

HORAS *IN ITINERE*: UM AVANÇO OU UM RETROCESSO PARA O TRABALHADOR?

Lara Vieira RUBIRA¹

RESUMO: O presente artigo analisa as horas *in itinere* no tocante ao seu surgimento, as características que eram necessárias para sua configuração antes da denominada “Reforma trabalhista”, bem como as críticas que esse direito recebia e as mudanças trazidas pela Lei 13.467/17, que trouxe alterações substanciais na legislação, além de comparar os benefícios e malefícios da nova lei para o trabalhador nesse quesito e as possíveis intenções do legislador com a mudança.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho. Horas *in itinere*. “Reforma Trabalhista”. Avanço. Retrocesso.

INTRODUÇÃO

As horas *in itinere* surgiram em nosso ordenamento jurídico com a necessidade de proteger os trabalhadores de mineradoras, que demoravam muito tempo para chegar e sair do local de trabalho, situado no subsolo, mas recebiam apenas pelas horas trabalhadas de fato, bem como os portuários e os trabalhadores em alto mar, que enfrentavam dificuldades parecidas.

Em 1978, foi redigida a Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e pela primeira vez o ordenamento jurídico abordou o tema de maneira específica, sendo que até então existiam apenas jurisprudências sobre o assunto.

Apenas em 2001, com a Lei 10.243/2001, esse direito ficou regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 58, §2º e deixou de ser apenas construção jurisprudencial.

Em 2006, com a Lei Complementar nº 123, foi acrescentado o §3º do art. 58, que dispunha sobre horas *in itinere* para microempresas e empresas de pequeno porte.

Em 2017, redigiu-se a Lei 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, modificando o artigo 58 §2º da CLT, revogando o § 3º e, conseqüentemente, revogando a súmula 90 e 320 do TST. Dessa forma, as horas *in itinere* passam a não ter mais aplicação no ordenamento jurídico e não são mais consideradas horas à disposição do empregador.

¹ A autora é advogada graduada pelo Centro Universitário Toledo de Presidente Prudente e pós graduanda em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela mesma instituição de ensino.

Com a recente mudança, muito se discute acerca dos benefícios e malefícios trazidos ao trabalhador, se esse ponto da reforma é um avanço ou um retrocesso para o empregado, ou se o intuito do legislador foi apenas proteger a empresa.

1 JORNADA DE TRABALHO

Anteriormente à “Reforma Trabalhista”, que entrou em vigor dia 11 de novembro de 2017, a jornada de trabalho era composta por três critérios gerais: a) o tempo efetivamente trabalhado, que excluía: o tempo à disposição, mas sem trabalho efetivo, paralisações e intervalos intrajornadas; b) tempo à disposição no centro de trabalho, que se soma ao tempo efetivamente trabalhado, item “a”. Nesse caso, computa-se também o tempo de deslocamento entre a portaria e o local efetivo de prestação de serviço; e c) tempo de deslocamento – horas *in itinere*, que serão objeto de estudo deste artigo.

De acordo com o artigo 4º da CLT, considera-se jornada de trabalho não só o período efetivamente trabalhado, mas aquele em que o trabalhador se encontra à disposição:

Art. 4º: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Dessa forma, horas *in itinere* eram horas consideradas à disposição do empregador.

2 HORAS *IN ITINERE* ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

O termo “horas *in itinere*” vem do latim, e significa “na estrada”. Na doutrina, jurisprudência e na lei, também podemos encontrar termos como: em percurso, rota, itinerário etc.

Eram consideradas horas computadas na jornada de trabalho o tempo despendido entre a residência do empregado até o local de trabalho e do local de trabalho até a residência do empregado, mas não era qualquer empregado que possuía esse direito, era necessário preencher alguns requisitos.

Até 10 de novembro de 2017, haviam dois requisitos básicos para que as horas *in itinere* fossem computadas na jornada de trabalho: local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o fornecimento do meio de transporte pelo empregador. O tempo de deslocamento sem esses dois requisitos não era considerado como tempo à disposição do empregador e, dessa forma, não era componente da jornada de trabalho.

