



A REVOGAÇÃO DO DIREITO ÀS HORAS *IN ITINERE* TRAZIDO PELA REFORMA TRABALHISTA E SEU IMPACTO NA CARACTERIZAÇÃO DE ACIDENTE DE TRAJETO

THE ABROGATION OF THE RIGHT TO HOURS *IN ITINERE* BY THE LABOR REFORM AND ITS IMPACT ON THE CHARACTERIZATION OF TRAVEL ACCIDENT

Ana Paula Deluca¹
Juliana Maciel²

RESUMO

A presente pesquisa é explicativa e concomitantemente exploratória. Demonstrando a importância da avaliação e posição sobre as mudanças das horas *in itinere*, conforme a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 e sua atual equivalência para com os empregados. Além das referidas mudanças legislativas, faz-se o estudo do direito às horas itinerárias no contrato de trabalho antes da reforma e os princípios norteadores, como o da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e o princípio da proibição ao retrocesso social. Tem como pressuposto a origem das horas itinerárias e de que forma surgiram, atrelado ao seu conceito e características, até sua revogação, conjuntamente com a importância da jornada de trabalho. Apresenta também a relação do acidente de trajeto amparado como acidente de trabalho, compreendendo acerca da sua aplicação e ainda em relação às Medidas Provisórias 905/2019 e 955/2020. Por fim, tem como objetivo demonstrar se houve ou não prejuízos ao empregado em virtude da reforma trabalhista após a revogação das horas itinerárias e sua legislação do acidente de percurso. Concluindo que há supressão do direito ao recebimento das horas *in itinere* pela reforma trabalhista que por conseguinte, vem de encontro com o preceito legal relacionado ao acidente de trajeto, que gerou desta forma, conflito doutrinário e jurisprudencial.

Palavras-Chave: Horas Itinerárias. Reforma Trabalhista. Percurso. Acidente.

¹Graduanda em Direito, Universidade do Contestado. Campus Canoinhas. Santa Catarina. Brasil. E-mail: apd123@outlook.com

²Possui graduação em Direito pela Universidade do Contestado e especialização em Direito Público pela Uniasselvi. Atualmente é Coordenador Executivo do PROCON da Prefeitura de Canoinhas e Professor do Curso de Direito da Universidade do Contestado. Santa Catarina. Brasil. E-mail: julianamaciel@hotmail.com

ABSTRACT

The present research, being explanatory, and concomitantly, exploratory. Illustrates the importance of the evaluation and position on the changes to the hours *in itinere*, according to the Labor Reform Law nº 13.467 / 2017, and its current relevance to employees. Concomitant to these changes, it is include the right to travel hours in the employment contract prior to the reform and the guiding principles, such as the Harmful Contractual Unalterability, Principle of the Most Favorable Norm, Principle of the Most Beneficial Condition and the Principle of Prohibition to Social Retreat . It has consider the origin of the itinerary hours and how they arose, linked to its concept and characteristics, until its abrogation, together with the importance of the workday. It has also present the relation of the commuting accident as an accident at work, understanding its application and the relation to the Provisional Measures 905/2019 and 955/2020. Finally, it aims to demonstrate whether or not there were losses to the employee due to the labor reform and the abrogation of hours and its legislation the commuting accident. Thus, demonstrating the suppression of the right to hours in itinere, with doctrinal positions and jurisprudence, in the face of contractual labor relations, as in an eventual work accident that occurred after the labor reform.

Keywords: Itinerary Hours. Labor Reform. Commute. Accident.

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, juntamente com outras leis esparsas, engloba todos os direitos trabalhistas referentes ao empregado/trabalhador. Com caráter evolutivo, entre greves e conflitos, foi fruto das conquistas sociais que tiveram por objetivo garantir os direitos trabalhistas.

Outrossim, o Direito do Trabalho deve caminhar junto com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88, que traz seus principais princípios norteadores das garantias trabalhistas. E assim, seu direito posto e adquirido mesmo antes da Reforma Trabalhista.

Portanto, o presente estudo tem, justamente, a finalidade de analisar e demonstrar uma das mudanças ocorridas na CLT, depois do advento da Lei nº 10.243/2001 e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que foi a supressão da garantia às horas itinerárias ao empregado, devido a sua revogação.

Desse modo, surge a necessidade de abarcar sua origem, o seu conceito, as suas características e tudo que levou a sua revogação. Como também a construção teórica da jornada de trabalho até a principal teoria do tempo de deslocamento com posição doutrinária. Por conseguinte, a comparação da lei anterior nº 10.243/2001 e,

após, com a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, avaliando a retirada do direito às horas itinerárias.

E, por fim, perquirir sobre a equiparação do acidente de trabalho com o acidente de trajeto, seus conceitos e sua nova proposta da legislação trazida pela Medida Provisória nº 905/2019 e após, sua revogação da proposição com a Medida Provisória 955/2020. Em seguida, demonstrar como o Judiciário tem decidido acerca do tema, através de jurisprudências atinentes, evidenciando a aplicação da legislação brasileira acerca da equiparação ou não do acidente.

2 A COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ATÉ O TEMPO DE DESLOCAMENTO

O Direito do Trabalho se destaca pelo fato de ser um ramo do Direito com diversas funções, seja para o empregado como para o empregador, visto sua busca constante pelo equilíbrio na relação contratual trabalhista, e em consequência das constantes modificações nas doutrinas e na legislação. Além disso tem como fonte basilar, princípios unicamente aplicáveis a esta subdivisão do Direito Privado.

A relação empregatícia passou por várias transformações, sejam elas benéficas ou não para ambos os lados, pois o contrato de trabalho é firmado entre o empregador e o empregado, seja ele por tempo determinado ou indeterminado. Deste modo dispõe o art. 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

O acordo tácito, que faz menção no artigo, é a aceitação que nasce pelo silêncio das partes, já o acordo expresso, é aquele firmado desde o começo da contratação, sem desavenças. Assim, nasce uma relação jurídica, envolvendo duas pessoas: o empregador e o empregado. Relação essa, baseada no contrato de trabalho, conforme Cisneiros (2018, p. 19), aduz em sua obra:

O contrato de trabalho, além de consensual, informal e de trato sucessivo, é um pacto comutativo e sinalagmático. Comutativo – O contrato comutativo é aquele onde as partes têm conhecimento prévio dos deveres e direitos acordados. Não pode haver surpresa para as partes, ao contrário do contrato aleatório (*alea* = sorte). Sinalagmático – O contrato de trabalho é sinalagmático (recíproco em direitos e deveres). O empregado tem o dever de colocar-se à disposição do empregador (art. 4º da CLT) e o empregador tem o direito de exigir trabalho do empregado. O empregador tem o dever de

pagar salário e o empregado tem o direito de exigir salário. Todo contrato sinalagmático é, necessariamente, oneroso, pois ambas as partes enriquecem e empobrecem, ante a reciprocidade de direitos e deveres. Sendo assim, o contrato de trabalho é um contrato oneroso.

