

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

JORNADA *IN ITINERE* E SUAS ALTERAÇÕES FRENTE À LEI 13.467/2017

Ana Beatriz Gama Martins

Presidente Prudente/SP

2018

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

JORNADA *IN ITINERE* E SUAS ALTERAÇÕES FRENTE À LEI 13.467/2017

Ana Beatriz Gama Martins

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em direito, sob orientação do Prof. Lucas Pires Maciel.

Presidente Prudente/SP

2018

JORNADA *IN ITINERE* E SUAS ALTERAÇÕES FRENTE À LEI 13.467/2017

Trabalho de Monografia aprovado como
requisito parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito.

Lucas Pires Maciel - Orientador

Guilherme Prado Bohac de Haro – Examinador 1

Cristiano Lourenço Rodrigues – Examinador 2

Presidente Prudente, 06 de novembro de 2018.

Dedico este trabalho aos meus pais, José
Geraldo e Rita, por estarem ao meu lado
em todos os momentos da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por me ouvir, abençoar, guardar e cuidar.

À minha mãe, por toda dedicação e carinho, por permitir ser quem eu sou e por tudo o que me ajudou a superar na vida. Obrigada por lutar por suas filhas, mesmo que para isso tenha que se sujeitar a muitos sacrifícios. Este trabalho não teria sido realizado sem o seu apoio, obrigada por tudo!

Ao meu pai, por ser meu guerreiro e exemplo de vida. Obrigada por tudo o que fez por mim.

Às minhas irmãs, por serem meu porto seguro e por me apoiarem nos dias de angústia e tensão. Agradeço à Deus por ter colocado vocês ao meu lado, vocês são tudo na minha vida.

Ao meu namorado, que sempre me ouviu, me ajudou, me aconselhou e me compreendeu. Obrigada por me incentivar e permanecer ao meu lado nesta caminhada.

A minha família, em especial ao Tio Adriano, por ser um verdadeiro pai para mim e minhas irmãs e por se fazer tão presente em nossas vidas.

As minhas amigas, que sempre me apoiaram e me deram força para superar os obstáculos. Obrigada por tudo o que fazem por mim.

A todos aqueles que de certa forma me ajudaram na elaboração deste trabalho.

Agradeço a banca examinadora, por terem aceitado fazer parte deste momento tão importante para mim.

Finalmente, ao meu ilustre orientador, Mestre Lucas Pires Maciel, que com muita paciência e preocupação acompanhou meu trabalho, se mostrando sempre disposto a me ajudar e sanar minhas dúvidas.

A vocês, meu muito obrigada!

RESUMO

O direito do trabalho no Brasil passa por diversas modificações, desde o momento que o trabalho se iniciou até os dias atuais com a mais recente alteração realizada na Consolidação das Leis do Trabalho com a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. A jornada de trabalho máxima de oito horas tem proteção constitucional no artigo 7º, XIII da CF. O presente trabalho tem como objetivo expor as diversas consequências sofridas em razão da alteração que a Reforma Trabalhista de 2017 realizou no artigo 58, §2º da CLT, que possibilitava a jornada *in itinere*. Para essa modalidade de jornada, o tempo despendido pelo empregado até o local de serviço e para o seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que a condução fosse fornecida pelo empregador, era computado como jornada de trabalho. Em decorrência da Lei nº 13.467/2017 essa jornada deixou de existir no ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, as Súmulas 90, 320 e 429 do TST não foram canceladas e com o fim da jornada *in itinere* perderam seus fundamentos. Tal fato gerou diversas consequências para empregadores e empregados. Os empregadores, quando existia a jornada *in itinere* precisavam tomar as devidas cautelas para respeitar o limite legal de oito horas, além de que muitas vezes precisavam pagar horas extras. Com isso, acabaram sendo beneficiados com a alteração do artigo 58, §2º da CLT, pois podem aumentar a jornada de trabalho dentro da empresa, aumentando, conseqüentemente, a produção. Com essa alteração os empregadores foram estimulados a fornecer a condução, pois agora não precisam mais pagar pelo tempo de deslocamento. Para os empregados a alteração não foi tão benéfica, pois deixaram de receber pelo tempo de deslocamento, diminuindo a possibilidade de receberem horas extras. Entretanto, os trabalhadores foram de certa forma beneficiados, pois os empregadores foram estimulados a fornecer a condução, dessa forma os empregados terão melhores condições de transporte. O fim das horas *in itinere* retirou a desigualdade que existia entre trabalhadores que recebiam pelo tempo de deslocamento e trabalhadores que não recebem, mas que são submetidos a longas distâncias e péssimas condições de transporte. Entretanto, o local em que a empresa se situa é uma escolha do empregador, que coloca a empresa em locais de difícil acesso, por muitas vezes serem espaços mais baratos ou terem disponibilidade de locais extensos. Dessa forma, os empregadores precisam sofrer as consequências dessa escolha e fornecer a condução para os empregados, que não podem se prejudicar por uma escolha em benefício do empregador. Os métodos comparativo, dedutivo e histórico foram utilizados no presente trabalho.

Palavras-chave: Direito do trabalho no Brasil. Histórico. Jornada de Trabalho. Lei nº 13.467/2017. Jornada *in itinere*.

ABSTRACT

Labor law in Brazil underwent several modifications, from the moment the work began to the present day with the most recent change in the Consolidation of Labor Laws by the Law 13467/2017, known as Labor Reform. The maximum working day of eight hours has constitutional protection in article 7, XIII of the Federal Constitution (CF). This paper has the purpose to outline the many consequences that have arisen due to the amendment made by the Labor Reform of 2017 in article 58, §2 of the CLT. The journey *in itinere* was only possible because of this article. For this kind of journey, the time the employee spent on the way to his place of work and the time spent on his return to his house was computed as hours of work – being it a place of difficult access or not served by public transportation, and being the employer the provider of the driving. Because of Law 13467/2017, this journey no longer exists in the Brazilian legal system. However, TST precedents 90, 320 and 429 were not canceled and with the end of the journey *in itinere*, so these precedents lost their fundamentals, causing many for employers and employees. Employers, when there was an *in itinere* journey, had to take the necessary precautions to comply with the eight-hour legal limit, and often needed to pay overtime. Therefore, they ended up benefiting with the amendment of article 58, §2º of the CLT, as it became possible to increase the working day within the company and, accordingly, the company's production. With this change, employers were encouraged to provide driving, as they now no longer need to pay for commuting time. Nevertheless, for the employees the change was not so beneficial, as they no longer receive by the time of displacement, reducing the possibility of receiving overtime. However, the workers were somehow benefited, as employers were encouraged to provide driving, so employees would have better transportation conditions. The end of the hours *in itinere* removed the inequality that existed between workers who received the time of displacement and workers who didn't receive, but who were under long distances and poor transportation conditions. As the place where the company is located is a choice of the employer, many companies are located any in places that are difficult to reach, often being cheaper spaces or having extensive locations available. That way, it's fair that employers have the consequences of this choice and provide driving for employees, who can't be harmed by a choice that only benefits the employer. The comparative, deductive and historical methods were used in the present work.

Keywords: Labor law in Brazil. Historic. Working Day. Law 13467/2017. Journey *in itinere*.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	10
2.1 Da Reforma Trabalhista – Lei Nº 13.467/2017.....	16
2.2 Tramitação do Projeto de Lei.....	16
2.3 Principais Alterações.....	18
3 JORNADA DE TRABALHO	22
3.1 Conceito.....	23
3.2 Função.....	24
3.3 Duração, Jornada, Horário.....	26
3.4 Modalidades.....	27
3.5 Novas Formas de Trabalho.....	28
3.6 Jornada <i>In Itinere</i>	31
3.7 Requisitos.....	33
3.8 Súmulas 90 e 320 do TST.....	34
4 FIM DA JORNADA <i>IN ITINERE</i> COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	36
4.1 Súmulas 90, 320 e 429 do TST.....	39
4.2 Artigo 294 da CLT.....	41
4.3 Medida Provisória nº 808 de 2017.....	42
4.4 As Consequências do Fim da Jornada <i>In Itinere</i>	44
4.5 Consequências para os Empregadores.....	45
4.6 Consequências para os Empregados.....	48
5 CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o intuito de expor a mais recente alteração realizada na Consolidação das Leis do Trabalho, em decorrência da Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista.