O TST trazia a Súmula 90, que incorporou as Súmulas 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nº 50 e 236 da SBDI-1 (Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho), que estabelecia os principais critérios para a caracterização:

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)

Posteriormente, foi acrescido o artigo 58 §2º da CLT, que legislava sobre o tema e definia horas *in itinere* como:

“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”.

As críticas trazidas à contagem das horas *in itinere* na jornada de trabalho, na época da sua vigência, defendiam a ideia de que o deslocamento entre a casa e o trabalho, mesmo preenchendo todos os requisitos para ser considerado *in*

itinere, não poderia ser tempo à disposição do empregador. Além disso, se o empregador oferecesse transporte para o seu empregado, isso poderia ser pago como salário utilidade, mas não como horas computadas na jornada do trabalhador.

A decisão abaixo, de 2011, deixa clara a insatisfação de parte do judiciário com a configuração das horas *in itinere*:

A visão moderna do direito do trabalho é incompatível com o reconhecimento de horas *in itinere*. O transporte assegurado pela empresa ao empregado deve ser aplaudido ao invés de onerá-la ainda mais, o que não se sustenta nem legal nem socialmente, porquanto os lugares de difícil acesso ou 'não servidos por transporte regular' deixam de sê-lo diante da condução oferecida. Ademais, conflita com o bom senso jurídico o inexplicável entendimento de que empregados que se valham não raro de mais de uma condução para alcançar o seu local de trabalho não sejam beneficiados com a jornada *in itinere*, enquanto é reconhecida àqueles que são transportados das suas casas até o local de trabalho, em condução especial. Ac. TRT 12ª Reg. 2ª T (Proc. 3308/91), Rel. Juiz Hemut A. Schaarschmidt, Synthesis nº 16/93, p. 252).

Além disso, o §2º do artigo 58 da CLT era considerado por alguns doutrinadores como prejudicial ao empresário rural, uma vez que o transporte até o campo é mais difícil, onerando o empresário da área rural com a necessidade de pagamento das horas despendidas até o campo.

Em 2006, a Lei Complementar 123 acrescentou o §3º ao artigo 58 da CLT, que possuía a seguinte redação:

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 natureza da remuneração”.

É importante ressaltar que, o parágrafo acrescentado não permitia que o acordo ou a negociação coletiva suprimissem o pagamento das horas *in itinere*, apenas permitia com que fosse estabelecida uma quantia média de horas despendidas até o local de trabalho.

Apesar disso, esse acréscimo foi muito criticado na época, já que esse possível acordo poderia ser feito em prejuízo do empregado, além de alterar a natureza do benefício, que poderia ser uma indenização, ao invés de salário, o que feria a isonomia dos contratos.

Na prática, as horas *in itinere* eram, muitas vezes, pagas como horas extras, uma vez que se a soma das horas durante o trajeto e as horas efetivamente trabalhadas ultrapassassem oito horas diárias, o excedente deveria ser pago como hora extra, ou seja, com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal, conforme diz o inciso V da Súmula 90 do TST.

Com a regularização das horas *in itinere* como horas à disposição do empregador e, conseqüentemente, horas que faziam parte da jornada de trabalho, muitos empregadores deixaram de conceder transporte para seus empregados, que passaram a se locomover ao local de trabalho através de meios poucos seguros, o que aumentava o risco de acidentes no percurso.

2.1 Local de Difícil Acesso

A definição de “local de difícil acesso” surgiu no âmbito rural, uma vez que os empregados percorriam distâncias muito grandes para a ida e volta do trabalho. Dessa forma, a jurisprudência se posicionou com o intuito de computar esse período de deslocamento na jornada de trabalho.

Com o passar do tempo, o cômputo das horas passou a ser aplicado na área urbana também.

Apesar disso, para a jurisprudência, havia uma presunção relativa de que o fato da empresa estar localizada em âmbito rural, era de difícil acesso, e o fato de estar localizada em área urbana, não era de difícil acesso, devendo, para isso, haver prova em sentido contrário para a descaracterização desta presunção, o que influenciava, inclusive, no ônus da prova.

Para Silvânia Beitem (2000, p. 62), o fato do local de trabalho ser em área urbana ou rural não é o determinante, pois local de difícil acesso é caracterizado por ser um caminho, uma entrada ou passagem, que exige um esforço acima do normal para se atingir.

