



## **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