



Informe Estratégico – STF: norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional

Em agosto de 2014, o ex-empregado de uma empresa de mineração localizada na zona rural do Município de Crixás/Goiás, ingressou com uma ação trabalhista na Vara do Trabalho de Uruaçu/Goiás, alegando, em síntese, que trabalhava em local de difícil acesso e não servido por transporte público regular, e que era conduzido ao trabalho em transporte fornecido pelo ex-empregador, bem como que gastava 25 minutos no percurso de ida e volta ao trabalho, e que **o acordo coletivo havia suprimido seu direito ao pagamento das horas “in itinere”, e que por tal motivo o instrumento coletivo não teria validade jurídica.**

Observação

Juridicamente, as horas “in itinere”, também chamadas de horas de percurso, consiste no período em que o empregado fica à disposição da empresa por estar em deslocamento até o local de trabalho ou retornando para sua residência.

Com a Reforma Trabalhista, em 2017, foi alterado o § 2º do art. 58 da [CLT](#), e não mais é devido o pagamento das horas de deslocamento (“in itinere”).

A partir de novembro de 2017, o tempo gasto pelo trabalhador da sua residência até o local de trabalho, e quando do seu retorno, seja caminhando ou utilizando qualquer meio de transporte, como bicicleta, motocicleta, ônibus, inclusive o transporte fornecido pelo empregador (automóvel, táxi, ônibus fretado, “Uber” etc.) não é somado à jornada de trabalho do empregado, mesmo que ele gaste horas no trânsito, pois não mais é considerado tempo à disposição do empregador.

Como a ação trabalhista, objeto do presente informe, foi movida em agosto de 2014, ou seja, anteriormente à Reforma Trabalhista, na época ainda valia a regra prevista na CLT na qual “o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”.

Atualmente, como informado, a CLT foi alterada e não há mais que se falar em horas “in itinere”.

A empresa reclamada contestou o alegado pelo ex-empregado afirmando que o local de trabalho era de fácil acesso e **que havia norma coletiva suprimindo o pagamento das horas "in itinere"**.

Em novembro de 2014, a Juíza da Vara do Trabalho de Uruaçu/Goiás julgou improcedente os pedidos formulados pelo trabalhador, que recorreu posteriormente para o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - Goiás.

No TRT-18 foi dado provimento parcial ao recurso, condenando a empresa a pagar 44 minutos a título de horas extras, com o adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, além dos reflexos nas verbas contratuais e rescisórias.

Posteriormente, por meio de recursos a empresa mineradora buscou a reforma da decisão no Tribunal Superior do Trabalho - TST, mas não logrou êxito, e após sucessivos insucessos, não teve alternativa senão recorrer para o Supremo Tribunal Federal, **alegando violações a dispositivos da Constituição Federal**.

Porém, em maio de 2017 o Tribunal Superior do Trabalho negou seguimento ao recurso, não restando à empresa outra alternativa senão recorrer novamente, e em abril de 2018, finalmente conseguiu que sua irresignação pudesse ser apreciada pelo Supremo Tribunal Federal - STF.

No recurso para o Supremo a mineradora questionou a decisão do Tribunal Superior do Trabalho que **havia afastado a aplicação da norma coletiva** que previa o fornecimento pelo ex-empregador de transporte para deslocamento dos empregados ao trabalho, **bem como a supressão do pagamento do tempo despendido ao longo do percurso**. O TST havia fundamentado sua decisão no fato de a mineradora estar situada em local de difícil acesso, e que o horário do transporte público era incompatível com a jornada de trabalho do ex-empregado.

A mineradora sustentou no recurso dirigido ao STF que **ao negar validade à cláusula coletiva o Tribunal Superior do Trabalho teria violado o princípio constitucional da prevalência da negociação coletiva**.

Em recente sessão, ocorrida em 02/06/2022, o Supremo Tribunal Federal decidiu favoravelmente ao Recurso Extraordinário interposto pela empresa mineradora, **tendo fixado a seguinte tese**:

"São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."

Portanto, para o Supremo Tribunal Federal são válidos os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho que limitam ou mesmo suprimem direitos trabalhistas, mas desde que seja assegurado aos trabalhadores um patamar civilizatório mínimo.

Com isso, foi ratificada a jurisprudência do STF que **reconhece a validade dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho que dispõem sobre redução de direitos trabalhistas.**

Porém, para o STF, a supressão ou redução de direitos não podem ser absolutas, devendo serem respeitados os chamados **direitos indisponíveis, constitucionalmente assegurados.**

Para o Supremo Tribunal Federal o **patamar civilizatório mínimo** é composto, em linhas gerais, pelas normas da Constituição Federal de 1988, pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporados ao direito brasileiro, e pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, como a CLT, **asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.**

Em seu voto, o Ministro Gilmar Mendes citou como exemplos do patamar civilizatório mínimo, que não pode ser objeto de negociação coletiva, a anotação da carteira de trabalho - CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, os dispositivos antidiscriminatórios e de proteção à liberdade de trabalho.

No caso julgado, o tema dizia respeito a horas "in itinere" que tem relação direta com salário e jornada de trabalho, questões que a própria Constituição Federal autoriza a elaboração de normas coletivas de trabalho (incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da [Constituição Federal de 1988](#)).

Importante ressaltar que a decisão do Supremo Tribunal Federal **não abrange** a validade de políticas públicas que tratam sobre a inclusão da pessoa com deficiência, e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho, que são definidas em legislação específica, cujos direitos devem ser resguardados.

Sobre tal questão, inclusive, 233 organizações da sociedade civil, instituições, fóruns, movimentos, redes, comissões e conselhos encaminharam um documento aos Ministros do Supremo Tribunal Federal afirmando que **é inconstitucional a alteração da cota legal de pessoas com deficiência ou reabilitadas e da cota legal de aprendizes por meio de convenções coletivas de trabalho e de acordos coletivos de trabalho.**

Observação

O Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, havia determinado em 2019 a **suspensão nacional de todos os processos** envolvendo a discussão sobre a validade de norma coletiva que limite ou restrinja direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Com a recente decisão, tais processos retornarão ao curso normal, e **serão decididos com base na tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal**, na qual são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, mas desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho