

RECONHECIMENTO E VALIDADE DA CLÁUSULA DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA QUE LIMITA O PAGAMENTO DE HORAS *IN* *ITINERE*

Alisson Gonçalves da Silva¹
Altair Gomes da Silva²

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade pesquisar sobre o direito ao recebimento das horas *in itinere*, garantido na atual Constituição, que é o tempo despendido pelo empregado até o seu local de trabalho, local este de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. E o seu suprimento por meio de cláusulas presentes em normas ou acordos coletivos de trabalho, nos termos do artigo 58, § 2º da CLT. E a legitimidade dos Sindicatos, para atuar como parte nessas negociações coletivas, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, entende que não é possível a supressão total do pagamento das horas *in itinere*, por se tratar de direito indisponível e que tal disponibilidade vai contra os preceitos constitucionais e os princípios norteadores do Direito do Trabalho. Entende a doutrina que não é possível tal supressão por se tratar de direito indisponível em acordos coletivos. O presente trabalho pretende demonstrar a relação entre as garantias constitucionais e a aplicação prática da supressão do pagamento das horas *in itinere*.

Palavras-chave: Horas *in itinere*. Acordos e Convenções Coletivas. Trabalho. Constituição. Jurisprudência.

ABSTRACT

This study aims to research the right to receive the commuting hours, guaranteed in the current Constitution, which is the time spent by the employee to his workplace, the place of difficult access or not served by regular public transport. And its supply through clauses present in § 2 standards or collective bargaining agreements, in accordance with Article 58 of the Labor Code. And legitimacy of Trade Unions to Act as part of these collective negotiations pursuant to Article 7, Paragraph XXVI of the Federal Constitution of 1988. Jurisprudence of the Superior Labor Court considers that it is not possible to fully eliminate the payment of commuting time, because it is an inalienable right and that such availability is against the constitutional precepts and the guiding principles of labor law. Does the doctrine that such suppression is not possible because it is right out of collective agreements. The present work aims to demonstrate the relationship between constitutional guarantees and practical application of ending the payment of commuting time.

Keywords: Hours *in itinere*. Agreements and Collective Agreements. Trabalho. Constituição. Jurisprudence.

¹ Aluno do 10 período do curso de Direito da Faculdade Atenas.

² Professor orientador do curso de Direito da Faculdade Atenas.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a possibilidade jurídica da supressão das horas *in itinere* mediante acordos ou convenções coletivas. Horas *in itinere* se configura com o tempo de deslocamento do trabalhador ao seu local de trabalho, sendo que alguns requisitos são necessários para que o mesmo se configure, estes por sua vez que estão claramente na lei.

Assim é demonstrado que as horas itinerárias são devidas aos trabalhadores que trabalham em empresa que se encontra em local de difícil acesso, e também o não cabimento aos trabalhadores considerados “normais”, os quais possuem transporte público acessível ao seu local de trabalho mesmo na existência de acordo ou convenção coletiva dispondo o contrário.

2 HORAS IN ITINERE

O artigo 58, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, define que horas *in itinere* é o tempo despendido pelo empregado até o local do trabalho e o seu retorno, tratando de local de difícil acesso a onde não exista transporte público. Assim dispõem a CLT:

Art. 58 A duração norma do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (...) §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 empregado fornecer condução. (SAAD *et al*, 2007, p. 131).

As horas *in itinere* são definidas como o tempo que o empregado está à disposição do empregador, quando a empresa é localizada fora do perímetro urbano, via de regra, em local de difícil acesso e que seja inviável de ser atingido pelo trabalhador sem o uso de transporte. Assim entende Alice Monteiro de Barros:

As horas *in itinere* correspondem ao tempo à disposição do empregador, quando a empresa encontra-se fora do perímetro urbano, via de regra, em local de difícil acesso, ou seja, impossível de ser atingido pelo obreiro sem o uso de transporte. Por essa razão, as empresas optam pela alternativa de propiciar condução aos seus empregados, visando obter mão de obra pontual e assídua. Assim, o tempo gasto pelo empregado no percurso, ate o local de

trabalho, em veículo fornecido pelo empregador, identifica-se com a hipótese prevista no art. 4º consolidado e autoriza o pagamento pelo tempo gasto no transporte nos termos da Súmula n. 90 do TST, cujo teor é o seguinte: “O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para seu retorno, é computável na jornada de trabalho”. Logo, se o tempo gasto no percurso implica dilatação da jornada deverá ser pago como extra. (BARROS, 2013, p. 528).

Afirma a autora ainda que, segundo interpretação do art. 4º da CLT, o tempo de serviço efetivo não é só o que o empregado se encontra trabalhando, mas também, o tempo em que o empregado permanece a disposição do empregador aguardando ordens, exceto disposição em contrário. O entendimento de Sergio Pinto Martins preleciona:

Dispõe o §2º do art. 58 da CLT que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. O legislador deu respaldo à orientação da Súmula 90 do TST, que esclarece que “o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho” (I). O requisito básico aqui é a condução ser fornecida pelo empregador, caso não seja, não haverá o cômputo como horas *in itinere*. (MARTINS, 2014, p. 592).

Por todo o exposto, fica demonstrado que os requisitos para a configuração das 12 horas *in itinere* são que o local de trabalho seja de difícil acesso e o segundo requisito é que não haja transporte público e que seja o transporte oferecido pelo trabalhador.

2.1 LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO OU NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR

Ao definir horas *in itinere* a CLT utiliza o termo local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Entende Alice Monteiro de Barros (2011, p. 529) que:

Muito se discutiu a respeito do conceito de local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Afirma uma corrente jurisprudencial que, se o transporte público existente fosse insuficiente para atender à demanda, aplicar-se-ia a **Súmula n. 90 do TST** ^{1º}, pois perderia a característica da regularidade. Em sentido oposto é a jurisprudência atual, sedimentada na **Súmula n. 90, III, do TST**, cujo teor é o seguinte: “A mera insuficiência do transporte público não enseja o pagamento das horas *in itinere*”. Se, entretanto, frise-se, o transporte existir, mas em horário incompatível com a jornada de trabalho do obreiro, as horas *in itinere*

procedem, pois horário incompatível é ausência de transporte (**Sumula n. 90, II, do TST**). Já se parte do percurso for fornecida por transporte público regular e outra parte não o for, as horas *in itinere* restringir-se-ão ao trecho não alcançado pelo transporte (**Súmula n. 90, IV, do TST**). Também não afasta o direito ao pagamento das horas *in itinere* o fato de o empregador cobrar ou não pelo fornecimento do transporte para o local de difícil acesso (**Súmula n. 320 do TST**). Lembre-se de que a Lei n. 7.418, de 1987, instituidora do vale-transporte, não cancelou o entendimento consubstanciado na **Súmula n. 90 do TST**, pois aquela se aplica quando há transporte público e esta Súmula incide quando não há o referido transporte, sendo o mesmo fornecido pelo empregador. A partir de 19 de junho de 2001, a matéria passou também a ter tratamento legal. A Lei n. 10.243 introduziu no art. 58 da CLT o §2º, que dispõe: “o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”. O referido preceito legal sofreu influência significativa da **Súmula n. 90 do TST**. (BARROS, 2011, p. 529).

Para a autora existe uma corrente jurisprudencial no sentido de que se o Transporte público for insuficiente para atender a demanda aplica-se a Súmula 90 do TST, por entender que perderia a característica da regularidade. O que tornaria o local de trabalho de difícil acesso, tornando incidente o enunciado da Súmula 90 do TST. Opondo-se a jurisprudência citada anteriormente, tem-se a jurisprudência atual sedimentada na Súmula 90, inciso III do TST, que afirma que a mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas *in itinere*. É entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

'HORAS IN ITINERE. TRANSPORTE PÚBLICO INTERMUNICIPAL. PRESUNÇÃO DE NÃO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ART. 58 DA CLT. A teor do art. 58, § 2º, da CLT, para que o tempo gasto no deslocamento ida/volta para o trabalho seja computado na jornada de trabalho são necessários dois requisitos, quais sejam, que o local seja de difícil acesso ou não servido por transporte público e que o empregador forneça a condução. Restando provada a existência apenas de transporte público intermunicipal no trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* são devidas, uma vez que aquele transporte, ainda que público e regular, não atende ao disposto no art. 58 da CLT, em razão da limitação da capacidade dos ônibus e da proibição de transportar passageiros em pé' (TRT-18ª Reg., Segunda Turma, RO-0167800-57.2009.5.18.0181, RELATOR: DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS, DJE 19.03.2010).