2.2 Local Não Servido por Transporte Público

Alternativamente ao local de difícil acesso, poderia haver o cômputo das horas *in itinere* caso o local de trabalho não fosse servido por transporte público ou

caso houvesse transporte público, mas fosse ele incompatível com o horário da jornada de trabalho, conforme preceituava o inciso II, Súmula 90 do TST:

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".

O inciso foi acrescentado para proteger os trabalhadores que tinham o horário de sua jornada de trabalho durante as madrugadas, de modo que a entrada e a saída da empresa acontecia quando não havia transporte público regular em funcionamento.

É importante mencionar que, caso houvesse transporte público em apenas um trecho do trajeto, seria considerado tempo à disposição do empregador como *horas in itinere* apenas o período referente ao trajeto não servido por transporte público, conforme dispunha o inciso IV da Súmula 90 do TST.

A mera insuficiência de transporte público não permitia que esse requisito fosse preenchido para a caracterização das horas, conforme preceituava o inciso III da Súmula 90 do TST. Ou seja, a existência de poucos ônibus ou metrô não equivale a local não servido por transporte público regular.

2.3 Transporte Fornecido pelo Empregador

Cumulativamente com o local de difícil acesso ou não servido por transporte público, ou com transporte público em horários incompatíveis, para que fossem consideradas as horas *in itinere*, o transporte do empregado ao local de trabalho deveria ser fornecido pelo empregador.

Esse fornecimento de transporte poderia ou não ser terceirizado, e o fato de ser cobrado do empregado, de modo parcial ou integral, não impedia a consideração das horas *in itinere*, conforme preceituava a súmula 320 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula 320 - Horas "in itinere". Obrigatoriedade de cômputo na jornada de trabalho.

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

Dessa forma, o modo pelo qual o empregador oferecia a condução: seja por meios particulares, de modo terceirizado, cobrando ou não do empregado, ou pela empresa tomadora de serviço, em caso de terceirização, era indiferente para a caracterização.

2.4 O Tempo Despendido entre a Portaria da Empresa e o Efetivo Local de Trabalho

O tempo despendido entre a portaria da empresa e o efetivo local de trabalho também era chamado por alguns de horas *in itinere*, desde que ultrapassasse 10 minutos diários na jornada. Por muito tempo, o TST se posicionou favorável a esse entendimento, interpretando analogicamente a Orientação Jurisprudencial Transitória 36 da SBDI-1 do TST para as demais decisões, uma vez que entendia que não era culpa do trabalhador a grande extensão da empresa:

Hora "in itinere". Tempo gasto entre a portaria da empresa e o local do serviço. Devida. Açominas. (Nova redação em decorrência da conversão da Orientação Jurisprudencial nº 98 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ. 20.04.2005. Mantida - Res. 175/2011 - DeJT 27/05/2011.

Em 2011, a questão foi pacificada através da edição da Súmula 429 do TST:

Súmula 429. Tempo à disposição do empregador. Art. 4º da CLT. Período de deslocamento entre a portaria e o local de trabalho. Res. 174/2011, *DEJT* divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Dessa forma, se o local onde o empregado batia o ponto fosse distante da portaria, o tempo de deslocamento diário que ultrapassasse 10 minutos era remunerado pelo empregador, uma vez que o empregado não era onerado pelas responsabilidades de instalações da empresa, sendo assim, tempo à disposição do empregador, conforme o artigo 4º da CLT.

3 LEI 13.467/17, A DENOMINADA “REFORMA TRABALHISTA”

Com a “Reforma Trabalhista”, em vigência desde 11 de novembro de 2017, a Súmula 90 do TST restou prejudicada, uma vez que houve uma alteração no artigo 58, §2º da CLT, que ficou com a seguinte redação:

§ 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.

A nova redação do parágrafo 2º deixou clara a intenção do legislador em não permitir brechas na interpretação ao citar diversas maneiras de locomoção para se chegar ao trabalho, deixando claro que nenhuma delas dá direito ao cômputo das horas *in itinere* como jornada de trabalho, não dando oportunidade de configuração de horas extras por esse motivo.

Não havia a necessidade de explicar que as horas não seriam computadas por não serem tempo à disposição do legislador, mas houve essa justificativa exatamente para evitar diferentes interpretações e deixar clara a intenção da lei.

