclos de renovação que ocorrem continuamente, o que faz com que o direito se torne adquirido, também periodicamente.

E, assim, igualmente, não restam dúvidas de que os atos jurídicos, decorrentes de obrigações de trato sucessivo fundadas em normas cogentes, como os estabelecidos pelas leis trabalhistas de forma geral, devem ser realizados segundo as condições da nova lei, não havendo o que se falar, nesse caso, em retroatividade legal, mas, simplesmente, de aplicação de lei nova no momento da realização do ato, ou da consubstanciação do direito.

20. Por esse prisma, não há que se falar em direito adquirido a uma prestação segundo lei revogada, não mais aplicável, uma vez que não são mais cumpríveis as condições para a aquisição daquele direito, após a revogação da lei.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal tem se manifestado, por reiteradas vezes, como é o caso da seguinte jurisprudência, proferida em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade:

"Afigura-se constitucional diploma que, a um só tempo, veda a transformação da licença-prêmio em pecúnia e assegura a situação jurídica daqueles que já tenham atendido ao fator temporal, havendo sido integrado no patrimônio o direito adquirido ao benefício de acordo com as normas alteradas pela nova regência."

21. Também aponta para a situação de aplicabilidade imediata de novas disposições legais que alteram lei anterior jurisprudência do STF, relatada pelo saudoso Ministro Teori Zavascki, no RE 211.304. Nesta jurisprudência se faz a distinção de não aplicação imediata da lei nova em relação à situação definida por ato jurídico perfeito fruto da autonomia de vontade (contrato firmado pelas partes nos termos da lei vigente à época), com a situação dos direitos estabelecidos institucional ou estatutariamente por normas abstratas e gerais, de natureza cogente, "em cujo âmbito os direitos somente podem ser considerados adquiridos quando inteiramente formado o suporte fático previsto na lei como necessário à sua incidência".

Com toda a sensatez a jurisprudência amplamente majoritária afastou esse grave risco de caos na regulação das relações de trabalho⁹.

Quando tudo parecia caminhar para a pacificação: *new plot twist*. Recente decisão da decisão da SDI-1 do TST (Proc. Emb-RR - 528-80.2018.5.14.0004) adotou a tese da aplicação da reforma apenas aos contratos posteriores.

Ocorre que, sendo majoritário o entendimento contrário das Turmas, a questão, conforme regra regimental¹⁰, deve ser submetida ao Pleno¹¹

⁹ O seguinte julgado da lavra do Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza foi proferido pouco tempo depois da entrada da lei em vigor:

“EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EFEITO MODIFICATIVO. DIREITO SUPERVENIENTE. APLICAÇÃO AOS CONTRATOS DE TRABALHO EM VIGOR, APÓS 11.11.17. TEMPO DESPENDIDO PELO EMPREGADO, DA RESIDÊNCIA ATÉ O POSTO DE TRABALHO EFETIVO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO.

Por força dos arts. 493 e 933 do CPC, bem como do art. 10 do CPC e, ainda, da diretriz da Súmula 394/TST, sobrevivendo modificação do arcabouço jurídico que existia à época da propositura da ação, deve o juiz levá-lo em consideração (fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito), ouvidas previamente as partes, proferindo-se, então, o julgamento de acordo com as regras vigentes e aplicáveis, resguardadas as situações consolidadas na forma do inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal. É o caso destes autos, nos quais, a partir de 11.11.17, houve redefinição legal do tempo que se há de se considerar como integrante da jornada e efetivamente reconhecido como à disposição do empregador. Não cabe juízo político para se indagar se a lei é boa ou má, se melhor ou pior. Portanto, ausentes direito adquirido (o trabalho é fato novo, diário), ato jurídico perfeito e coisa julgada, também inexistentes norma contratual específica, negociada entre as partes, nem norma coletiva em vigor, muito menos regulamento de empresa no tema, a superveniência de alteração legislativa, fruto da vontade da maioria soberana do povo, cumprido o processo legislativo, vale dizer, essas normas cogentes estatais têm aplicação e incidência imediata (art.912 da CLT e art. 6º da LINDB) nos contratos de trabalho que prosseguem, estes que são de trato sucessivo, renovando-se suas condições no tempo e espaço, dia após dia. Assim, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, com a reafirmação feita pelo art. 2º da MP 808/17, não há mais no ordenamento jurídico previsão ou definição legal que autorize pagamento de horas “in itinere” (de trajeto ou de percurso, fato futuro e pendente), isto é, que reconheça como tempo de trabalho aquele despendido da residência do empregado até a efetiva ocupação no seu posto de trabalho, o que, no caso destes autos, abrange o tempo de deslocamento interno na empresa até o local onde era marcado o ponto, observados o art. 58, § 2º, e 4º, § 2º e seus incisos. A partir de 11.11.17 é como se não existisse mais corrente elétrica que energizasse esse fato (tempo de percurso até o posto de trabalho), que o iluminasse e o reconhecesse como incluído na jornada de trabalho. Esse fato e da forma como antes prevista deixou de ser jurígeno! Esse fato, na nova lei redefinido, esse novo tempo, doravante vivido no contrato, ocorre sob diverso regime jurídico, daí por que não se pode para ele aplicar a lei anterior nem invocar direito adquirido (STF - Pleno - RE 211.304 - Red. p/ ac. Min. Teori Zavaski - DJE 03.08.2015). Embargos de Declaração acolhidos, em parte, com efeito modificativo.” (TRT 15ª R., ED-RO 0010450-28.2017.5.15.0013, 4ª Turma, Des. Relator José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT: 27.04.2018).

¹⁰ Art. 72. As decisões do Órgão Especial, das Seções e Subseções Especializadas que se inclinarem por contrariar súmula, orientação jurisprudencial e precedente normativo ou decisões reiteradas de 5 (cinco) ou mais Turmas do Tribunal sobre tema de natureza material ou processual serão suspensas, sem proclamação do resultado, e os autos encaminhados ao Tribunal Pleno, para deliberação sobre a questão controvertida, mantido o relator de sorteio no órgão fracionário.

¹¹ Destaca-se da certidão de julgamento: “suspender a proclamação do resultado do julgamento nos termos do artigo 72 do RITST e encaminhar os autos ao Tribunal Pleno para deliberação sobre a questão controvertida existente nestes autos. Registrados os votos dos Exmos. Ministros Renato de Lacerda Paiva, relator, Aloysio Corrêa da Veiga,

e, em 5.12.2023, o processo foi distribuído ao Min. Aloysio Correa da Veiga.

Mais uma quizília a gerar enorme insegurança.

VII. Reforma de 2017. Tese de inaplicabilidade ao trabalho rural.

As idas e vindas são muitas, mas há outra surpreendente decisão judicial.

O TRT da 15ª Região decidiu, em IRDR, que a atual redação do artigo 58, § 2º, da CLT não se aplica aos rurais (IRDR nº 0008369-09.2021.5.15.0000), para espanto geral.

Sucedede que, desde a Súmula n. 90 e o artigo 58 da CLT de 2001 os tribunais do trabalho aplicaram mansamente a regra da CLT em harmonia com o já referido artigo 1º do Estatuto do Trabalhador Rural.

Ainda mais preocupante é a adoção desse entendimento em IRDR que, afinal, visa a uniformizar a jurisprudência, a ser observado por todas as Câmaras do TRT/15, inclusive onde prevalece entendimento diverso.