O inciso II da Súmula 90 do TST, por sua vez frisa, que se o transporte existir, mais for incompatível com a jornada de trabalho do empregado, as horas *in itinere* procedem, pois se o horário é incompatível, entende-se que exista ausência de transporte. Afirma a Súmula ainda que, se parte do percurso for fornecida por transporte público regular e outra parte não for, horas *in itinere* são restringidas ao trecho não

alcançado pelo transporte. O fato de o empregador cobrar ou não, pelo fornecimento de transporte para o local de difícil acesso, não afasta o pagamento das horas *in itinere*.

Em 19 de junho de 2001, foi introduzido no art. 58 da CLT §2º, que dispõem sobre o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e o seu retorno, por qualquer meio de transporte, que não será computado na jornada de trabalho exceto, quando se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer condução.

3 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHOS

O artigo 611 da CLT traz a definição de convenção coletiva, como sendo um acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, definindo as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas. Tal convenção tem efeito erga omnis. Já o §1º do artigo 611 da CLT afirma que os acordos coletivos são os pactos realizados entre uma e mais empresas com o sindicato da categoria profissional, onde são estabelecidas condições de trabalho aplicáveis a essas empresas. Assim sendo, segue o artigo 611 da CLT:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações. (SAAD *et al*, 2007, p. 653).

As convenções coletivas, ainda que de origem privada, criam normas autônomas, ou seja, regras jurídicas que são preceitos gerais, abstratos e impessoais, com finalidade a normatizar situações futuras. Conforme Delgado (2011, p.1308), “Guardam, assim, na sua conformação estrutural dubiedade instigante: são contratos sociais, privados, mais que produzem regra jurídica e não apenas cláusulas obrigacionais.”. Martins (2014) define convenções coletivas e explica sua origem:

As convenções coletivas de trabalho nasceram e desenvolveram-se, principalmente, na Europa Ocidental e nos Estados Unidos, difundindo-se pelos países industrializados. Desde sua origem já existiam vantagens para os convenientes: (a) para o empregador, era uma forma de negociação pacífica, sem perigo da ocorrência de greves; (b) para o empregado, era o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações com a consequente conquista de novos direitos para os trabalhadores; (c) para o Estado, era uma forma de não interferência, em que as próprias partes buscavam a solução de seus conflitos, culminando com um instrumento de paz social. Nas nações industrializadas as convenções coletivas foram surgindo dos fatos para as normas, ou seja, de baixo para cima, ao passo que nos países subdesenvolvidos o fenômeno foi inverso. As normas foram elaboradas pelo legislador e impostas aos sindicatos, com as consequentes sanções pelo descumprimento. Nestes países as convenções não chegaram a ter grande importância, a não ser a partir do momento do início da industrialização. Nas nações totalitárias o sindicato é comandado pelo Estado, sob o controle do partido governamental, sendo, na verdade, o instrumento das vontades estatais, mas existem convenções coletivas, que não são aplicadas aos seus pactuantes. (MARTINS, 2014, p. 906).

A semelhança entre a convenção e o acordo coletivo, é que neles são ajustadas condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, gerando efeito normativo. Para Martins (2014):

O acordo coletivo atende a peculiaridade e situações particulares da empresa. Atinge a paz social entre as partes. Tem maior flexibilidade, pois pode ser modificada ou atualizada mais facilmente do que a lei. Na verdade, existe apenas uma convenção coletiva, porém nossa legislação procurou diferenciar a convenção coletiva, que é pactuada entre sindicatos, do acordo coletivo, que é realizado entre sindicato profissional e empresa ou empresas. Outras legislações não fazem essa distinção. As federações ou as confederações, na falta das primeiras, poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, desde que inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações. (MARTINS, 2014, p. 829).

Saad (2007) explica a diferença entre convenção e acordo coletivo:

Duas são as diferenças entre a convenção e o acordo coletivo: a primeira obriga toda a categoria profissional na base territorial do sindicato, enquanto o segundo só alcança a ou as empresas acordantes; ainda o segundo, diz respeito à possibilidade de a empresa ou as empresas firmarem acordo sem assistência do sindicato representativo da categoria econômica a que se filia. (SAAD *et al*, 2007, p. 655).

A diferença é em relação aos sujeitos envolvidos e do âmbito de abrangência de suas regras jurídicas, sendo que o acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, já a convenção coletiva o pacto é

realizado entre sindicato da categoria profissional em um polo e no outro polo sindicato da categoria econômica.

A convenção coletiva incide em um universo mais amplo definido pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos, respeitando as fronteiras máximas da base territorial dessas representações. Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência bem mais restrita, englobando apenas ou empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não submete a empresas não convenientes, nem almeja os empregados destas, mesmo de tratando de mesma categoria econômica e profissional.

3.1 RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

A Carta Magna de 1988 reconheceu os acordos e convenções coletivas em seu artigo 7º inciso XXVI. Corroboram Martins (2014):

A Constituição de 1988 estabeleceu o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, XXVI). Reconheceu, portanto, não só as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos e também o seu conteúdo. [...] A negociação coletiva importa um ajuste de interesses, tratativas. É procedimento e um antecedente à convenção coletiva. A convenção e o acordo coletivo são o resultante, a consequência da negociação coletiva. São os instrumentos que são resultantes da negociação coletiva. (MARTINS, 2014, p. 907-908).

Existe entendimento doutrinário no sentido de que o sindicato por meio de acordo ou convenção coletiva pode negociar a jornada *in itinere*, no caso de concessões mútuas visando vantagens para ambas às partes, como no caso de obtenção de novas condições de trabalho. É entendimento de Martins (2014):

Há entendimento de que a jornada *in itinere* também pode ser negociada com o sindicato, mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII, da Lei Maior), pois há concessões mútuas vantagens recíprocas, inclusive para obtenção de novas condições de trabalho, como se a empresa fornecesse transporte gratuito em troca de não exigir a hora *in itinere*. [...] 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 a natureza da remuneração (§ 3º do art. 58 da CLT). As referidas empresas dificilmente terão essa situação fática. (MARTINS, 2014, p. 592-593).

Como condição de validade para a convenção coletiva exige-se necessariamente a forma escrita, sendo, portanto impossível que seja feita verbalmente como ocorre no contrato de trabalho. Tal exigência é para facilitar a sua aplicação e entendimento, não sendo a norma coletiva intuitiva por escrito será nula. Tratando -se a convenção coletiva de um ato formal e não meramente consensual como ocorre no contrato de trabalho, não poderá ter emendas e nem rasuras. Deverá ainda ser feita a norma coletiva em tantas vias quantos forem as partes pactuantes e a via do registro.

Exige-se ainda que, para aplicação da convenção coletiva, que haja publicidade, de maneira que toda categoria desta possa tomar conhecimento. Não se fazendo necessário a homologação da convenção coletiva para que esta tenha validade, como era exigido anteriormente pelo Decreto-Lei nº229/67.

As partes envolvidas no acordo deverão promover no prazo de oito dias contados da assinatura da convenção ou do acordo, o depósito de uma via para fins de registro e arquivo na Delegacia do Trabalho. Três dias contados a partir da data de entrega da via na Delegacia do Trabalho entrará em vigor a convenção ou acordo coletivo. Após este período deverão ser afixadas nas sedes dos sindicatos e nos estabelecimentos empresariais, no prazo de cinco dias da data do depósito, cópias autenticadas das normas coletivas.

O prazo máximo de validade das convenções e acordos coletivos é de dois anos, segundo o artigo 614, §3º da CLT. Em regra, as normas coletivas têm sido fixadas para vigor no prazo de um ano, mas com a constata mutação das condições econômicas exige-se um prazo mais curto ocorrendo a possibilidade da flexibilização dos direitos trabalhistas nas normas coletivas. Não podendo a convenção coletiva de forma alguma limitar direitos indisponíveis dos trabalhadores considerados individualmente.

4 PRÁTICAS UTILIZADAS PARA SUPRIMIR O PAGAMENTO DE HORAS *IN ITINERE*

O princípio da autonomia da vontade coletiva está insculpido na Constituição Federal no inciso XXVI do artigo 7º, que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, legitimando os sindicatos a atuar nos acordos e convenções coletivas.