A referida lei foi promulgada em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

Dentre as diversas modificações que realizou, a Reforma Trabalhista alterou o artigo 58, §2º da CLT.

Com essa reforma, houve a retirada da jornada *in itinere* (acrescentada na CLT por meio da Lei nº 10.243/2001) do ordenamento jurídico brasileiro.

Em decorrência da alteração realizada no artigo 58, §2º da CLT, trabalhadores de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e que possuem a condução fornecida pelo empregador não terão mais esse tempo de deslocamento computado como jornada.

Tema este de suma importância em decorrência das diversas consequências que gerou para empregadores e empregados.

Os métodos comparativo, dedutivo e histórico foram aplicados para a realização do presente trabalho, que inicialmente apresenta um breve histórico do direito do trabalho no Brasil e a tramitação da Lei nº 13.467/2017, demonstrando as principais alterações que esta lei realizou.

Logo após, a jornada de trabalho é conceituada e classificada. Brevemente é demonstrado a proteção constitucional que há para este instituto, expondo as novas formas de trabalho criadas com a Reforma Trabalhista.

O presente trabalho também expõe as novas formas de trabalho criadas com a Reforma Trabalhista.

Finalmente, a jornada *in itinere* é conceituada, demonstrando os requisitos que eram necessários para a concessão dessa jornada de trabalho e a sua inexistência em razão da Reforma Trabalhista de 2017.

As Súmulas 90 e 320 do TST, que traziam possibilidades para a jornada *in itinere*, continuaram existindo mesmo após a retirada da jornada *in itinere* do ordenamento, seria este um motivo para o cancelamento de tais súmulas?

O artigo 294 da CLT permite que seja computado para efeito de salário o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa. É justo a não revogação deste dispositivo em relação a retirada da jornada *in itinere*?

Há igualdade de tratamento entre os trabalhadores de mina e trabalhadores de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, mas que possuem a condução fornecida pelo empregador? Seria a norma do artigo 294 da CLT regra especial?

O presente trabalho expõe ainda sobre a aplicabilidade da Lei 13.467/2017 em relação aos diversos momentos de contratação, antes e após a vigência da lei.

Por fim, é demonstrado as consequências do fim da jornada *in itinere* do ordenamento jurídico brasileiro para empregadores e empregados. É justo os empregados sofrerem as consequências em razão da escolha que o empregador fez ao estabelecer o local da empresa? O presente trabalho expõe além do alegado acima os benefícios e malefícios causados para ambas as partes da relação contratual.

2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O direito do trabalho passou por diversas alterações até chegar no que é atualmente. Segundo Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 03), “do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura”.

Entretanto, com as modificações ocorridas ao longo da história esse instituto passou a ter outro sentido. Para Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 03), “se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”.

No Brasil, o trabalho teve início com a troca de mercadorias, conhecida como escambo. Posteriormente, índios e africanos foram submetidos à péssimas condições de trabalho, eram tratados como “coisa”.

Ricardo Resende (2017, p. 02) expõe:

O desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários, desencadeados visando à melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e das crianças, entre outras reivindicações.

Assim, somados a pressão do movimento operário, os movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da Igreja, encontrou-se campo fértil para a intervenção do Estado na relação contratual privada, a fim de proteger a parte mais fraca da relação de emprego (trabalhador hipossuficiente).

Assim, em 1824 a Constituição do Império põe fim às Corporações de Ofício e garante ampla liberdade para o trabalho.

Posteriormente, em 1850 há a criação do Código Comercial, que trouxe diversas regras, conforme expõe Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 16):

1850 – Código Comercial. Primeiro código nacional que trouxe regras de Processo, Direito Civil e Direito do Trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais Códigos. Ao tratar das relações de comércio, fazia menção ao armador e seus tripulantes, tratando também da possibilidade do aviso prévio, da indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho.

Com a existência do trabalho escravo e as péssimas condições à que eram submetidos, em 1888 a princesa Isabel assinou a Lei Áurea que aboliu a escravidão no Brasil. Maurício Godinho Delgado (2014, p. 106-107) diz:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.

Ressalte-se que não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, como a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista.

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 16) alega:

1888 - A Lei Áurea foi a mais importante lei do Império. Libertou os escravos, aboliu a escravatura. Este fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa.

Desta forma, após um período marcado pelas péssimas condições de trabalho, a Lei Áurea vem e põe fim à escravidão, aumentando assim a quantidade de trabalhadores disponíveis para o mercado de trabalho.

Em seguida, há a presença da fase de manifestações incipientes ou esparsas, que compreende o período de 1888 a 1930.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2014, p. 108):

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial não têm ainda a suficiente consistência para firmarem um conjunto

diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e refluxos.

Paralelamente a essa incipiência na atuação coletiva dos trabalhadores, também inexistiu uma dinâmica legislativa intensa e contínua por parte do Estado em face da chamada questão social. É que prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da atuação normativa heterônoma no mercado de trabalho. A esse liberalismo associa-se um férreo pacto descentralização política regional – típico da República Velha -, que mais ainda iria restringir a possibilidade de surgimento de uma legislação heterônoma federal trabalhista significativa.

Esse período é marcado pela existência de diversos atos. A Carta de 1891 garantiu a liberdade de associação. Ainda neste ano, houve o Decreto nº 1.313/91 que fixou para meninas entre 12 e 15 anos e para meninos entre 12 e 14 anos a jornada de sete horas, além de proibir o trabalho em fábricas para menores de 12 anos de idade.

Em 1907 há o Decreto nº 1.637/1907, que garantia a organização sindical dos urbanos.

Posteriormente em 1916 há a criação do Código Civil, para Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 17), “tratou da locação de serviços e parte de suas disposições era aplicada às relações de trabalho, como aviso prévio, contrato determinado etc.”.

No ano de 1919 há a criação da legislação de acidente de trabalho e, no âmbito mundial, a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Em 1923 há a criação da Lei Eloy Chaves e do Conselho Nacional do trabalho. Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 17) aduz:

1923 – Lei Eloy Chaves (Lei nº 4.682/23) criou a estabilidade decenal apenas para os ferroviários e no mesmo ato instituiu o Conselho Nacional do Trabalho, no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. O Decreto nº 16.027/23 criou o Conselho Nacional do Trabalho, que foi o primeiro embrião da Justiça do Trabalho.

A Lei nº 4.982/1925 concedeu para os trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários as férias de 15 dias úteis anuais.

Em 1927 há o Decreto nº 17.934 – A, conhecido por Código de Menores, que proíbe o trabalho para menores de 12 anos, além de proibir o trabalho noturno e em minas de subsolo.

Por fim, em 1930 Getúlio Vargas se torna presidente e realiza alguns atos, conforme expõe Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 17):

1930 – Em 24 de outubro desse ano, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 do mês de novembro criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934.

Maurício Godinho Delgado (2014, p. 109) resume o período de 1904 a 1930 dizendo que:

Já transposto o século, surge o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto Legislativo n. 1.607, de 29.12.1906). O Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Em 1919, surge a legislação acidentária do trabalho (Lei n. 3.724, de 15.1.1919), acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações. Em 1923, surge a Lei Elói Chaves (n. 4.682, de 24.1.1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos, posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.109, de 20.12.1926. Ainda em 1923, institui-se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30.4.1923). Em 1925, concedem-se férias (15 dias anuais) aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (Lei n. 4.982, de 24.12.1925). Em 12.10.1927, é promulgado o Código de Menores (Decreto n. 17.934-A), estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1928, o trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (Decreto n. 5.492, de 16.7.1928). Finalmente, em 1929, altera-se a lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos créditos de “prepostos, empregados e operários” (Decreto n. 5.746, de 9.12.1929).