Deste modo, o contrato de trabalho, havendo direitos e deveres a ambas as partes. Deste modo o art. 3º da CLT, confirma o instituto: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Com obrigações contratuais básicas, como boa-fé, colaboração e fidelidade, dentro das cláusulas firmadas.

Contudo, os contratos de trabalho existem para serem cumpridos, com todos os seus termos fixados no ato de mútuo acordo. Após seu surgimento, pode passar por modificações ou alterações, para beneficiar o empregado, mas mantendo uma relação contínua de emprego.

A fim de proteger essa relação contratual, existem alguns princípios que devem ser observados. Quais sejam, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e o princípio da proibição ao retrocesso social.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é de grande importância para o ordenamento jurídico atual, evidenciando na proteção das inalterabilidades contratuais lesivas para com o empregado, o qual é parte da hipossuficiência da relação empregatícia. Apresentando assim o equilíbrio nos contratos, permanecendo-os em concordância, sem eventuais modificações lesivas posteriores a contratação de fato.

Resende (2020, p. 34) em relação ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva leciona que “são, em regra, vedadas as alterações do contrato de trabalho que tragam prejuízo ao empregado. Ao contrário, as alterações favoráveis ao empregado são permitidas e inclusive incentivadas pela legislação”. O art. 444, *caput* da CLT, confirma a alteração do contrato de trabalho se caso for insatisfatório para ambos os lados. A sua permissão adequa-se na estipulação dos interessados, não podendo ser modificada no curso do contrato unilateralmente, estabelecendo o seu cumprimento firmemente.

O princípio da norma mais favorável consagra que na oportunidade advinda, proveniente de duas normas legisladas sobre o assunto, prevalecerá o que mais seja

favorável ao empregado, mesmo sendo esta inferior em comparação à outra. E até mesmo utilizada ao consubstanciar alguma omissão ou incerteza na norma.

De acordo com Renzetti (2018, p. 6), “o princípio da norma favorável ao trabalhador não é absoluto, ou seja, não poderá ser aplicado quando existirem normas de ordem pública ou de caráter punitivo. Exemplo: prazo prescricional”. Ou seja, devem ser constitucionais e integrarem o ordenamento jurídico.

O princípio da condição mais benéfica, em suma “impõe que as condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento de empresa deverão prevalecer diante da edição de normas que estabeleçam patamar protetivo menos benéfico ao empregado” (RESENDE, 2020, p. 29). Assim, os requisitos permanecerão, e apenas poderão ser modificadas ou alteradas, se caso sobrevier outra cláusula subsequente que seja mais benéfica. E também, em relação a direito dos trabalhadores, que visa à melhoria de suas condições, conforme expressa o art. 7º, *caput* da CRFB/88.

Marmelstein (2019, p. 285), demonstra em sua obra de Curso de Direitos Fundamentais, que o princípio da proibição ao retrocesso social ou também chamado, em francês, de efeito *cliquet*, explicam este instituto como “em alusão a uma técnica de engenharia mecânica que impede a reversão de um processo, uma vez ultrapassado determinado estágio, simbolizado por um som de “clic””. Outro exemplo que o autor utilizou para explicar o fenômeno é o de uma chave sendo virada, trancando determinada porta, e assim vedando qualquer passagem, impedindo-a.

Portanto, a proibição ao retrocesso social, aduz a sua permanência, não concedendo mudanças sobre os direitos obtidos. Que os demais se beneficiam dos ordenamentos jurídicos resultantes das determinações positivadas.

Segundo Souza (2015, p.69), o Estado tem como fundamento os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme descreve:

O Estado tem como fundamento os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além de outros (art. 1º da CF) e, como objetivo fundamental, criar uma sociedade livre, justa, solidária e desenvolvida, sem pobreza e desigualdades, sem preconceitos ou discriminações, a qual garanta o bem de todos (art. 3º da Constituição Federal). Verificamos, já no início da Constituição, referência expressa no sentido da garantia dos direitos individuais e sociais, da igualdade e da justiça. Os direitos sociais apresentam-se como Direitos positivos e negativos. Quanto à efetividade dos mesmos, em relação aos Direitos de prestações, normalmente, exigem uma

postura ativa do Estado, na esfera econômica e social, em sua implementação.

Ademais, este princípio pode ser reconhecido como um direito fundamental, favorecendo os direitos adquiridos. Embora sejam permanentes, como atuação do Estado, esses direitos podem ser alterados, mas desde que não diminuam ou menosprezem os direitos obtidos e necessários ao desenvolvimento humano, tomando como medida o desenvolvimento legislativo social.

Os princípios aqui descritos são de suma importância para que a relação contratual entre empregado e empregador seja equilibrada e garanta o cumprimento às normas trabalhistas.

Quando se fala em contrato de trabalho, há um item essencial para se regulamentar, a jornada de trabalho. Existem critérios básicos para a sua definição, são eles: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo a disposição do empregador, e por fim, o tempo de deslocamento. Faz-se necessário conceituar tais critérios.

Sobre o Tempo Efetivamente Trabalhado do operário, significa que apenas será computada em sua jornada de trabalho o tempo em que de fato esteja realizando seu labor em proveito ao empregador, eventuais paralisações ou intervalos, não computam ao tempo laborado.

De acordo com Delgado (2018, p. 1.028), “em suma, exclui-se do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador”. Admitindo a percepção do trabalho conforme as horas laboradas diariamente/semanalmente, entre 8hrs diárias e 44hrs semanais, nunca inferiores ao salário mínimo (art. 7º, inciso VII e XIII, da CRFB/88) entre tantas outras contratações com horários variáveis.