Nesse sentido manifesta o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. PAGAMENTO DISCIPLINADO POR NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE. **Esta Corte trabalhista adota entendimento de que é possível a alteração das condições contratuais, por meio de negociação coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF/88, entendendo ainda não ser possível que o instrumento coletivo proceda à supressão total do direito obreiro às horas -in itinere-, o que não se verificou na espécie.** (TST - RR - 48900-71.2009.5.15.0158, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 19/11/2010). (GRIFO).

No dizer Delgado (2011, p. 1329) um debate importante que é provocado pela negociação coletiva trabalhista diz respeito as suas potencialidades jurídicas (quanto a extensão de sua criatividade de regras de direito) concomitantemente a discursão encontrada no direito trabalhista e no âmbito constitucional. Este debate leva ao chamado princípio da adequação setorial negociada. Que consiste em critérios de harmonização entre as regras jurídicas originárias da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as regras jurídicas originárias da legislação heterônoma estatal.

Nesse sentido:

Recurso de revista. Rito sumaríssimo. Horas "*in itinere*". Negociação coletiva. A partir da inserção do § 2.º ao art. 58 da CLT, pela Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, **a matéria atinente às horas "*in itinere*" passou a ser regulada por lei, constituindo garantia assegurada ao empregado. Embora acordos e convenções coletivas possam dispor sobre redução de determinado direito**, em razão da concessão de outras vantagens similares, de modo que ao final se mostre razoável a negociação alcançada, **não é admissível a utilização de instrumentos normativos que visem simplesmente suprimir um direito legalmente estabelecido, como no caso.** Recurso de Revista não conhecido. (TST, RR RR-134900-52.2009.5.03.0047, 4ª Turma, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DEJT 06.08.2010). (GRIFO).

Afirma Delgado (2011, p. 1330) que são amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas diante das normas heterônomas imperativas, perante do princípio da adequação setorial negociada. Atesta estar claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva do direito do trabalho.

Para o autor não é possível ocorrer a renúncia, pois o processo negocial coletivo falece de poderes de renúncia sobre direitos de terceiros. Cabendo apenas promover transação, hábil a gerar normas jurídicas, desde que não seja relativo a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, podendo aplicar adequação setorial negociada.

No mesmo sentido são as orientações jurisprudenciais seguintes:

RECURSO DE REVISTA. HORAS 'IN ITINERE'. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. No caso dos autos, evidencia-se que a decisão regional posicionou-se em sentido contrário ao entendimento desta Corte, segundo o qual a partir da inserção do § 2.º no art. 58 da CLT pela Lei n.º 10.243, de 19 de junho de 2001, as horas '*in itinere*' foram alçadas ao **patamar de norma de ordem pública, constituindo, pois, garantia mínima assegurada ao empregado. Como consequência, torna-se impossível a sua supressão por meio de negociação coletiva.** Com efeito, o inciso XIII do art. 7.º da Constituição Federal, ao prever a possibilidade de redução da jornada laboral, por meio de acordo ou convenção coletiva, **não autoriza a ilação de que possa ser ajustada a supressão integral de direito assegurado em lei.** Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (RR - 263700-53.2009.5.08.0114, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 23/03/2012). (GRIFO).

INTERVALO INTRAJORNADA. HORAS EXTRAS. REDUÇÃO. CONCESSÃO DO PERÍODO FALTANTE. A decisão do Tribunal Regional está em consonância com o art. 71, § 4º, da CLT e com a Orientação Jurisprudencial 307 da SDI-1 desta Corte. HORAS IN ITINERE . LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA DE TRABALHO. POSSIBILIDADE. O entendimento desta Corte, fundado no art. 7º, inc. XXVI da Constituição da República firmou-se no sentido de prestigiar a negociação coletiva. Entretanto, para as situações a partir da vigência da Lei 10.243, de 19 de junho de 2001 (art. 58 da CLT), **a jurisprudência vem repudiando a supressão integral do pagamento das horas in itinere , por meio de negociação coletiva. Trata-se de direito assegurado por norma de ordem pública, razão por que não é dado às partes negociarem para suprimi-lo.** A situação dos autos, entretanto, é de limitação a uma hora diária de percurso via regular negociação coletiva, situação que a jurisprudência desta Corte prestigia. INTERVALO QUE PRECEDE AS HORAS EXTRAS. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988 . O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em 17/11/2008, decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. São, assim, devidas horas extras pela não concessão do intervalo nele previsto. FÉRIAS. FRACIONAMENTO. PAGAMENTO EM DOBRO E ACRÉSCIMO DE UM TERÇO. O art. 134, § 1º, da CLT prescreve que, somente em situações excepcionais, é possível o parcelamento das férias em dois períodos, um deles nunca inferior a dez dias. O parcelamento irregular dá ensejo ao pagamento em dobro, por não se atingir o intuito precípua assegurado pela lei. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento. (TST - RR: 837000920075040383 83700-09.2007.5.04.0383, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 09/02/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/02/2011). (GRIFO).

Barros (2011, p. 159) alega que os tribunais têm deparado com questões que diz respeito a instrumentos coletivos intitulados acordos, onde os empregados enunciam a direitos individuais antecipadamente, como as horas *in itinere* que estão previstas no contrato, suprimindo comandos imperativos garantidores de direito mínimos. Sendo tais cláusulas invalidadas nos dissídios individuais. Continua a autora que esta hipótese não se encaixa como transação, vez que inexistente concessão feita pela empresa mas apenas pelos empregados que renunciam as horas *in itinere* antecipadamente.

Para Delgado (2011, p. 1331) não prevalece a adequação setorial negociada se relativo a direitos com indisponibilidade absoluta, que não passíveis de transação, nem mesmo por negociação coletiva. Esses direitos são aqueles envolvidos por um tutela de interesse público, por compor um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não contempla ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima conferida ao trabalho pela Constituição Federal.

5 LEGALIDADE E VALIDADE DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS E O ARTIGO 7º, INCISO XXVI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

É cediço pela jurisprudência e doutrina que a convenção coletiva de trabalho tem força obrigatória dentro da empresa que a firmou, valendo para os contratos trabalhistas dos empregados representados pela entidade sindical, é o que dispõe o artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988. Desde que não suprima direito tido como indisponível e individual. Nesse sentido é o entendimento da 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO . PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE . SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Reconhecida a má aplicação do disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, dá-se provimento ao agravo de instrumento a fim de determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA . PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE . SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1 . O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2 . O pagamento das horas in itinere está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. 3 . Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 4534220105030064 453-42.2010.5.03.0064, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 29/05/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013). (GRIFO).

A autocomposição é aceita na justiça do trabalho, pois as partes livre e legitimamente negociam direitos de seus interesses. Ainda por meio do artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV é admitido a flexibilização das normas trabalhistas mediante

acordo ou convenção coletiva para reduzir salários, jornada de trabalho e turnos de revezamento superiores a seis horas, o que demonstra a força desses acordos.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem sido firme no entendimento que é inválida a cláusula coletiva que suprime as horas *in itinere* previstas no § 2º do artigo 58 da CLT, o qual foi incluído pela Lei nº 10.243/2001, por tratar-se de direito decorrente de lei, o qual não pode ser suprimido por norma coletiva.

Nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO. NULIDADE. Esta Corte tem procurado dar efetividade ao comando constitucional, privilegiando as negociações coletivas como forma de resolução pacífica dos conflitos. Contudo, **não pode validar cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho a qual expressamente dispõe que as horas de trajeto não serão remuneradas, uma vez que se trata de direito legalmente assegurado ao empregado, não podendo ser suprimido por norma coletiva.** Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 143940-11.2008.5.06.0241, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 02/06/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: 11/06/2010.) (GRIFO)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE . NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. IMPOSSIBILIDADE. OFENSA AO ARTIGO 7º, INCISO XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. NÃO CARACTERIZADA. NÃO PROVIMENTO. **O Tribunal Regional, ao afastar a aplicação da norma coletiva que eximia o empregadora do pagamento de horas - in itinere -, proferiu decisão em consonância com a atual jurisprudência desta Corte, segundo a qual é inválida a cláusula coletiva prevendo a supressão de tal direito. Precedentes deste Tribunal Superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento .** (TST - AIRR: 1457020115240101 145-70.2011.5.24.0101, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 08/08/2012, 2ª Turma). (GRIFO).

Assim, de acordo com o entendimento jurisprudencial a autonomia de vontade coletiva não pode ser ilimitada a ponto de opor disposição legal que confere direito ao trabalhador. Dessa maneira os Tribunais entendem como inválida cláusula coletiva que exclui o direito às horas *in itinere*.