Posteriormente, inicia-se a fase da institucionalização (oficialização) do Direito do Trabalho, compreendida entre 1930 a 1945.

O ano de 1931 foi marcado pela criação do Departamento Nacional do Trabalho e pelo Decreto Legislativo nº 19.770/31 que regulamentou a organização sindical.

Em 1932 há a criação de dois Decretos Legislativos, conforme expõe Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 17):

1932 – O Decreto Legislativo nº 21.396/32 criou a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e o Decreto Legislativo nº 22.132/32 as Juntas de Conciliação e Julgamento. Estes dois decretos representam a mais importante figura na formação da futura Justiça do Trabalho, constituída formalmente apenas em 1939.

O Decreto Legislativo nº 21.690/32 foi o primeiro a falar da Convenção Coletiva do Trabalho. O Decreto nº 21.417-A regulamentou o trabalho da mulher e o Decreto nº 21.186 fixou jornada de oito horas para trabalho no comércio, mais tarde também estendida aos industriários.

O ano de 1934 é marcado pela criação da Constituição da República, que garantiu direitos trabalhistas como, férias, repouso semanal, indenização por despedida imotivada, jornada de oito horas, salário mínimo, entre outros.

Em seguida, no ano de 1935 houve a Lei nº 62/35 que, segundo Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 17), “disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço.

Em 1936 o salário mínimo foi instituído por meio da Lei nº 185/36.

Posteriormente em 1937, há o Golpe de Getúlio Vargas. Para Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 17):

1937 – Golpe de Getúlio Vargas. Regime ditatorial. O Congresso é fechado. Foi dada competência normativa aos tribunais trabalhistas. A Constituição de 1937 foi outorgada por Getúlio, com apoio das Forças Armadas e tinha índole corporativa. No campo dos direitos individuais, a Carta de 37 manteve o elenco de direitos da Constituição anterior e garantiu direitos coletivos como: reconhecimento dos sindicatos; a imposição da contribuição sindical e a unicidade sindical; previsão para o contrato coletivo de trabalho. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais.

O Decreto-Lei nº 39/37 disciplinou a execução dos julgados nos conflitos entre empregados e empregadores.

A Lei nº 435/37 considera empregadora única e solidária a empresa principal do grupo econômico.

Em 1939 houve a Organização da Justiça do Trabalho e a reorganização do Conselho Nacional do Trabalho. Em 1940 o Decreto nº 6.597/40 regulamenta o Conselho Nacional do Trabalho.

A locação de serviços dos empregados domésticos foi regulada pelo Decreto-Lei nº 3.078 de 1941.

Em 1943 há a criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Maurício Godinho Delgado (2014, p. 112-113) afirma que:

O modelo justralhista então estruturado reuniu-se, anos após em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1.5.1943). Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (*consolidação*), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um *código do trabalho*.

Getúlio Vargas é deposto em 1945. Posteriormente, há a Carta de 1946, que segundo Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 18):

1946 – A carta de 1946 foi considerada democrática. Dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal remunerado, feriados, concedeu a estabilidade decenal a todos os trabalhadores, foi reconhecido o direito de greve, houve a inclusão da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, retirando este órgão da esfera do Executivo. Os julgadores e conciliadores da Justiça do Trabalho, até então nomeados (e não concursados), passaram a se chamar juizes e os dois conciliadores passaram a se chamar vogais, posteriormente classistas.

Em 1949 há a Lei nº 605 que impôs o repouso semanal remunerado. Posteriormente, a Lei nº 2.573/55 criou adicional para o trabalho perigoso. As Leis nº 4.090/62 e 4.769/65 criaram o 13º salário. Em 1964 a Lei nº 4.330 abordou sobre o direito de greve. Logo após, a Lei nº 5.107 de 1966 regulamentou o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).

Em 1967 há a Constituição que mantém os direitos previstos na Carta de 1946 e dá continuidade na revolução de 1964.

No período compreendido entre 1969 e 1983 diversas leis foram criadas. Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 18-19) resume esse período dizendo:

1969 – A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetiu a Constituição anterior, porém criou alguns direitos. Em relação ao direito coletivo dispôs sobre o imposto sindical, proibiu o direito de greve para o serviço público e atividades essenciais. A revisão da Carta de 67 pela EC nº 1/69 foi imposta pelo golpe militar de 17 de outubro de 1969 que assumiu o poder rompendo a doutrina defendida pela Carta de 1967.

1972 – Lei nº 5.859/72: Lei do doméstico.

1973 – Lei nº 5.889/73: Lei do trabalho rural.

1974 – Lei nº 6.019/74: Lei do trabalho temporário.

1983 – Lei nº 7.102/83: Lei dos vigilantes.

Posteriormente, em 1988, há a promulgação da atual Constituição Federal, que dá diversas garantias aos trabalhadores, expostas em seu artigo 7º. Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 19), “nova Constituição retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa”.

Em 1999, houve a extinção da representação classista, devido a transformação das Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, por meio da Emenda Constitucional nº 24.

Já a Emenda Constitucional nº 45, realizada em 2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho. Em 2013, segundo Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 19), “a Emenda 72 estendeu aos domésticos diversos direitos trabalhistas, antes só garantidos ao urbanos e rurais. Alguns dependem de regulamentação e outros têm eficácia imediata”.

Após todas as mudanças ocorridas no ordenamento jurídico brasileiro, desde a criação do direito do trabalho, a mais recente alteração foi com a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

2.1 Da Reforma Trabalhista – Lei Nº 13.467/2017

O ordenamento jurídico brasileiro sofre constantemente alterações, Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 09), se posiciona dizendo que:

Às vezes tenho a impressão de que o Brasil está em eterna reforma e talvez nunca conclua o edifício tão sonhado por nossos antepassados e por nossa geração.

Reforma-se de tudo, a todo instante, numa ansiedade que chega a oprimir a respiração de quem observa. Reformamos o velho e o novo, o errado e o certo. Reformamos o telhado sem terminar o alicerce, a fachada sem ter concluído as paredes, as vidraças sem que ainda haja portas. Somos o país em que as benfeitorias voluptuárias são compradas antes das úteis e das necessárias.

Também tenho tido pesadelos em que a gente passa a fazer a reforma só pela reforma, sem um projeto de longo prazo e sem a construção de um pensamento nacional capaz de nos unir e de alavancar a ética e o respeito mútuo, valores que atualmente parecem conversa de lunáticos.

A mais recente modificação, deu-se com a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

2.2 Tramitação do Projeto de Lei

O Presidente da República, Michel Temer, propôs e apresentou o projeto de lei na Câmara dos Deputados, no dia 23 de dezembro de 2016.

Tal projeto de lei tinha como finalidade adequar a legislação trabalhista às mudanças ocorridas na relação entre trabalhadores e empregados, visando à proteção dos direitos constitucionais dos trabalhadores e buscando maior liberdade

contratual. Outras finalidades estão presentes na Exposições de Motivo da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, conforme exposto a seguir:

A lei aprovada visa também promover a pacificação das relações de trabalho, a partir do fortalecimento das negociações coletivas e de soluções extrajudiciais na composição de conflitos, prestigiando o respeito à autonomia coletiva da vontade. Por fim, também se buscou a formalização das relações de trabalho no Brasil, que hoje conta com aproximadamente 45% da sua força de trabalho em caráter informal, alheia aos direitos conferidos pela Carta Magna e pela CLT. Com efeito, é claro o escopo do novo marco legal de criar as condições para promoção e geração de novos empregos formais por meio da regulamentação de novas modalidades de contratação que permitirão adequar as necessidades de trabalhadores e empregadores à atual dinâmica das novas profissões e atividades econômicas.

Tramitando sob o nome “Projeto de Lei 6787/2016”, o referido projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados por 27 votos à 10, por uma comissão especial que possuía como finalidade o narrado na Exposições de Motivo da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017:

Cabe salientar que com o objetivo de promover amplo debate sobre a matéria, a Comissão Especial criada com a finalidade de proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, realizou extenso diálogo com representantes de vasta gama de setores do Governo Federal, da Justiça Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho, bem como também com entidades representantes dos trabalhadores e dos empregadores, especialistas e demais interessados no assunto por meio de audiências públicas, seminários, mesas redondas, reuniões de trabalho e reuniões técnicas realizados em diversos estados da Federação.

No dia 26 de abril de 2017, ainda na Câmara dos Deputados, foi aprovado por 296 votos a 177. No momento da sessão de votação, parlamentares contrários à reforma trabalhista protestaram com cartazes.

Posteriormente, o projeto foi encaminhado para o Senado Federal por meio do PLC nº 38, de 2017, onde passou pelas comissões de Assuntos Econômicos, Assuntos Sociais, na qual foi rejeitada conforme demonstra a Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017:

Na Comissão de Assuntos Econômicos foram realizadas audiências públicas com ampla discussão, havendo aprovação integral do projeto pelo colegiado após apresentação de parecer favorável proferido pelo relator. A Comissão de Assuntos Sociais pronunciou-se pela rejeição do projeto, contando com votos em separado pela aprovação do parecer.

Na Comissão de Constituição e Justiça o projeto foi analisado em relação à matéria e constitucionalidade. Após ser aprovado por essa Comissão o projeto foi encaminhado para o plenário do Senado Federal.

Depois de tentar iniciar a votação no plenário, em 11 (onze) de julho de 2017, o presidente do Senado, Eunício Oliveira, necessitou suspender a votação e desligar luzes e microfones. Após mais de seis horas, a votação foi retomada e o projeto de lei foi aprovado no plenário, por 50 votos a 26.

A lei foi sancionada pelo Presidente da República, Michel Temer, sem vetos, em 13 (treze) de julho de 2017 e incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro como Lei 13.467/2017. Após 120 dias de sua publicação no Diário Oficial, na data de 11 (onze) de novembro de 2017, a Lei nº 13.467 entrou em vigor no país.

2.3 Principais Alterações

Diversas foram as modificações realizadas na Consolidação das Leis Trabalhistas com a Lei 13.467/2017. Algumas delas serão brevemente expostas a seguir.

As férias, que podiam ser fracionadas em até dois períodos (desde que um deles não fosse inferior a dez dias), passaram a poder ser, mediante negociação, fracionadas em até três períodos (desde que um deles não seja inferior a catorze dias corridos e os outros não sejam inferiores a cinco dias corridos cada).

O limite mínimo de 14 (catorze) dias para uma das frações de férias, é estabelecido em respeito à Convenção 132 da OIT, de 5 de outubro de 1999, que estabelece em seu artigo 8º:

2. Salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão, e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, numa das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos.

Para Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 57):

Apesar da ênfase dada para a mudança deste artigo, como um dos paradigmas do suposto atraso da CLT, na essência houve mudança reduzida, porque o Brasil não poderia mais se afastar da Convenção 132 da OIT (1970),

que tem natureza de tratado internacional, pelo país ratificado em 1999 (D 3197). O tratado exige que o empregado tenha assegurado ao menos um período de 14 dias consecutivos, sob pena de não se atingir a finalidade das férias – repouso prolongado, alteração do ritmo de vida, do relógio biológico e dos afazeres em geral. A reforma de 2017, ciente disso, manteve a parcela mínima de quatorze dias. Supondo que o empregado tenha 30 dias de férias, os 16 dias restantes passam a ser divisíveis por 2; podem ser duas parcelas de oito dias ou uma combinação de resultados até o limite mínimo de cinco dias consecutivos – 5 mais 11, 6 mais 10, 7 mais 9.

Em relação a jornada, antes da Reforma, era limitada à 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) semanais e 220 (duzentos e vinte) mensais, com a possibilidade de até duas horas extras por dia. Após a reforma, a jornada diária passou a poder ser de 12 (doze) horas com 36 (trinta e seis) horas de descanso, desde que respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Antes da Lei 13.467/2017, havia a proibição para mulheres grávidas ou lactantes de trabalhar em lugares com condições insalubres e não havia limite de tempo para a comunicar a gravidez para a empresa. Com a referida lei, passou a ser permitido o trabalho de grávidas em ambientes de baixa ou média insalubridade e o limite para comunicação à empresa passou a ser de trinta dias. Assim dispõe Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima (2017, p. 56):

As alterações levadas a efeito flexibilizam a proibição à mulher gestante ou lactante de exercer atividade insalubre. Assim, só haverá afastamento obrigatório, apenas para a gestante, em atividade insalubre em grau máximo; em grau médio depende de atestado médico; e em relação à lactante, o afastamento de atividade insalubre em qualquer grau depende de atestado médico.

Tal alteração coloca em risco a saúde da gestante, devido à sua exposição em ambientes de baixa ou média insalubridade. Para Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima (2017, p. 56):

As novas regras atentam contra a saúde, porque, na verdade, o afastamento da gestante e da lactante dos ambientes insalubres, em qualquer grau, deve ser compulsório, devendo ela ser realocada, sem prejuízo do adicional de insalubridade.

Para Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 65):

A repercussão negativa do art. 394-A foi muito grande. É um dos poucos artigos sobre os quais a população parece ter informações mais detalhadas. A pressa na aprovação da reforma – incluindo a submissão do Senado Federal a aprovar o texto sem ressalvas para evitar o retorno da matéria à Câmara – fez com que o próprio governo federal se manifestasse favoravelmente à alteração desta norma, que ficou permissiva demais e sem garantia alguma da fonte de custeio, como explicamos. Por projeto de lei ou por medida provisória, o cenário mais provável é que caia por terra essa distinção bizarra entre os graus máximo, médio e mínimo, os quais, como explicamos, têm sua aplicabilidade mais complexa do que parece à primeira vista. Voltar-se-ia ao espírito da Lei 13.287/2016, ainda que com a redação afetada pela reforma, e seriam permitidas algumas exceções para a mulher atuar, mediante parecer médico, em ambientes de insalubridade média e mínima, seja durante a gestação, seja durante a lactação.

Dessa forma, há grande possibilidade de tal artigo voltar à discussão.

Com a Reforma Trabalhista, passou a existir na legislação o chamado “home office”, também conhecido como teletrabalho, que possibilita a formalização de tudo o que o trabalhador utilizar em casa para o trabalho, como por exemplo equipamentos e gastos com energia e internet. Para Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima (2017, p. 45):

Teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância, cuja espécie mais antiga é o trabalho em domicílio. O conceito de teletrabalho ainda está em construção, visto que a tecnologia avança mais rápido que sua apreensão pelo espírito. Contudo, já é possível delimitar-lhe o sentido assim: *teletrabalho é uma forma de trabalho à distância, exercido mediante o emprego de recursos telemáticos em que o trabalhador sofre o controle patronal.*

Aqui, o empregado trabalha para determinado empregador sem a necessária permanência no estabelecimento da empresa, mas sim em outro lugar, mediante o emprego dos recursos da telemática, de forma que o empregador possa, também pelos meios telemáticos, exercer um certo controle sobre as atividades dele. É uma nova versão do emprego em domicílio, gerando todos os efeitos do contrato de emprego, inclusive as nuances da saúde, como doença do trabalho, doença profissional e acidente de trabalho.

Características do teletrabalho: a) trabalho fora do estabelecimento do empregador; b) emprego de meios informáticos e de telecomunicação, muitas vezes equipamentos portáteis dotados de *hardware* e *software*.

Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 49) dispõe que:

O inciso III, enxertado ao art. 62, objetivou criar terceira categoria de trabalhadores desprovidos do direito às horas extras, intervalos e adicional noturno: além dos exercentes de cargos de chefia e de funções externas, incompatíveis com o controle de jornada, a reforma trabalhista propõe que também os trabalhadores em domicílio – atividade que não nasceu com a internet e existe desde tempos imemoriais com os ofícios de costura, alfaiataria, ourivesaria e tantos outros ramos braçais e intelectuais – fiquem à margem do capítulo da duração do trabalho.

Dessa forma, os trabalhadores que possuem teletrabalho não possuem direito às horas extras, o que vem gerando grande polêmica, visto que o dispositivo não respeita o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, que garante aos trabalhadores o direito às horas extras.

Em relação à multa para a empresa que mantém funcionário não registrado, que antes era de um salário mínimo regional, passou a ser de três mil reais por empregado. Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 35) alega que:

O legislador também separou as multas de acordo com o alcance da negligência do empregador: ausência total de registro rende multa de 3.000 reais, ao passo que ausência de dados de formação e desenvolvimento do contrato de trabalho, como férias e aumento salarial, rende multa de 600 reais.

Além de que, para os casos de microempresas ou empresa de pequeno porte, o valor de três mil reais cai para oitocentos reais. O valor de seiscentos reais para ausência de dados é o mesmo para qualquer tipo de empresa.

Além das alterações citadas acima, há também a relacionada ao tempo na empresa. Isto porque, antes era considerado como serviço efetivo o período em que o empregado estivesse à disposição do empregador. Com a reforma trabalhista, atividades como descanso, estudo e alimentação não são mais consideradas como jornada de trabalho.

3 JORNADA DE TRABALHO

O direito do trabalho surge visando a proteção do trabalhador. Tal fato ocorre em decorrência da inexistência de isonomia na relação entre empregado e empregador, sendo o trabalhador a parte mais frágil dessa relação.

Diversas são as ferramentas utilizadas para que seja possível essa proteção. Temos como exemplo os princípios do direito do trabalho, como o princípio da proteção, da primazia da realidade e a existência de limites de jornada de trabalho.

A limitação da jornada de trabalho sofreu diversas modificações ao longo do tempo até chegar aos dias atuais. Em relação à evolução da jornada de trabalho, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 832) alega que:

No início da Revolução Industrial, os trabalhadores eram expostos a jornadas de trabalho extenuantes, com precárias condições no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde, a segurança e a própria vida dos trabalhadores.

No início do século XIX, na maioria dos países da Europa, a jornada de trabalho era por volta de 12 a 16 horas por dia, com grande utilização de mão de obra das mulheres e crianças.

Em protesto às péssimas condições de trabalho, observam-se diversas reivindicações dos trabalhadores, dando início à união de esforços para se alcançar objetivos comuns, inclusive no sentido de diminuição da jornada de trabalho e melhoria do valor dos salários.

A referida pressão exercida pelos trabalhadores, formando grupos profissionais que deram origem ao movimento sindical, refletiu em leis estabelecidas pelo Estado, como forma de atender às manifestações, mas também com o fim de manter sob certo controle a massa trabalhadora, de modo a não se instaurar um quadro revolucionário.

Destarte, as diversas manifestações feitas pelos trabalhadores a fim de conseguirem melhores condições de trabalho, fez com que surgisse a limitação da jornada de trabalho.

A Constituição Federal em seu artigo 7º, XIII garante aos trabalhadores esta limitação dizendo que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Desta forma, a limitação da jornada de trabalho é imposta como proteção ao trabalhador e amparada pela Constituição Federal.

3.1 Conceito

Considera-se como jornada de trabalho o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador em decorrência do contrato de trabalho.

Tempo este, como dito anteriormente, é limitado visando a proteção do trabalhador.

Segundo Ricardo Resende (2017, p. 360), “é o lapso de tempo diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador para lhe prestar serviços, em decorrência do contrato de trabalho entre eles firmado”.

Existem três teorias que classificam a jornada de trabalho: teoria do tempo efetivamente trabalhado, teoria do tempo à disposição do empregador e teoria do tempo *in itinere*. Entretanto, a última teoria deixou de existir com a Lei nº 13.467/2017, que extinguiu a jornada *in itinere*.

Para a teoria do tempo efetivamente trabalhado as paralisações do empregado não são computadas como jornada de trabalho. Maurício Godinho Delgado (2014, p. 907) diz que:

[...] Por este critério excluem-se do cômputo da jornada labora, ilustrativamente, os seguintes períodos: o “tempo à disposição” do empregador mas sem labor efetivo; eventuais paralisações da atividade empresarial que inviabilizem a prestação de trabalho; qualquer tipo de intervalo intrajornada. 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.

Em relação a teoria do tempo à disposição, diferencia-se da teoria do tempo efetivamente trabalhado, pois considera não apenas o tempo efetivamente trabalhado, mas também o tempo em que o empregado esteve à disposição do empregador.

Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 289), dispõe sobre essa teoria que:

A segunda é a teoria da jornada diária como o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho. Entende-se por centro de trabalho o estabelecimento em que o empregado, após o trajeto de sua residência, apresenta-se, correndo daí por diante a sua jornada.

Considerava-se também a teoria do tempo de deslocamento, entretanto, com a Lei 13.467/2017 essa teoria deixou de existir.

3.2 Função

Uma das funções da jornada de trabalho é estabelecer limites para que o trabalhador não seja afetado em decorrência de sua fragilidade.

Além disso, a jornada de trabalho contribui com a saúde do empregado, para que esta não seja afetada. A Constituição Federal em seu artigo 7º, XXII tutela essa proteção, como exposto a seguir:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Isto ocorre, pois em determinadas situações, o excesso de exposição do trabalhador no serviço pode afetar sua saúde. Assim expõe Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 901):

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concementes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

Para Ricardo Resende (2017, p. 361):

A limitação da jornada de trabalho constitui conquista histórica da classe trabalhadora. Com efeito, nos primórdios do sistema de produção capitalista

as jornadas de trabalho eram extenuantes, chegando muitas vezes a dezesseis horas. Com a organização da classe trabalhadora, o surgimento dos sindicatos e as pressões sociais do proletariado, o Estado cedeu às reivindicações obreiras e passou a limitar a jornada de trabalho, de forma a civilizar as relações de trabalho sob o aspecto da mensuração da quantidade de trabalho prestado.

São fundamentos de tal limitação da jornada, de forma destacada, aspectos biológicos, sociais e econômicos.

Sob o aspecto biológico, constatou-se que as jornadas excessivas provocam a fadiga do trabalhador, com danos muitas vezes graves à sua saúde. O cansaço provocado pelo excesso de trabalho diário aumenta a incidência de doenças ocupacionais e facilita a ocorrência de acidentes de trabalho, o que viola a dignidade do obreiro.

Sob o ponto de vista social, a jornada de trabalho extensa afasta o trabalhador do convívio com seus pares, provocando distúrbios familiares e segregação social.

Finalmente, sob o ponto de vista econômico, o estresse e o cansaço decorrentes da jornada exaustiva levam à queda do rendimento do trabalhador, fazendo com que sua produtividade decaia, o que conflita com o interesse patronal (aumento da produtividade para maximização dos lucros).

Por todo o exposto, as normas que limitam e regulam a duração do trabalho são normas de medicina e segurança do trabalho, e, como tais, são normas de ordem pública (também chamadas cogentes ou imperativas), razão pela qual são irrenunciáveis pelo obreiro.

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 601) se manifesta sobre o tema dizendo:

As regras de medicina e segurança do trabalho envolvem os períodos de trabalho, os de descanso e as condições de trabalho. São normas imperativas que estabelecem direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha concedido ao empregado. A limitação do tempo de duração do trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos.

a) biológicos:

O excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.

b) sociais:

O trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) econômicos:

Um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

Destarte, estabelecer duração para o trabalho possibilita a proteção da saúde do empregado, evitando que este seja afetado pelos longos períodos de trabalho.