O Tempo à Disposição do empregador abarca o segundo critério para caracterização da Jornada de Trabalho. Este, por sua vez, abrange tanto o período laborado do empregado como os intervalos/descansos, independente ou não da prestação de serviço existente. Como denota o art. 4º e seu §2º da CLT, de acordo com a Lei nº 13.467, de 2017:

Art. 4º - Considera-se como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. [...] § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado

como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (BRASIL, 1943).

Assim, será computado o tempo de serviço se este permanecer na empresa ou trabalho a disposição do empregador, aguardando suas ordens. E não fará parte as atividades particulares ou por escolha própria, enumeradas nos incisos I ao VIII, do art. 4º, §2º da CLT, mencionado acima.

Por fim, o último elemento caracterizador da jornada de trabalho é o tempo de deslocamento, objeto de estudo desta pesquisa. Com o advento da chamada reforma trabalhista, o tempo despendido pelo empregado para deslocamento até o seu local de trabalho, quando indisponível transporte público e o local seja de difícil acesso, não faz mais jus ao recebimento de adicional para tanto.

Contudo as chamadas horas *in itinere*, tem como o tempo gasto, o de sua residência ao emprego, e o seu retorno, sendo o lapso de tempo não efetivamente trabalhado e sim, o seu deslocamento.

De acordo com Martinez (2019, p. 403), o tempo de deslocamento é considerado como serviço ficto, por estar fora do horário de trabalho:

Por outro lado, entende-se por serviço efetivo ficto ou fictício o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, fora do horário de trabalho, por conta do deslocamento residência/trabalho/residência para lugares de difícil acesso ou não servidos por transporte público.

Houve a mudança do art. 58 e seus parágrafos da CLT, os quais traziam o direito às horas *in itinere*, ou seja, o tempo de deslocamento, que fazia menção na jornada de trabalho, contudo, com a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467, trouxe nova redação, no qual dispõe:

Art. 58 [...] § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 1943).

E em análise doutrinária sobre o referido artigo, Cassar e Borges (2017, p. 28), traz seu posicionamento no sentido de que:

O tempo gasto pelo empregado como percurso casa-trabalho e trabalho-casa foi desconsiderado como tempo à disposição e, assim, como tempo de serviço. Portanto, foi alterada a redação do § 2 do art. 58 da CLT para adotar a posição oposta da anterior e, com isso, devem ser canceladas as Súmulas 90 e 320 do TST. Além disso, o § 2 do art. 58 da CLT excluiu da jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a 'efetiva ocupação do posto de trabalho'.

Contudo, encontra-se exceções a sua utilização no art. 238, §3º da CLT, segundo o qual a aplicabilidade das horas de deslocamento, para o trabalho ferroviário, tendo o trabalhador direito às horas *in itinere*, ou seja, o seu tempo gasto em deslocamento de sua residência até seu trabalho e retorno, integrarão a jornada de trabalho:

Art. 238. Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada. [...] §3º No caso das turmas de conservação da via permanente, o tempo efetivo do trabalho será contado desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma. Quando o empregado trabalhar fora dos limites da sua turma, ser-lhe-á também computado como de trabalho efetivo o tempo gasto no percurso da volta a esses limites (BRASIL, 1943).

Portanto, conforme Leite (2018, p. 544), em sua obra, analisa sobre a jornada de trabalho como um todo:

A jornada de trabalho diária não diz respeito somente ao tempo em que o trabalhador se encontra, efetivamente, prestando seu labor, mas engloba também o tempo em que fica à disposição do empregador e, em alguns casos, o lapso temporal despendido pelo trabalhador no trajeto casa-trabalho-casa.

Outrossim, visando a saúde do trabalhador e sua integralidade física, a jornada de trabalho será o período em que o empregado permanecer a disposição do empregador, executando ordens ou aguardando-as.

3 HORAS *IN ITINERE* ENTRE A LEI Nº 10.243/2001 E SUA REVOGAÇÃO COM A LEI Nº 13.467/2017

As horas itinerárias ou *in itinere*, traduzido do latim, significa “na estrada” (tradução livre) as quais eram computadas na jornada de trabalho do empregado, considerando tanto o tempo de deslocamento da sua residência até o seu trabalho, quanto o seu retorno.

A concepção as horas *in itinere* está disposta na Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que até o presente momento, não se encontra expressamente revogada ou suspensa, contudo, é aplicada aos contratos de trabalho anteriores a reforma trabalhista, que será melhor explanado adiante:

Súmula nº 90 do TST: HORAS 'IN ITINERE'. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978). II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995). III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas 'in itinere'. (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993). IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas 'in itinere' remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993). V - Considerando que as horas 'in itinere' são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) (BRASIL, 2005).

Martinez (2019, p. 407), esclarece em sua obra, as diferenças sobre local de difícil acesso, servido ou não por transporte público, e os locais de fácil acesso, que a Súmula nº 90 do TST traz, sendo explicado adiante:

Para bem entender essa colocação convém imaginar as variáveis possíveis nas quais um trabalhador poderia se encontrar e, ao lado delas, a solução que vinha sendo normalmente aplicada pela jurisprudência: a) Local de difícil acesso e ainda não servido por transporte público (exemplo visível na maior parte das situações em que se discute sobre o tema): concedia-se o direito às horas *in itinere*. b) Local de difícil acesso, mas servido por transporte público (exemplo visível no trabalho realizado no topo de montanhas para as quais o acesso somente se dá por teleféricos): não se concedia o direito às

horas *in itinere*. c) Local de fácil acesso, embora não servido por transporte público (exemplo é visível num trabalho realizado durante a madrugada num local por onde não circula transporte público): concedia-se o direito às horas *in itinere*. d) Local de fácil acesso e ainda servido por transporte público: não se concedia o direito às horas *in itinere*. Diante das possíveis situações aqui arroladas, o 'local de difícil acesso' somente era (e ainda será em caráter residual) considerado como garantidor das horas *in itinere* se, e somente se, 'não servido por transporte público'. Perceba-se que até mesmo os locais de difícil acesso, desde que servidos por transporte público, perdiam o caráter de garantidores das horas *in itinere*.