Corroborando com entendimento dos Tribunais, Delgado (2011):

Observe-se, finalmente, que a jurisprudência tem decantado, cada vez mais, critério objetivo e transparente dessa adequação setorial negociada: tratando-se de vantagem jurídica situada acima do patamar heterônomo estatal, tornam-se válidos os contornos da regra coletiva instituidora da parcela. Tratando-se, porém, de direito regulado por norma heterônoma estatal imperativa, **não cabe à negociação coletiva restringi-lo – exceto se a própria regra estatal assim o permitir.** (DELGADO, 2011, p. 1331). (GRIFO).

Manifesta Resende (2011) sobre aplicação da supressão do cabimento de horas *in itinere*:

No tocante às horas *in itinere*, embora ainda não exista súmula nem orientação jurisprudencial a respeito, o entendimento do TST já é uniforme: **é válida a modulação do tempo *in itinere* por norma coletiva, mas não cabe a supressão do direito. Em outras palavras, com o fundamento no disposto no art. 58, § 3º, da CLT²², o TST entende que é cabível que a norma coletiva fixe um determinado valor ou tempo para o deslocamento, independentemente do tempo efetivamente gasto, mas não é viável a mera supressão do pagamento das horas *in itinere*, posto que previsto em lei.** Observe-se que, de um lado, o próprio art. 58, § 3º, da CLT, já constitui regra flexibilizadora. Por sua vez, a apuração do tempo *in itinere* sempre suscitou dúvidas ao operador do direito, razão pela qual o TST admite seja a matéria disciplinada em norma coletiva, desde que não suprimido o direito assegurado por preceito em lei. (RESENDE, 2011, p. 995). (GRIFO).

Afirma Barros (2011, p. 139-140) que os acordos coletivos onde ocorrem a renúncia antecipada dos direitos individuais como as horas *in itinere*, tem as suas cláusulas invalidadas.

Para a autora a matéria já esta consubstanciada na Súmula 90, inciso I do TST há muitos anos, não havendo portando controvérsia da questão. Continua, demonstrando que a matéria tem tratamento legal no artigo 58, § 2º da CLT e que é um tema polemico, existindo divergência jurisprudencial.

Atestando cito Barros (2011):

Entendemos que mesmo diante da flexibilização a renúncia continua sofrendo restrições no Direito do Trabalho, em razão das **barreiras ou limites** impostos pelo art. 166 do Código Civil de 2002 (o qual dispõem que a renúncia requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita em lei), pelo conteúdo expresso ou implícito das normas, pelo fim visando por elas, pela necessidade de constituir manifestação volitiva livre, pela inviolabilidade de concretizar-se de forma tácita e quando a direitos futuros. A Constituição da República de 1988 flexibilizou o princípio da irrenunciabilidade do sistema trabalhista, mas apenas no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, os quais não comportam interpretação extensiva (cf. Pinho Pedreira. *Principiologia do Direito do Trabalho*, Salvador: Gráfica Contraste, 1996, p. 158). **A consequência da irrenunciabilidade é a nulidade do ato.** (BARROS, 2011, p. 160). (GRIFO).

A autora aborda a questão referente a possibilidade de nulidade das cláusulas de convenção ou acordo coletivo. Expõe que é possível a nulidade da cláusula com base no artigo 83, IV, da Lei Complementar n. 75 de 1993, que outorga competência ao Ministério Público para propor ação anulatória junto aos órgãos trabalhistas, no caso em que houver violação das liberdades individuais ou coletivas, ou

dos direitos indisponíveis do trabalhador. No caso das ações coletivas, devem ser propostas nos tribunais, seguindo manifestações jurisprudenciais.

Segundo Martins (2014, p. 593), a cláusula de norma coletiva que afasta hora de trajeto não tem valor, e nem a redução das horas, por violar o § 2º do artigo 59 da CLT. O acordo deve observar o princípio da razoabilidade. Afirma que a norma coletiva é menos benéfica que a lei. O princípio da razoabilidade delibera que o ser humano deve proceder conforme a razão, da mesma maneira como procederia qualquer homem médio e comum. Determinando assim um padrão comum que o homem médio teria em qualquer situação.

Barros (2011, p. 137-138), destaca que o artigo 8º da CLT autoriza as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais e contratuais, decidir, dependendo do caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente as do Direito do Trabalho, agindo de acordo com usos e costumes, o Direito Comparado, mais sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular impere sobre o interesse público.