3.3 Duração, Jornada, Horário

Importante mencionar a diferença estabelecida entre duração, jornada e horário de trabalho.

Duração do trabalho é o lapso temporal em que o empregado fica à disposição de seu empregador e pode ser utilizado em duração diária, semanal, mensal e anual. Temos como exemplo a duração do trabalho de vinte horas semanais. Ricardo Resende (2017, p. 360) entende que:

A duração do trabalho abrange diversos padrões de mensuração do tempo de trabalho (ou tempo à disposição do empregador), como o padrão diário – a jornada de trabalho propriamente dita -, o padrão semanal, o padrão mensal e, por fim, o padrão anual.

Em relação à jornada de trabalho, refere-se ao tempo em que o empregado fica à disposição do empregador em um dia, como por exemplo: jornada de trabalho de seis horas. Para Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 905):

O período considerado no conceito de jornada corresponde ao lapso temporal *diário*, em face de o verbete, em sua origem, referir-se à noção de *dia* (por exemplo, no italiano: *giorno* – *giornata*; e no francês: *jour* - *ournée*). Jornada, portanto, traduz, no sentido original (e rigoroso, tecnicamente), o lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude do contrato laboral.

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 602) alega que:

A jurisprudência e os operadores trabalhistas frequentemente utilizam a expressão “jornada de 8 horas diárias”, sem perceber a redundância cometida, pois jornada quer dizer horas trabalhadas em um dia e diária também significa dia. Logo, a tradução da expressão utilizada no exemplo seria “quantidade de horas trabalhadas em um dia de oito horas diárias”. Neste caso a palavra jornada tem sentido de duração do trabalho e não quantidade de horas de trabalho em um dia.

Por fim, horário de trabalho é considerada como o horário de início e fim da jornada de trabalho, demonstrando o horário de intervalo. Por exemplo o horário de trabalho das 7 (sete) horas às 11 (onze) horas e das 13 (treze) horas às 16 (dezesesseis) horas.

Ricardo Resende (2017, p. 360-361) faz uma diferenciação entre jornada de trabalho e horário de trabalho, dizendo que:

[...] há que se observar que o conceito de jornada de trabalho não se confunde com o conceito de horário de trabalho, ao passo que este significa o lapso de tempo entre o início e o fim de uma jornada de trabalho, isto é, a fixação da jornada mediante a definição do horário de entrada e do horário de saída do obreiro. Imagine-se, por exemplo, um empregado que trabalha diariamente das 8h00min às 18h00min, com intervalo intrajornada das 12h00 às 14h00min. O horário de trabalho deste obreiro será de 8h às 18h, com duas horas de intervalo, e sua jornada de trabalho será de 8h.

Portanto, não se deve confundir as expressões duração, jornada e horário de trabalho.

3.4 Modalidades

Existem quatro classificações quanto à jornada de trabalho, com relação a duração, ao período, à profissão e à flexibilidade.

Quanto a duração, a jornada de trabalho pode ser normal ou extraordinária. Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 836):

Com relação à *duração*, a jornada de trabalho pode ser:

- a) normal, ou seja, comum, de oito horas diárias (respeitado o limite semanal de 44 horas), o que, por ser o ordinário, é o presumido. Pode, no entanto, haver previsão legal ou convencional mais benéfica ao empregado ou a certas categorias ou formas de trabalho, fixando jornada de trabalho normal inferior ao referido módulo, como ocorre no trabalho em regime de revezamento (art. 7º, inciso XIV, da CF/1988)
- b) extraordinária ou suplementar, que são as horas de trabalho acima do horário normal.

Em relação ao período, existem dois tipos. O diurno, que é caracterizado pelo trabalho urbano entre às 5 (cinco) horas até as 22 (vinte e duas) horas. E o noturno, entre as 22 (vinte e duas) horas e às 5 (cinco) horas.

Para o trabalho rural relacionado à agricultura, considera-se como período noturno das 21 (vinte e uma) horas às 5 (cinco) horas e quando está relacionado à pecuária das 20 (vinte) horas às 4 (quatro) horas.

A classificação quanto à profissão decorre do fato de que determinadas profissões possuem jornadas de trabalho diferentes, como por exemplo os bancários e telefonistas.

Em relação a classificação da flexibilidade, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 817) diz que:

O critério da *flexibilidade* é mais verificado no direito estrangeiro, em alguns países, cuja legislação admite as chamadas jornadas de trabalho flexíveis (*flex time*), devendo o empregado cumprir determinada carga horária semanal, mensal ou anual, mas tendo liberdade na organização de seu horário diário.

Dessa forma, o empregado tem livre escolha em relação aos seus horários, necessitando apenas que certa carga horária seja respeitada.

3.5 Novas Formas de Trabalho

Com a Reforma Trabalhista algumas formas de contrato de trabalho foram acrescentadas à Consolidação das Leis Trabalhistas.

Esses acréscimos foram realizados como forma de permitir uma ampliação dos prestadores de serviços para terem direitos trabalhistas e previdenciários, visto que agora passam a estar regulados pela CLT.

Temos como exemplo o teletrabalho (home office), o trabalho intermitente e a jornada de trabalho de 12 X 36 horas.

Em relação ao teletrabalho, a Lei nº 13.467/2017 estabeleceu essa forma de trabalho por meio dos artigos 75-A ao artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho. O seu conceito é definido no artigo 75-B, como exposto a seguir:

Art. 75-B: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Para Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 660):

O teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a “comunidade obreira”.

Há quem advogue que o **teletrabalho** também pode ser denominado **trabalho periférico**, trabalho a distância, **trabalho remoto**, e quer dizer “prestação de serviço destinado a outrem sob a subordinação deste, exercido por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática”, admitindo a execução parcial do trabalho internamente na empresa.

O teletrabalho deverá, especificando as atividades que serão desenvolvidas pelo empregado, estar expressamente no contrato individual de trabalho, conforme disposto no artigo 75-C da CLT. Além disso, é possível haver a alteração entre o regime do teletrabalho para o regime presencial, entretanto, é necessário acordo entre as partes. Assim dispõe Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 661):

Poderá ser realizada a **alteração** do regime presencial para o regime de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (§1º do art. 75-C da CLT). Entretanto, poderá o **empregador** determinar a alteração do trabalho a distância para presencial, desde que garanta um prazo mínimo de transição de 15 dias, e também o faça com cláusula aditiva (§2º). Neste ponto o legislador é confuso, pois ao mesmo tempo que permite que a alteração seja **unilateral**, por determinação do empregador, exige termo aditivo ao contrato.

No que diz respeito ao trabalho intermitente, foi acrescentado por meio do artigo 452 – A da CLT. Para essa forma de trabalho o empregado prestará o serviço de forma não contínua, ou seja, haverá períodos em que o empregado estará em atividade e períodos de inatividade. Para Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 507):

O contrato de trabalho pode ser firmado para trabalho intermitente, isto é, para serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos. Esta espécie de contrato não se aplica aos aeronautas, mas deveriam ser excluídos todos que têm legislação própria, específica.

[...]

De acordo com o art. 452-A da CLT o contrato de **trabalho intermitente** deve ser celebrado por escrito e deverá garantir ao empregado o valor da hora de serviço nunca inferior ao salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento.

Por fim, o artigo 59-A da CLT traz para o ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade da jornada de trabalho de 12 X 36 horas, que já era anteriormente aceita em decorrência da Súmula nº 444 do TST, exposta a seguir:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda hora.