Conseqüentemente, com a alteração do §2º, o §3º do artigo 58 da CLT foi revogado, deixando de existir a possibilidade de ser estabelecido por acordo ou convenção coletiva um tempo médio de deslocamento gasto pelo empregado até as microempresas e empresa de pequeno porte, deixando também de estabelecer a forma e a natureza jurídica dessa remuneração.

3.1 Análise das Mudanças Trazidas pela “Reforma”

A mudança trazida pela “Reforma Trabalhista” em relação às horas *in itinere* divide opiniões. Em relação aos pontos positivos, o fato do empregador não precisar mais pagar essas horas pode ser considerada uma vantagem, já que em muitas situações, as empresas deixavam de conceder transporte seguro para os empregados para não precisarem pagar as horas. Com a mudança do artigo, teoricamente há um estímulo para que a condução seja oferecida sem que traga ônus ao empregador.

Outra vantagem apontada é que, de certa forma, haverá mais igualdade no tratamento dos empregados, já que os trabalhadores que despendiam horas em ônibus públicos até o local de trabalho, muitas vezes em situações ruins, não tinham direito a essas horas computadas na jornada, uma vez que não era um transporte oferecido pelo empregador, enquanto muitos trabalhadores que possuíam meios de transporte confortáveis e seguros, fornecidos pelo empregador, possuíam o direito às horas.

E, para os empregadores, fica clara a maior vantagem, a redução de custos, já que as horas *in itinere* eram horas sem produção alguma, agora as empresas terão uma grande redução de gastos e um aumento na produção com sua supressão.

Analisando as desvantagens, a maior e mais evidente delas é que foi retirado um direito do trabalhador sem sequer estabelecer uma regra de transição para os empregados que já recebiam as horas como cômputo da jornada de trabalho. Criou-se uma instabilidade jurídica, pois alguns defendem que a nova regra só deverá ser aplicada aos novos contratos de trabalho, celebrados a partir do dia 11 de novembro de 2017, enquanto há quem defenda que não deverá haver exceção em relação à aplicação, devendo parar de receber as horas *in itinere* até mesmo os empregados com contrato de trabalho em andamento e com direito adquirido para esse benefício.

Nasser Ahmad Allan, advogado da Central Única dos Trabalhadores (CUT) do Paraná e doutor em direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) diz que retirar esse tempo da jornada de trabalho é transferir o risco da atividade econômica do empregador ao empregado. Isso faz com que o trabalhador suporte o ônus do risco de desenvolver a atividade econômica em local de difícil acesso, o que não é o seu dever.

A mudança também traz um desequilíbrio na relação de emprego, pois os trabalhadores que gastam horas para chegar ao local de trabalho perdem esse tempo do seu dia, ficando, muitas vezes, mais tempo do dia fora de casa entre trabalho e deslocamento do que com sua família. Um trabalhador que gasta, em média, duas horas de deslocamento até a empresa, ficará metade do seu dia à disposição de seu trabalho, contando horas efetivamente trabalhadas e as horas de deslocamento, recebendo somente pelas oito horas.

É importante ressaltar que, com a “Reforma Trabalhista”, convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre a lei quando o assunto for a jornada de trabalho, desde que sejam respeitados os limites impostos na Constituição Federal.

Em relação à Sumula 429 do TST, não se sabe exatamente qual será a interpretação correta dada a ela quando analisada com a mudança do §2º do artigo 58 da CLT. Partindo do pressuposto de que o legislador se deu ao trabalho de colocar a expressão “até a efetiva ocupação do posto do trabalho” e a palavra “caminhando” no texto do §2º, entende-se que o tempo gasto entre a portaria da empresa e o efetivo local de trabalho não será mais considerado tempo à disposição do empregador, dessa forma, não será mais remunerado.

Por outro lado, também pode-se interpretar que a partir do momento que o trabalhador está dentro da empresa, ele está em seu local de trabalho, e, se está dentro da empresa, não se trata mais de horas *in itinere*, e sim horas à disposição, ainda sendo abrangido pelo artigo 4º da CLT, de modo que integre a sua jornada de trabalho.