Como observado acima pela autora, o Direito do Trabalho é regido por princípios que são norteadores das relações trabalhista. No caso de negociações e acordos coletivos estes princípios tem que ser observados.

O princípio da proteção é consolidado na norma e na condição mais favorável, cujo o fundamento se integra a essência do Direito do Trabalho. Seu efeito consiste em tentar corrigir desigualdades, originando uma superioridade jurídica em favor do empregado, ante a sua condição de hipossuficiência. O princípio da norma mais favorável por sua vez é fundamentado na existência de duas ou mais normas, cuja a preferência na sua aplicação é objeto de polêmica, autorizando a aplicação da norma mais favorável independente de sua hierarquia.

O princípio da irrenunciabilidade está vinculado a idéia de imperatividade, ou seja, de indisponibilidade de direitos. Tendo como objetivo limitar a autonomia da vontade das partes, por não ser viável ao ordenamento jurídico, impregnado de normas de proteção ao trabalhador, permitindo que o empregado renuncie a tais direitos.

Barros (2011, p. 529-531) questiona se as convenções e acordos coletivos podem prever a isenção de pagamento das horas *in itinere* ou instituir um teto máximo a esse título. Afirma, que sendo incontestável que o empregado trabalhe em local de difícil acesso, não servido por linha regular de ônibus, e cita ainda como exemplo, que

gaste uma hora diária *in itinere*, sempre em horário que exceda à jornada normal de trabalho, nos termos do artigo 4º da CLT, deverá receber essas horas como extras integralmente, por se tratar de tempo à disposição do empregador, ainda que a norma coletiva tenha previsão de não pagamento das horas *in itinere* ou um teto a esse título. Segue alegando que prevalece no Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade de direitos. E que celebrada convenção ou acordo coletivo, nos moldes do artigo 58, §2º da CLT, que infrinja lei, é de se decretar a nulidade da cláusula, até mesmo por meio de reclamação individual, sob pena de se negar a atribuição de julgar da Justiça do Trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho foi estudado o reconhecimento e validade da cláusula de acordo ou convenção coletiva que limita o pagamento de horas *in itinere*. E a definição de horas *in itinere* nos termos do artigo 58, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que são definidas como o tempo que o empregado está à disposição do empregador, quando a empresa é localizada fora do perímetro urbano, via de regra, em local de difícil acesso e que seja inviável de ser atingido pelo trabalhador sem o uso de transporte.

A validade e os efeitos dos acordos e convenções coletivas de trabalho, a definição de convenção coletiva nos termos do artigo 611 da CLT, como sendo um acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, definindo as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas.

O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho nos termos do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988, e o tempo de validade desses acordos e convenções que não pode ultrapassar 2 anos. Para os doutrinadores citados no presente trabalho, restou demonstrado que não é possível a supressão de direito tido como indisponível, o que inclui as horas *in itinere*, vez que tal supressão vai contra a Constituição Federal, e também contra os Princípios do Direito Trabalhista.

Os Tribunais prestigiam os acordos e convenções coletivas, nos termos do artigo 7º, inc. XXVI da Constituição da República, entretanto, é entendimento

jurisprudencial o afastamento da aplicação das cláusulas da norma coletiva que exima o empregador do pagamento das horas *in itinere*, sendo inválidas as cláusulas coletivas prevendo a supressão de tais direitos. Os Tribunais repudiam a supressão integral do pagamento das horas *in itinere*, por meio da negociação coletiva, por se tratar de direito assegurado por norma de ordem pública, razão esta que não é dado às partes poder para negociarem ou suprimi-lá.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BRANCO, Ana Maria; SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, Jose Eduardo. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Comentada por Eduardo Gabriel Saad. 40 ed. atual. e rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2007.

BRASIL. **Constituição Federal**, 1988.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**: Legislação Complementar e Jurisprudência. 36 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FACULDADE ATENAS. **Manual Elaboração de Projeto de Pesquisa**. Faculdade Atenas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

JUSBRASIL. Site de pesquisa: Legislação e Jurisprudência. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 03 mar. 2014.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ed. São Paulo: Atlas, 2005.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Método, 2011.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**: versão universitário. 4 ed. São Paulo: Método.