O artigo 59-A da CLT, acrescentado pela da Reforma Trabalhista, dispõe que:

Art. 59-A: Em relação ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§1º: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

§2º: É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Destarte, a Lei nº 13.467/2017 trata os feriados de maneira diversa do que dizia a Súmula 444 do TST. Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 43) aborda o tema dizendo:

Diferentemente do entendimento do TST, o art. 59-A considera que os feriados já estão embutidos na compensação da jornada 12X36. Neste particular, o TST estava certo e a reforma de 2017 errou: embora para o leigo pareça que um dia de folga seguinte a um dia de trabalho já represente a folga compensatório do domingo ou feriado, temos de lembrar que, na verdade, a carga de 12h embute 4h a mais que necessitam de dia extra para a folga; assim, o dia seguinte era destinado a compensar parte do dia anterior, havendo pouco espaço de manobra para a compensação do feriado. Basta o mês ter 6 dias de descansos – mesclando feriados e domingos – para a conta não fechar. Caso o cálculo matemático seja feito com esmero e a questão seja bem compreendida, este artigo pode ser rechaçado por inconstitucional por oficializar módulo semanal superior a 44h. Piora ainda mais a situação deste artigo o fato de que ele considera embutidas as horas destinadas à

redução noturna, comprimindo mais 1h de trabalho por madrugada integral laborada pelo empregado – ou 1h15 se ele se ativar, por exemplo, das 19h00 às 07h00, pois neste caso os direitos noturnos vão das 22h00 às 07h00.

Sobre o tema, Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 691) aborda que:

A partir da Lei 13.467/17, os empregados contratados sob o regime de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, não têm direito ao descanso ou pagamento em dobro, quando o dia de trabalho recair em dia de feriado, e considera compensados os dias de repouso semanal, exatamente como para os domésticos.

Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017 acrescentou na Consolidação das Leis do Trabalho a possibilidade da jornada de trabalho de 12 X 36 horas, na qual o trabalhador trabalha por 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso. Entretanto, tal artigo trouxe diferenças em relação à Sumula 444 do TST.

3.6 Jornada *In Itinere*

A jornada *in itinere*, foi acrescentada ao ordenamento jurídico brasileiro com a Lei nº 10.243/2001. Tal lei por meio de seu artigo 1º, trouxe o parágrafo 2º para o artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas, atualmente modificado, que possuía a seguinte redação:

Art. 58: A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

[...]

§2º: O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Tal entendimento já era previsto na Súmula 90 do TST, que dispõe:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO
 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.
 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".

- III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".
- 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
- 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.

Dessa forma, o direito às horas *in itinere* tinha fundamento não apenas na jurisprudência, mas também na lei. Assim dispõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 839):

Com isso, a própria norma legal tornou explícito o reconhecimento das *horas in itinere*, desde que presentes os requisitos específicos, tal como já estabelecia a Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho. Ficou confirmada, também aqui, a relevância da jurisprudência perante o Direito como um todo, porquanto muitas vezes acaba precedendo o próprio legislador. Ainda assim, reconhece-se a importância da lei em comento, pois eliminou quaisquer discussões sobre o acerto do entendimento dos tribunais a respeito dessa questão, conferindo-se maior segurança jurídica.

A jornada *in itinere* era considerada como o tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando se tratava de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e desde que o empregador fornecesse a condução.

Era permitido também, em decorrência do artigo 58, §3º da CLT, atualmente revogado, que, por meio de convenções e acordos coletivos, as microempresas e empresas de pequeno porte estipulassem o tempo médio despendido pelo empregado na condução fornecida pelo empregador tratando-se de local de difícil acesso. Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 607) confirma tal entendimento dizendo:

Para as **microempresas** e empresas de **pequeno porte** a lei permitia que as convenções e acordos coletivos estipulassem o tempo médio despendido pelo empregado na condução fornecida pelo empregador que se situava em local de difícil acesso. A norma coletiva também poderia retirar a natureza salarial da benesse – art. 58, §3, da CLT (revogado pela Lei nº 13.467/17).

Dessa forma, com base no antigo artigo 58, §2º da CLT, era computado como jornada de trabalho o tempo em que o empregado utilizava para se locomover de sua residência até o local de trabalho e vice-versa.

3.7 Requisitos

Para que fosse reconhecida a jornada *in itinere* dois requisitos eram necessários. O primeiro requisito era que o transporte fosse fornecido pelo empregador. Assim alega Maurício Godinho Delgado (2014, p. 909):

São dois os requisitos, portanto, das chamadas *horas itinerantes*: em primeiro lugar, que o trabalhador seja transportado por *condução fornecida pelo empregador*. É óbvio que não elide o requisito em exame a circunstância de o transporte ser efetivado por empresa privada especializada *contratada* pelo empregador, já que este, indiretamente, é que o está provendo e fornecendo. Aqui também não importa que o transporte seja ofertado pela empresa tomadora de serviços, em casos de terceirização, já que há, evidentemente, ajuste expresso ou tácito nesta direção entre as duas entidades empresariais.

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 609) diz que:

A condução pode ser **coletiva** (ônibus, van, barco, aeronave etc.) ou **individual**, mas deveria ser fornecida pelo empregador para parte ou o total do percurso. O fornecimento da condução pelo empregador constituía requisito cumulativo para o cômputo na jornada do tempo nela despendido. Desta forma, o tempo despendido no barco do empregador que levava os empregados à ilha onde está localizada a empresa, que se encontrava em local de difícil acesso e não guarnecida por transporte público, era computado na jornada.

O segundo requisito necessário para a concessão da jornada *in itinere* era que o local fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Considerava-se como local de difícil acesso o espaço rural, como dispõe Maurício Godinho Delgado a seguir (2014, p. 909-910):

No exame do segundo requisito, é pertinente realçarem-se alguns esclarecimentos. De um lado, cabe notar-se que a jurisprudência tem considerado, de maneira geral, que *sítios estritamente urbanos* (espaços situados em cidades, portanto) não *tendem* a configurar local de trabalho de difícil acesso. É que a urbanização se caracteriza pela socialização e democratização do acesso geográfico às pessoas integrantes do respectivo grupo populacional. Por tal razão, a primeira alternativa do segundo requisito da ordem jurídica (art. 58, §2º, CLT, e Súmula 90, I) tende a configurar-se, predominantemente, no meio rural (embora, é claro, boas condições de acesso a locais de trabalho no campo também possam elidir este requisito). Percebe-se, em decorrência do exposto, que a prática jurisprudencial tem formulado duas presunções concorrentes, que afetam, é claro, a distribuição do ônus da prova entre as partes processuais: presume-se de *fácil acesso* local de trabalho situado em *espaço urbano*; em contrapartida, presume-se

de *difícil acesso* local de trabalho situado em *regiões rurais* (presunções *juris tantum*, é claro).

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 608) entende que:

De acordo com a doutrina, local de difícil acesso era aquele que tinha posição geográfica atípica, como no caso de uma empresa situada no topo de uma colina ou de uma fazenda no extremo interior de uma região. Afirmavam que a empresa situada no espaço rural era de difícil acesso e em espaço urbano era de fácil acesso.

Discordamos.

Mesmo sendo de **fácil acesso**, caso o local não seja servido de transporte público e regular e o empregador fornecesse a condução (graciosa ou não para o empregado), o tempo gasto no percurso seria computado na jornada. A lei falava demais.

Não havia necessidade de incluir a expressão **difícil acesso**, uma vez que bastaria o legislador mencionar “local não garantido por transporte público e regular”. Isto porque mesmo o local de fácil acesso se tornaria difícil para aqueles que não têm veículo próprio (carro) e a localidade não fosse servida por transporte público, não tendo como chegar ao local de trabalho. Não existe local de difícil acesso se houver farta condução pública, mesmo que geograficamente a empresa esteja situada em local atípico.

Dessa forma, caso não fosse local de difícil acesso, era necessário não ser servido por transporte público.