Contudo, a Súmula em comento, é totalmente incompatível com a nova redação trazida pela Reforma Trabalhista ao art. 58, §2º da CLT, mas sua revogação expressa ainda não ocorreu, pode-se entender como uma revogação tácita, que mesmo ela não sendo expressamente revogada pela nova lei, passa a ser incompatível com o ordenamento jurídico posto. Senão, vejamos:

Revogação é o ato de tornar sem efeito uma norma, retirando a sua obrigatoriedade; exprime a ideia de fim da norma obrigatória. A lei nova começa a vigorar a partir do dia em que a lei revogada perder a sua força; e isso se dá ciclicamente, no dia em que a lei revocatória passa a ter vigência, passa a ser obrigatória, ou seja, finda a *vacatio legis*. Enquanto não começar a obrigatoriedade da lei nova, a anterior continuará a ter eficácia, a não ser que se determine a sua suspensão. A revogação pode ser: expressa: quando a norma revogadora declara qual a lei ou os dispositivos de lei foram extintos; tácita: quando houver incompatibilidade entre a lei nova e a antiga, pelo fato de a lei nova passar a regular, parcial ou totalmente, a matéria tratada pela lei anterior (SANTOS; HAJEL FILHO, 2020, p. 69).

Sendo assim, haverá revogação tácita quando “a lei nova que não disponha expressamente sobre a revogação de lei anterior poderá revogá-la tacitamente quando (LINDB, art. 2º, §1º): seja incompatível com a lei anterior; disponha por inteiro da matéria objeto da lei anterior” (MARTINS FILHO, 2019, p. 72-73). Portanto, pode-se considerar que a Súmula 90 do TST é incompatível com a legislação vigente, sendo apenas aplicado aos contratos anteriores a Reforma Trabalhista.

Quanto a Lei no 13.467/17, da Reforma Trabalhista, foi mais radical e dispõe agora que não são consideradas como tempo de serviço ou à disposição do empregador. Com efeito, o fato de o empregador fornecer o transporte já é uma comodidade para o trabalhador, que não precisa gastar com esse item de consumo. Remunerá-lo, ainda mais com o adicional de serviço extraordinário, quando não despense qualquer esforço, fugia dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, razão da mudança de disciplina jurídica pela Reforma Trabalhista (MARTINS FILHO, 2019, p. 162).

A CLT, com a redação dada pela Lei nº 10.243/2001, em seu art. 58, §§2º e 3º, antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), garantia o direito das horas itinerárias no caso em que a empresa estivesse em um local de difícil acesso ou que não fosse contemplada por transporte público, assim o empregador fornecia a condução. Havia, ainda, a possibilidade de acordo ou convenção coletiva sobre o tempo gasto e a remuneração sobre este direito trabalhista, o qual dispunham da seguinte maneira os parágrafos e o artigo:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. [...] § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local 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. § 3º 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 (BRASIL, 1943).

No momento atual e com a nova produção escrita trazida pela Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, aduz que o tempo em que o empregado gasta para ir ao seu trabalho e o seu retorno não será mais computado como tempo a disposição do empregador, seja caminhando ou por transporte público ou o fornecido pelo empregador, assim sendo, o art. 58, caput, continua sem alteração, o que mudou drasticamente foi à redação do §2º, e a sua revogação total do §3º, assim sua situação recente abarca a seguinte disposição:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. [...] § 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; §3º (Revogado) (BRASIL, 1943).

Portanto, para ser configurado o direito às horas itinerárias, antes da Reforma Trabalhista, havia de mostrar que o local de trabalho era de difícil acesso, não sendo disponibilizado transporte público, e a condução era fornecida pelo empregador.

Contudo, a supressão deste direito é nítida, pois não está mais disponível ao trabalhador, visto que não são mais consideradas horas itinerárias como tempo a disposição do empregador, não computando assim como jornada de trabalho.

Essas alterações legislativas, a par de facilitarem e estimularem as fraudes no tocante ao tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, constituem violação ao princípio da vedação do retrocesso social, além de reduzirem a produção do direito por meio de interpretação jurisprudencial (CLT, art. 8º, § 2º; TST, Súmula 90) (LEITE, 2019, p. 559).

Está evidente a supressão dos direitos trabalhistas com a revogação e a alteração dos §§3º e 2º do art. 58 da CLT, caminhando ao retrocesso de direitos na contramão do princípio da proibição ao retrocesso social.

4 AS HORAS *IN ITINERE* E O DIREITO ADQUIRIDO

O desenvolvimento social da coletividade gera a necessidade de mudanças, as quais têm seus efeitos e consequências. O Estado, por conseguinte, tem o dever de acompanhar as transformações sociais, inclusive traçando alterações legislativas, que por vezes, extinguem ou alteram direitos postos.

O *caput* do art. 7º da CFRB/88 aduz sobre os direitos entre os trabalhadores urbanos e rurais, buscando constantemente o amparo social e econômico como objetivo final. O direito fundamental tem o papel de buscar a equidade, como característica principal ao desenvolvimento do empregado e empregador, assegurando o afastamento de possíveis supressões de seus direitos garantidos. Kátia Magalhães Arruda em sua obra de Direito Constitucional do Trabalho sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal (1998; p. 38), dispõe:

Hodiernamente é inconcebível falar em sociedade que não reconheça os direitos fundamentais, principalmente no que se refere aos direitos de liberdade e aos direitos sociais, que caminham em constante busca e equilíbrio em um contexto de luta de classes. Embora para alguns os direitos de liberdade sejam, às vezes, comprimidos pelos direitos de igualdade, diminuindo a esfera das liberdades individuais, o que se percebe é que, ao garantir liberdade sem igualdade, incorre-se inevitavelmente no seguinte questionamento: liberdade para quem? Para os poucos que se igualam?

Com o advento da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, o artigo 58, §§2º e 3º, foram alterados, e assim o empregador se encontra desobrigado ao pagamento das horas itinerárias. Demonstrando assim um desequilíbrio na relação empregatícia.

Trata-se de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial. [...] Ou seja, a eliminação das horas *in itinere* do ordenamento jurídico não afeta, entretanto, o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho. Embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo - não podendo, desse modo, prevalecer. Afinal, ao ingressar nos muros do estabelecimento empresarial, o trabalhador se coloca sob o pleno poder empregatício, fato que define, de maneira relevante, os conceitos jurídicos de jornada de trabalho e de duração do trabalho. A jornada de trabalho se inicia, desse modo, indubitavelmente, no instante em que o trabalhador se coloca sob a plenitude do poder empregatício, no ambiente do estabelecimento e da empresa; e isso significa o instante em que ingressa nos muros do ambiente empresarial, terminando a jornada no instante em que deixa os muros desse mesmo ambiente do estabelecimento de seu empregador (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 122).