CONCLUSÃO

Diante da presente explanação, conclui-se que a “Reforma Trabalhista”, no que concerne às horas *in itinere*, pode até estimular o empregador a conceder um transporte de qualidade e mais seguro até o efetivo local de trabalho, mas representa uma vantagem muito maior para a empresa do que para o trabalhador.

Aparentemente, a ideia do legislador é no sentido de que é preferível que a empresa se preocupe com o transporte sem que seja onerada por isso, e não pare de oferecer o deslocamento aos seus empregados por receio de prejuízo, já que, em muitos casos, haveria o pagamento de horas extras.

No caso concreto, o trabalhador terá que se adaptar às novas regras visando o menor prejuízo para sua saúde e o seu bolso, sendo a mudança de residência uma realidade a ser considerada.

De um modo geral, a mudança trouxe um retrocesso para o trabalhador, já que as horas despendidas entre a sua casa e o local de trabalho daqueles que cumpriam os requisitos para a configuração das horas *in itinere* agora serão horas perdidas em seu dia, tendo um direito ceifado. Além do mais, ninguém garante que a

eliminação dessas horas realmente estimule o trabalhador a conceder um transporte seguro e de qualidade, ficando à mercê da boa vontade das empresas, que só concederão o transporte se isso lhes causar algum lucro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Orlando José de e OLYMPIO, Raiane Fonseca. Reforma trabalhista – horas in itinere. **Migalhas**. Disponível em:

<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI264998,21048-Reforma+trabalhista+horas+in+itinere>>. Acesso em 06 nov. 2017

BEITUM, Silvana Marcelo. Das Horas in Itinere. **FADAP Revista Jurídica**, Tupã, v. 1, n. 3, p. 53-80, dez. 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRAZ, Alexander. Reforma Trabalhista – Horas In Itinere. **Jus Brasil**. Disponível em: <<https://alexheleno.jusbrasil.com.br/artigos/498771508/reforma-trabalhista-horas-in-itinere>> Acesso em 06 nov. 2017

CALDAS, Edson. Reforma trabalhista: o que deixa de contar como hora trabalhada. **Época Negócios**. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-o-que-deixa-de-contar-como-hora-trabalhada.html>>. Acesso em 20 nov. 2017

CINTRA, Gabriel e SOUZA, Mylena Devezas. Horas in Itinere X Reforma Trabalhista. **Jota**. Disponível em: <<https://www.jota.info/artigos/horas-in-itinere-x-reforma-trabalhista-03112017>> Acesso em 20 nov. 2017

DA SILVA, Aarão Miranda e DE MATTOS, Débora Moura. As horas “in itinere” na reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Jus**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61929/as-horas-in-itinere-na-reforma-trabalhista-lei-n-13-467-2017>> Acesso em 20 nov. 2017

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito o trabalho**. 12ª ed., São Paulo, LTr, 2013.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. Reforma Trabalhista – tempo de deslocamento. **A Tribuna**. Disponível em: <<http://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2017/05/reforma-trabalhista-tempo-de-deslocamento/>> Acesso em 06 nov. 2017

HORAS "in itinere" têm novas regras com alteração da CLT. **Contadores. CNT**. Disponível em: <<http://contadores.cnt.br/noticias/tecnicas/2017/09/28/horas-in-itinere-tem-novas-regras-com-alteracao-da-clt.html>> Acesso em 06 nov. 2017

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed., São Paulo, Saraiva, 2014.

MARINHO, Lucas. Reforma Trabalhista: fim das horas in itinere. **Jus Brasil**.

Disponível em:

<https://lucasmarinho1991.jusbrasil.com.br/artigos/487732741/reforma-trabalhista-fim-das-horas-in-itinere>> Acesso em 06 nov. 2017

REFORMA trabalhista vai cortar pagamento de tempo gasto em transporte da empresa. **Agência Estado**. Disponível em:

<https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/11/internas_economia,861574/reforma-trabalhista-vai-cortar-pagamento-de-tempo-gasto-em-transporte.shtml>

Acesso em 06 nov. 2017

SASSO, Rodrigo Inocente. Breves ponderações acerca das horas in itinere. **Revista Eletrônica PUCRS**. Disponível em:

<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/viewFile/19973/12669>>

Acesso em 20 nov. 2017