Douglas Alencar Rodrigues, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos e da Ex.ma Ministra Dora Maria da Costa no sentido de conhecer do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhe provimento parcial para limitar a condenação ao pagamento de horas in itinere ao início da vigência da Lei 13.467/2017, excluindo da condenação o período posterior à Lei 13.467/2017 e dos Ex.mos Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann, Lelio Bentes Corrêa e das Ex.mas Ministras Delaíde Alves Miranda Arantes e Maria Helena Mallmann no sentido de conhecer do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negar-lhe provimento. Observação 1: Designado relator do processo no âmbito do Tribunal Pleno o Ex.mo Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Observação 2: a Subseção, examinando questão de ordem apresentada pelo Ex.mo Ministro Breno Medeiros, decidiu, por maioria, rejeitar a proposta de remessa dos autos ao Tribunal Pleno com base no artigo 281 do RITST, vencidos os Ex.mos Ministros Breno Medeiros, Aloysio Corrêa da Veiga, Douglas Alencar Rodrigues, Alexandre Luiz Ramos e a Ex.ma Ministra Dora Maria da Costa. Observação 3: a Dra. Denise Ramos Correia, patrona da parte FRANCISCA BARBOSA DE SOUSA VANZILER, esteve presente à sessão. Observação 4: o Ex.mo Ministro Renato de Lacerda Paiva participou apenas da sessão do dia 09-06-2022, ocasião em que proferiu voto. Observação 5: não participou do julgamento do presente processo a Ex.ma Ministra Kátia Magalhães Arruda em razão da participação do Ex.mo Ministro Renato de Lacerda Paiva.”

Por outro lado, o TST tem “iterativa e notória” jurisprudência em sentido contrário¹², sendo óbice a recursos e fundamento de reiteradas decisões monocráticas. A tese acolhida no IRDR regional acirra conflitos e estimula novos recursos.

Isso indica uma disfuncionalidade no sistema de precedentes, obrigando o TST a reformar todas as decisões regionais que contrariam sua jurisprudência remansosa.

Outros pontos merecem realce. Ao julgar embargos de declaração no IRDR, o TRT/15 admitiu a negociação coletiva em face do tema 1046 de Repercussão Geral do STF; além disso, modulou os efeitos ao exigir trânsito em julgado para a produção de efeitos do IRDR.

Cabe ao TST enfrentar mais essa polêmica. Até lá, mesmo não sendo compulsória a adoção da tese de IRDR pelas diversas Câmaras, é provável que algumas a acompanhem.

¹² AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS IN ITINERE . APLICAÇÃO DO ART. 58, § 2º, DA CLT. PERÍODO APÓS 10/11/2017. RURAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Esta Corte Superior tem o FIRME ENTENDIMENTO de que aos trabalhadores rurais se aplica a norma prevista no artigo 58, § 2º, da CLT. Precedentes. Nessa diretriz, deve ser observada que a partir da vigência da Lei nº 13.467 , o art. 58, § 2º, da CLT passou a dispor que: "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." Desse modo, diante da nova redação do referido dispositivo, após a vigência da Lei 13.467/2017, ocorrida em 11/11/2017, o tempo despendido entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, não será computado na jornada de trabalho, ainda que a empresa forneça condução ao empregado, já que, durante este período, trabalhador não se encontra à disposição do empregador. Precedente da 5ª Turma desta Corte. Nesse contexto, uma vez que a decisão agravada está em consonância com a nova realidade normativa decorrente da vigência da Lei nº 13.467/17, incólumes os dispositivos invocados. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC . Agravo não provido, com imposição de multa. (TST - Ag-RRAg: 00105308020205150079, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/09/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2022)

Outra consequência prática lamentável: a tese desestimula a negociação coletiva, que se desenvolveu desde 2017 mediante contrapartidas empresariais. Com isto, correm os trabalhadores o risco de não receber horas de trajeto e não se beneficiar dos aspectos transacionais da negociação.

VIII. Conclusões.

O tempo de trajeto sob a perspectiva da evolução legislativa e da jurisprudência é de grande interesse para todos. Gerou um rico debate, mas escancarou a insegurança gerada por conceitos abertos, pelo ativismo judicial e ausência de um sistema eficaz de precedentes.

Ao fim e ao cabo, está em jogo a validade da negociação coletiva como instrumento de gestão empresarial, proteção dos trabalhadores e diminuição de conflitos.

São Paulo, primavera de 2023.