As interpretações jurídicas, conjuntamente com a Reforma Trabalhista, de maneira gramatical, retiraram o direito brasileiro das horas *in itinere* que estava disposto na CLT. Isto é, os legisladores não mensuraram a grande falta, e sua corriqueira supressão com a realidade proporcionada, seja nos grandes centros, ou o trabalhador da zona rural, que na grande maioria, não há transporte, muito menos público, fora o tempo despendido por estes, serem longos, e mais, em consequência os gastos por não mais pagarem este extra.

Não se vislumbra melhora na situação vivenciada por todos, a falta de estrutura nas cidades, ensejam em mais horas de deslocamento até o efetivo trabalho. E o direito é característico por sua mutabilidade, ou seja, está em constante mudança, e assim, este instituto pode sofrer mudanças, desejáveis ou não.

Conforme o disposto nos julgados recentes, há direito ao pagamento das *horas in itinere* aos contratos de trabalho existentes antes da vigência da reforma trabalhista. Apesar da reforma trabalhista ter revogado tacitamente a Súmula nº 90 do TST, como pode-se observar no julgado a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS IN ITINERE. O Regional concluiu por manter a sentença que deferiu ao reclamante o pagamento de 1 hora e 10 minutos diários de tempo de percurso, com o adicional de 50%. Concluiu o juízo sentenciante pela inexistência de transporte público no percurso que o reclamante fazia até a sede da empresa reclamada, onde prestava serviços. Destacou o Tribunal de origem que o tempo de percurso fixado se revelou razoável e equânime. Diante do contexto fático delineado pela Corte de origem, insuscetível de reexame nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST, não se verifica contrariedade ao teor da Súmula nº 90 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 10219-55.2019.5.03.0145, 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa. Data de julgamento: 22/04/2020. Data da publicação: 27/04/2020).

Portanto, o contrato de trabalho em vigência ao direito posto deve-se analisar caso a caso, se pode ou não ter direito ao pagamento das horas *in itinere* aos empregados, devido o seu deslocamento até o efetivo trabalho. As cláusulas impostas nos contratos de trabalho podem sofrer alteração, mas, que sejam benéficas ao empregado, podendo em alguns casos ser protegidas pelo direito adquirido.

Desta feita, os contratos de trabalho encerrados antes da Reforma Trabalhista poderão reaver seus direitos das horas *in itinere* até a data em que entra em vigor a Lei 13.467/2017. Conforme disciplina o Parecer nº 248/2018 do Ministério do Trabalho:

Em relação aos contratos encerrados antes de sua vigência, a modificação do texto legal não motiva a aplicação retroativa das novas disposições em relação a atos jurídicos consumados sob a égide da lei anterior. É o que se depreende de forma pacífica do próprio caput do artigo 6º da LINDB, acrescido de seu parágrafo 1º: Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. § 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou (RICARDO LEITE, Procurador Federal, Consultor Jurídico).

Os novos contratos de trabalho após a Reforma Trabalhista, por consequência, serão aplicados à nova redação da legislação, pelo seu efeito imediato e geral, conforme disciplina o art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB.

A dúvida maior seria sobre os contratos de trabalho em andamento, aqueles que foram firmados antes da mudança e que continuam após ela. Tendo em vista o direito adquirido exposto no art. 6º da LINDB, como também no art. 5º, inciso XXXVI

da CRFB/88, “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” (BRASIL, 1988).

No parecer nº 248/2018, em continuação, esclareceu não haver direito adquirido ao regime jurídico exposto, pois esta foi revogada, não estando mais aplicável. E também que 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” (RICARDO LEITE, Procurador Federal, Consultor Jurídico). Assim os contratos de trabalho em andamento, devem ser revistos, e portanto, regidos pela nova redação da lei, conforme conclusão do parecer em comento:

Esta referida lei é aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT (Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943), inclusive, portanto, àqueles iniciados antes da vigência da referida lei e que continuaram em vigor após 11/11/2017, quando passou a ser aplicável a Lei 13.467/2017 (RICARDO LEITE, Procurador Federal, Consultor Jurídico).

Contudo, há uma associação chamada ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), e uma nota a imprensa, os juízes do trabalho não aceitando o posicionamento do Parecer nº 248/2018, elaborado pelo Governo, divulgaram que:

O entendimento do Ministério do Trabalho, como vazado no Parecer nº 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU [...], tem efeito vinculante apenas para a Administração Pública Federal, na esfera do Poder Executivo, não influenciando, em nenhum aspecto, a atuação dos juízes do Trabalho.

Portanto, após a Reforma Trabalhista, o Enunciado 16 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho demonstra sobre as horas de trajeto:

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 (BRASIL, 2017).

Com isto, pode-se apontar algumas divergências interpretativas quanto ao instituto, pautadas na análise da vigência do contrato de trabalho anterior ou posterior a Reforma trabalhista e aquele que está em andamento. Notem no julgado logo após:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS *IN ITINERE*. INCOMPATIBILIDADE DE TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR. O Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu as horas *in itinere* sob o fundamento de que a incompatibilidade de horário do início e término da jornada com o transporte público é circunstância que não gera o direito às horas *in itinere*. Assentou que a deficiência do Poder Público Municipal em não apresentar uma grade variável de horários não pode conduzir a injusta conclusão de condenar a empresa ao pagamento das horas de percurso. Ocorre que, restando evidenciada a incompatibilidade do horário de término da jornada com o do transporte público regular, é devido o cômputo na jornada do tempo despendido no referido percurso, nos termos da Súmula 90, II, do TST. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1448-41.2012.5.15.0132, 2ª Turma, Relatora: Maria Helena Mallmann. Data de julgamento: 24 jun. 2020. Data da Publicação: 26 jun. 2020).

Por se tratar de uma alteração legislativa recente, ainda se vislumbra posicionamentos distintos entre parte dos doutrinadores e a própria aplicação da lei por intermédio do Poder Judiciário.

O fato que gera maior discussão é a obrigatoriedade em realizar o pagamento das horas itinerárias aos contratos de trabalhos vigentes ou encerrados à época anterior a reforma trabalhista. Como pode se observar pelo apanhado de informações apresentadas nesta pesquisa, parte da doutrina entende que por se tratar de nova legislação vigente não há mais que se falar em pagamento de horas itinerárias, independentemente da data de encerramento das atividades laborais, antes ou depois da reforma trabalhista. Em contrapartida o TST em julgado recente entendeu que há obrigatoriedade ao pagamento das *horas in itinere* quando se trata de contrato vigente antes da reforma trabalhista.

5 O ACIDENTE DE TRAJETO EQUIPARADO AO ACIDENTE DE TRABALHO

O Acidente tem significado evidenciado pelo Michaelis (2020) que traz como definição “o que é casual, fortuito, imprevisto; acontecimento infausto que envolve dano, estrago, sofrimento ou morte; desastre, desgraça”.

O Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, em seu Manual de Acidente de Trabalho (2016, p. 7), traz a seguinte interpretação sobre o instituto:

A acepção da palavra ‘acidente’, presente nos mais diversos léxicos da língua portuguesa, se refere à casualidade ou imprevisto. Por sua vez, a palavra “dano” está conceituada como um prejuízo de natureza física, moral ou patrimonial. Assim sendo, toda vez que um acidente gerar um dano, o mesmo será passível de reparação, conforme assegura a Constituição Federal de 1988. O acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, resultando em dano para o trabalhador. Para sua caracterização é necessário que se estabeleça a relação entre o dano e o agente que o provocou, estabelecendo-se, assim, um nexos. Quando existir a ação direta do agente como causa necessária à produção do dano, configurar-se-á o nexos causal. Dessa forma, quando um determinado fenômeno desencadear uma lesão ou doença de maneira direta, tratar-se-á de causa.

Como também há definição do acidente de trabalho dada pela Lei Previdenciária nº 8.213/91, em seu art. 19, *caput*, que disciplina:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

Assim, tem-se que as consequências de um acidente de trabalho são de responsabilidade do empregador, pois assumiu os riscos provenientes da atividade econômica exercida, conforme o art. 7º inciso XXVIII da CRFB/88, qual dispõe sobre os direitos trabalhistas, provenientes do: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (BRASIL, 1988).

No infortúnio de ocorrer um acidente do trabalho, não havendo a necessidade de afastamento do trabalhador por mais de 15 (quinze) dias, ocorre a interrupção do contrato de trabalho, “o empregado não presta serviços e não se mantém à disposição

do empregador; o empregador paga os salários normalmente; o período de interrupção é computado como tempo de serviço” (RESENDE, 2020, p. 694).

Após os primeiros 15 (quinze) dias, passará a responsabilidade pelo pagamento de auxílio à Previdência Social. Passando de interrupção para suspensão do contrato de trabalho, ou seja, “na suspensão há cessação total do contrato de trabalho, já que não há pagamento de salários e o período de afastamento não é computado como tempo de serviço” (CALVO, 2019, p. 293). Sendo obrigatória a perícia-médica para averiguar a situação.

Segundo Jorge Neto e Calvalcante (2019, p. 732), o pagamento do auxílio acidentário, nos primeiros 15 (quinze) dias e após este transcurso do prazo se dá da seguinte forma:

O dia do acidente, além dos 15 dias subsequentes, será pago pelo empregador, computando-se esse período para todos os fins, logo, trata-se de interrupção do contrato de trabalho. O auxílio-doença será pago pela Previdência Social a partir do 16º dia seguinte ao do afastamento da atividade ou a partir da data de entrada do requerimento, se entre o afastamento e a data de entrada do requerimento decorrerem mais de 45 dias (art. 60, § 1º, Lei 8.213/91) (código 91, INSS). Durante esse período, não se tem o pagamento de salários pelo empregador, porém, é o caso de interrupção do contrato de trabalho: (a) a contagem do tempo de serviço para fins de indenização e estabilidade (art. 4º, § 1º, CLT); (b) o cômputo para as férias (art. 131, III), exceto se o auxílio-doença exceder de 6 meses, contínuos ou descontínuos (art. 133, IV); (c) a obrigação quanto ao recolhimento dos depósitos fundiários (art. 15, § 5º, Lei 8.036/90). No caso dos demais segurados, empregado doméstico, o benefício auxílio-doença será pago pelo INSS a contar da data do início da incapacidade.

E para fins previdenciários, conforme o item II da Súmula nº 378 do TST, para haver a estabilidade provisória de 12 (doze) meses deve-se o afastamento ser superior a 15 (quinze) dias e juntamente com o auxílio-acidentário.

Súmula nº 378 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 2012)

Há que se mencionar a modalidade de equiparação ao acidente de trabalho chamada de acidente de trajeto. Ocorre um acidente de trajeto quando houver algum acidente sofrido no trajeto do empregado de sua residência até seu efetivo trabalho ou seu retorno, seja por condução de sua própria posse ou qualquer outro meio de locomoção, de acordo com o art. 21, inciso IV, alínea “d” da Lei nº 8.213/91:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: [...] IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: [...] d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (BRASIL, 1991).

O art. 4º da CLT, em seu §1º, determina que “computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho” (BRASIL, 1943). Assim, gera a estabilidade de no mínimo de doze meses no emprego efetivo caso ocorra algum infortúnio, em conformidade com o art. 118 da Lei nº 8.213/91:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente (BRASIL, 1991).

Para ser configurado um acidente de trajeto não pode haver alteração no seu percurso cotidiano da casa ao trabalho e vice-versa, o conforme disposto na Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015 em seu artigo 320, § 5º, que dispõe: “Não se caracteriza como acidente de trabalho o acidente de trajeto sofrido pelo segurado que, por interesse pessoal, tiver interrompido ou alterado o percurso habitual” (BRASIL, 2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACIDENTE *IN ITINERE*. CARACTERIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 1. Nos termos do artigo 21, IV, “d”, da Lei nº 8.213/1991, equipara-se ao acidente de trabalho o acidente sofrido, ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. 2. Da interpretação do mencionado dispositivo legal, verifica-se que é pressuposto para a caracterização do acidente *in itinere* que o infortúnio tenha ocorrido no deslocamento do empregado entre sua residência e local

de trabalho, e vice-versa. 3. Nesse contexto, a jurisprudência firmou-se no sentido de que pequenas variações no trajeto habitual não descaracterizam o acidente, desde que se tenha como destino final e imediato a residência do trabalhador ou o local da prestação de serviço (precedentes). 4. Ocorre que, na hipótese dos autos, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto probatório, consignou que, diante da alteração do itinerário, não ficou demonstrado que, no momento do acidente, a reclamante tinha como destino a sua residência. 5. Desse modo, qualquer consideração acerca do trajeto percorrido pela reclamante de forma a caracterizar o acidente de percurso somente poderia ser feita mediante o reexame fático-probatório dos autos, o que é vedado nesta fase recursal, nos termos da Súmula n.º 126 desta Corte. Trata-se, portanto, de matéria fática em que cabia à reclamante a comprovação de que o acidente ocorreu no percurso do trabalho para casa ou vice-versa. Pelo exposto, não se divisa violação ao artigo 21, IV, "d", da Lei 8213/1991, tampouco divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento não provido (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista n. 1002166-12.2015.5.02.0315, 2ª Turma, Relatora: Maria Helena Mallmann. Data do Julgamento: 11 dez. 2019. Data da Publicação: 13 dez. 2019).

No entanto, havia uma Medida Provisória nº 905/2019 em seu art. 51, inciso XIX, alínea "b", que em sua redação revogava o art. 21, inciso IV, alínea "d" da Lei nº 8.213/1991, onde o acidente de trabalho passou a não ser mais equiparado ao de trajeto.

Após esta alteração, outra modificação está operando no presente momento, a Medida Provisória nº 955/2020, em seu art. 1º, revoga na íntegra a Medida Provisória nº 905/2019. "Revogando a revogação" do art. 21, inciso IV, alínea "d" da Lei n. 8.213/1991.

Ainda, o art. 58, §2º da CLT, aduz que não é mais considerado como tempo a disposição o trajeto realizado pelo empregado, da residência até seu efetivo trabalho e vice-versa. Como então o acidente entre este percurso poderá ser equiparado ao de acidente de trabalho? Assim, de acordo com as normas de interpretação da legislação brasileira, haverá a revogação tácita de um instituto se este for incompatível com a legislação nova.

Segundo, Pereira e Morais (2019, p. 101), entende-se:

O princípio *cardinal* em torno da revogação tácita é o da *incompatibilidade*. Não é admissível que o legislador, sufragando uma contradição material de seus próprios comandos, adote uma atitude insustentável (*'simul esse et non esse'*) e disponha diferentemente sobre um mesmo assunto. [...] Mas é bem de ver que nem toda lei posterior derroga a anterior, senão quando uma *incompatibilidade* se erige dos seus dispositivos. [...] Incompatibilidade poderá surgir também no caso de disciplinar a lei nova, não toda, mas parte apenas da matéria, antes regulada por outra, apresentando o aspecto de uma contradição parcial. A lei nova contém um ou mais dispositivos estatuinto

diferentemente daquilo que era objeto de lei anterior. As disposições não podem coexistir, porque se contradizem, e, então, a incompatibilidade nascida dos preceitos que disciplinam diferentemente um mesmo assunto impõe a revogação do mais antigo.

Entretanto, com a revogação tácita, equivale à interpretação da norma mais recente conforme o art. 2º, §1º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro – LINDB: “A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior” (BRASIL, 1942).

Destaca-se que não houve a revogação expressa da equiparação do acidente de trajeto com o acidente de trabalho. E para a esfera previdenciária, após o acidente, deve-se emitir o CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, nos moldes do art. 22 da Lei nº 8.213/91:

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social (BRASIL, 1991).

E em concordância, para ser configurado como de responsabilidade do empregador, é necessário que o dano e o nexa causal estejam expostos, e que em cada caso deverá ser analisado, vistos serem requisitos para a indenização de seu auxílio-acidentário, para o de afastamento de seus trabalhos e de sua estabilidade provisória no período de 12 (doze) meses, conforme o julgado a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. ACIDENTE DE TRÂNSITO DURANTE O TRAJETO PARA O TRABALHO. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O atual Código Civil adotou, para a responsabilidade por fato de outrem, dentre os quais se inclui a do empregador em relação a seus empregados, serviços e prepostos, a responsabilidade civil objetiva (arts. 932, III, 927, parágrafo único, e 933). Sob tal aspecto, torna-se ociosa a análise da culpa ‘lato sensu’ do empregador, bastando a demonstração do dano e do nexa causal, como requisitos da indenização. Precedentes da SBDI-1 do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento. Recurso de Revista, n. 10178-11.2016.5.18.0102, 3ª Turma. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 19 fev. 2020. Data da Publicação: 21 fev. 2020).

Para a caracterização acidentária, realizarão a identificação donexo e o da causa, se contribuiu ou não para desencadear o gravame (concausa), que “define-se como “concausa” o conjunto de fatores, preexistentes ou supervenientes, suscetíveis de modificar o curso natural do resultado de uma lesão” (INSS, 2016). E até mesmo se o empregador teve culpa ou dolo para sua responsabilização subjetiva. Desta maneira, deve-se analisar caso a caso, para a sua real indenização ou não ao empregado se ocorrer um acidente de trajeto.

6 CONCLUSÃO

A abordagem da supressão das horas *in itinere*, após a Reforma Trabalhista, sob a égide da Lei nº 13.467/2017 gerou várias interpretações a cerca do instituto em comento.

A Lei nº 13.467/2017 alterou o art. 58, em seu §2º e a revogação do §3º da CLT, o qual aduziam sobre o deslocamento do empregado de sua residência até seu efetivo emprego, como tempo de deslocamento.

Em consequência, averiguou-se os principais princípios que regulamentam o instituto, como o da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e o princípio da proibição ao retrocesso social. Que demonstraram sua real importância para com a parte hipossuficiente da relação, o empregado.

Assim, realizou-se uma abordagem sobre a jornada de trabalho que tinha em seu conceito, o do tempo de deslocamento, até sua efetiva supressão com a revogação das horas itinerárias. Demonstrando através de súmulas, doutrinas e jurisprudências atinentes, conjuntamente com a importância dos contratos de trabalho, antes e após a chamada reforma trabalhista.

Em relação à garantia ao empregado dos direitos trabalhistas vigentes à época da contratação, com as constantes modificações na legislação, surge o questionamento sobre a existência do direito adquirido. Nos contratos rescindidos antes da alteração da norma legislativa, que estipulassem o direito as horas itinerárias, faz jus ao pagamento. Contudo, nos contratos que foram firmados antes da mudança, e que continuam em vigor, devem ser alterados para a nova regulamentação, pois a norma tem aplicação imediata. Em contrapartida, existem magistrados, que afirma não

considerar a redação da nova legislação em seus julgamentos judiciais, discordando do novo entendimento da lei.

Desta forma, constam divergências sobre a alteração deste instituto que gera incertezas em sua compreensão diante da realidade dos trabalhadores brasileiros.

Por fim, a alteração no conceito do que é tempo à disposição do empregador, consequentemente suprimiu o direito as horas itinerárias, trazendo mudança de interpretação não apenas para este instituto, como também para o acidente de trajeto.

Hoje não mais vigente, a Medida Provisória n. 905/2019, revogava o art. 21, IV, d da Lei n. 8.213/1991, qual instituía o acidente de trajeto por não ser mais conivente com a própria redação do art. 58 da CLT, após a reforma trabalhista.

Por conta da revogação da referida Medida Provisória n. 905/2019 pela Medida Provisória n. 955/2020 o texto do art. 21, IV, d da Lei n. 8.213/1991 não dispõe de revogação expressa, apenas tácita. Desta feita, a alteração da redação do art. 58 da CLT, trouxe consequências não apenas ao direito às horas itinerárias, mas também a supressão do acidente de trajeto.

Pode-se dizer que a reforma trabalhista, frente às horas itinerárias causou supressão de direitos destoando inclusive do princípio ao retrocesso social, trazendo consequências até mesmo na interpretação doutrinária e jurisprudencial do acidente de percurso, pendendo para a revogação tácita.

Assim, com fulcro nas análises postas, tanto doutrinárias como jurisprudências, demonstram as constantes mudanças legislativas e interpretativas dos direitos trabalhistas que tem como consequência afetar o dia a dia do trabalhador, inclusive com a revogação de direitos.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma trabalhista**: parecer do Ministério do Trabalho não vincula atuação dos juizes do Trabalho. 16 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/26510-reforma-trabalhista-parecer-do-ministerio-do-trabalho-nao-vincula-atuacao-dos-juizes-do-trabalho?highlight=WyJwYXJlY2Vylwiblx1MDBiYSIsIjAwMjQ4liwyMDE4LCJwYXJlY2VylG5cdTAwYmEiLCJwYXJlY2VylG5cdTAwYmEgMDAyNDgiLCJuXHUwMGJhIDA wMjQ4liwiblx1MDBiYSAwMDI0OCAYMDE4liwiMDAyNDggMjAxOCJd>. Acesso em: 12 maio 2020.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho**: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 1998.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2020.

BRASIL. [Constituição (1998)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2020.

BRASIL. Enunciado da 2ª Jornada de Direito do Trabalho. **Enunciado nº 16**. Horas de trajeto: hipóteses de cômputo após a lei 13.467/2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. [Lei nº 8.213 (1991)]. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 maio 2020.

BRASIL. [Lei nº 10.243 (2001)]. **Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/LEIS/LEIS2001/L10243.htm>. Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL. [Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (1942)]. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Institui a Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 16 maio 2020.

BRASIL, [Instrução Normativa nº 77 (2015)]. **Instrução Normativa nº 77 de 21 de janeiro de 2015**. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988. Disponível:

http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. [Medida Provisória nº 905 (2019)]. **Medida Provisória nº 905 de 11 de novembro de 2019**. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. [Medida Provisória nº 955 (2020)]. **Medida Provisória nº 955 de 20 de abril de 2020**. Revoga a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e altera a legislação trabalhista. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm. Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. [Parecer do Ministério do Trabalho nº 248 (2018)]. **Parecer do Ministério do Trabalho nº 248 de 14 de maio de 2018**. Aplicabilidade da modernização trabalhista (Lei 13.467/2017) aos contratos de trabalhos. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/parecer-mtb-248-2018.htm>. Acesso em: 12 maio 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 10219-55.2019.5.03.0145, 8ª Turma, Agravante: Somai Nordeste S/A. Agravado: José Geraldo Peixoto. Relatora: Dora Maria da Costa. Data de julgamento: 22/04/2020. **Pesquisa de Jurisprudência TST**. Data da publicação: 27/04/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento. Recurso de Revista n. 1002166-12.2015.5.02.0315, 2ª Turma, Agravante: Gleides Souza Oliveira. Agravado: Randstad Brasil Recursos Humanos Ltda. e Pandurata Alimentos Ltda. Relatora: Maria Helena Mallmann. Data do Julgamento: 11/12/2019. **Pesquisa de Jurisprudência TST**. Data da Publicação: 13/12/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#813b9d167958a1e5881c7422722d7f13>. Acesso em: 20 maio 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista, n. 10178-11.2016.5.18.0102, 3ª Turma. Agravante: Caramuru Alimentos S.A. Agravado: Marcelo da Silva Santos. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 19 fev. 2020. **Pesquisa de Jurisprudência TST**. Data da Publicação: 21/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#55e54e028ffe77ed1202ae29f46d1e04>. Acesso em: 20 maio 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 1448-41.2012.5.15.0132, 2ª Turma, Recorrente: Maria Rita da Silva. Recorrida: General Motors do Brasil Ltda. Relatora: Maria Helena Mallmann. Data de julgamento: 24/06/2020. **Pesquisa de Jurisprudência TST**. Data da Publicação: 26/06/2020.

Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#22fcf3748aa1ab2eb572ff3cd206b586>. Acesso em: 05 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do TST**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 25 mar. 2020.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.
CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

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

INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. **Manual de acidente de trabalho**. Brasília, 2016.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 27. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/acidente/>. Acesso em: 11 maio 2020.

PEREIRA, Caio Mário da Silva; MORAES, Maria Celina Bodin de. **Instituições de direito civil**: introdução ao direito civil: teoria geral de direito civil. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**: teoria e questões práticas. 5.ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antônio Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A recuperação judicial e os direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2015.

Artigo recebido em: 16/06/2020

Artigo aceito em: 21/08/2020

Artigo publicado em: 15/09/2020