3.8 Súmulas 90 e 320 do TST

Caso haja incompatibilidade entre os horários do transporte público e horários de entrada e saída do trabalhador da empresa, ainda assim haveria a hora *in itinere*, conforme a Súmula 90, II, do TST. A Súmula fala ainda, em seu inciso III, que a mera insuficiência de transporte não enseja o pagamento das horas *in itinere*. Assim entende Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 608):

Além disso, o trabalhador cujo horário de serviço fosse **incompatível** com o horário do transporte público e o empregador fornecesse condução, teria direito ao cômputo deste tempo na jornada – Súmula nº 90, II, do TST. Entretanto, se, não obstante esta carência de oferta de transporte público, houvesse compatibilidade com os horários de entrada e saída do trabalhador, ficaria descaracterizado o tempo à disposição, isto é, as horas *in itinere*. Este era o caso de mera insuficiência, sem incompatibilidade de horários – Súmula nº 90, III.

Ainda, caso o transporte público regular seja apenas para parte do trajeto, o restante era computado como jornada *in itinere*. Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 607-608) dispõe que:

A proteção legal atingia apenas o itinerário casa-trabalho-casa, podendo excluir parte do trajeto alcançado por transporte público e regular. Assim, caso haja condução regular até determinado ponto, este será excluído e só será computado na jornada o trajeto atingido pela condução fornecida pelo empregador – Súmula nº 90, IV, do TST.

Além de que, conforme dispõe a Súmula em seu inciso V, caso a jornada legal seja extrapolada com a contagem da jornada *in itinere*, é necessário que o tempo ultrapassado seja considerado como extraordinário e deve incidir o respectivo adicional.

Alice Monteiro de Barros (2012, p. 333) diz:

Em consequência, se o tempo gasto no percurso implica protraimento de jornada, deverá ser pago como extra.

Saliente-se que a mera insuficiência de transporte público para atender a demanda não enseja o pagamento das horas *in itinere* (**Súmula n. 90, inciso III, do TST**).

Se o transporte existir, mas em horário incompatível com a jornada de trabalho do obreiro, o TST tem se orientado no sentido de que a circunstância gera o direito as horas *in itinere* (Súmula n. 90, inciso II, do TST).

Havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público (Súmula n. 90, inciso IV, do TST). Também não afasta o direito ao pagamento das horas *in itinere* o fato de o empregador cobrar ou não pelo fornecimento do transporte para o local de difícil acesso (Súmula n. 320 do TST).

A Súmula 320 do TST diz que sendo o transporte para o local de trabalho pago ou não, ainda assim haveria a jornada *in itinere*. Segundo Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 609), “ressalta-se que o fato de o patrão cobrasse pelo transporte não descaracterizava o fornecimento patronal e, portanto, não afastava as horas *in itinere* – Súmula nº 320 do TST”.

Assim sendo, para que houvesse a computação da jornada *in itinere* eram necessários dois requisitos: que o transporte fosse fornecido pelo empregador e que se tratasse de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, levando em consideração as Súmulas 90 e 320 do TST.

4 FIM DA JORNADA *IN ITINERE* COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, realizou diversas alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas, como dito anteriormente.

Uma das alterações foi no artigo 58, §2º da CLT. Tal artigo possuía a seguinte redação antes da reforma realizada pela Lei nº 13.467/2017:

Art. 58: A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§1º: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§2º: O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, 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.

A referida lei também revogou o §3º do mesmo artigo. Cirlene Luiza Zimmermann (2018, s.p), expõe:

Quanto ao dispositivo revogado (§ 3º do art. 58, que havia sido incluído pela Lei Complementar nº 123/2006), dispunha sobre a possibilidade de fixação em instrumento coletivo de tempo médio de deslocamento para as microempresas e empresas de pequeno porte, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, bem como a forma e a natureza da remuneração. Diante da suposta exclusão do direito ao pagamento das horas *in itinere* decorrente da alteração do § 2º, tal dispositivo deixaria de ter aplicabilidade.¹

Após a Lei nº 13.467/2017 o dispositivo passou a ter a redação exposta a seguir:

¹ ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **As horas in itinere foram mesmo suprimidas pela reforma trabalhista?**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/horas-in-itinere-reforma-trabalhista-10072018#_ftn1>. Acesso em: 23 out. 2018.

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.

§1º: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§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 pela Lei n. 13.467, de 13-7-2017.)

Por consequência, a Reforma Trabalhista retirou do ordenamento jurídico brasileiro a jornada *in itinere*.

Gleibe Pretti (2017, p. 37) diz, “a redação do parágrafo 2º, do artigo 58, extinguiu a hora *in itinere*, haja vista, não comportar mais esse instituto como um direito trabalhista”.

Cirlene Luiza Zimmermann (2018, s.p), diz:

Ao determinar que “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 dispositivo pretendeu, evidentemente, afastar o direito ao recebimento do que a doutrina e a jurisprudência denominou de horas *in itinere* ou em trânsito.²

Tal ato foi realizado, pois o legislador tinha como intenção estimular o empregador a fornecer o transporte aos empregados, visto que agora não terão que pagar as horas *in itinere*. Isabela Camargos de Oliveira (2018, s.p), diz:

Ao excluir da legislação a previsão expressa de pagamento do período de deslocamento, é nítido que o legislador buscou tornar menos dispendiosa a iniciativa da empresa de fornecer transporte seguro e de qualidade para os seus empregados. Em outras palavras, a intenção da lei é que, desobrigado do pagamento de horas *in itinere*, o empregador se sinta estimulado a prover o transporte aos empregados, uma vez que isso não lhe trará acréscimo de custos. Todavia, é importante ressaltar que o risco da atividade econômica é do empregador (CLT, artigo 2º, caput) e, assim, revela-se pertinente tal

² ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **As horas in itinere foram mesmo suprimidas pela reforma trabalhista?**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/horas-in-itinere-reforma-trabalhista-10072018#_ftn1>. Acesso em: 23 out. 2018.

despesa para que os empregados tenham acesso ao local de trabalho escolhido exclusivamente pela empresa.³

Rodrigo Dias da Fonseca (2018, s.p) alega:

A intenção da lei é de que, desobrigado do pagamento de horas *in itinere*, o empregador se sinta estimulado a dar o transporte aos empregados, porque isso não lhe trará acréscimo de custos. O recado da nova lei ao empregador é de que ele pode fornecer o transporte para o empregado, pois a empresa não será mais penalizada com o pagamento das horas *in itinere* nesses casos.⁴

O empregador não precisa mais se preocupar com o pagamento das horas utilizadas pelo empregado no deslocamento de sua casa até o serviço e vice-versa, quando se trata das hipóteses previstas no antigo artigo 58, §2º da CLT.

Isabela Camargos de Oliveira (2018, s.p), expõe:

Dentre as alterações legislativas trazidas pela Lei 13.467/2017, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”, destaca-se a nova redação do artigo 58, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que revogou a previsão de pagamento das horas *in itinere*, referentes ao deslocamento do trabalhador para local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.⁵

Rodrigo Dias da Fonseca (2018, s.p), se posiciona dizendo:

Por tais razões, a nova lei altera a redação do artigo 58, § 2º, da CLT, para desobrigar o pagamento das horas *in itinere*, que passarão a ser indevidas. Desde a data de vigência da lei, 11 de novembro de 2017, o empregador deixou de se preocupar com a contagem, controle e pagamento das horas levadas para se cumprir o itinerário até o trabalho. O pagamento pelas horas *in itinere* deixaram de existir.

Logo, todo trabalhador que recebia algum adicional referente ao tempo gasto em seu deslocamento, seja na forma de remuneração, ou mesmo compensação de horários, deixou imediatamente de receber. Independentemente do seu local de trabalho (fácil ou difícil acesso), o tempo

³ OLIVEIRA, Isabela Camargos de. **A reforma trabalhista e a supressão do pagamento das horas in itinere**. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1252355/2018/04/a-reforma-trabalhista-e-a-supressao-do-pagamento-das-horas-in-itineri/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

⁴ FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma Trabalhista acaba com o pagamento de horas in itinere**. Disponível em: < <https://blog.ipog.edu.br/direito/reforma-trabalhista-acaba-com-o-pagamento-de-horas-in-itinere/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

⁵ OLIVEIRA, Isabela Camargos de. **A reforma trabalhista e a supressão do pagamento das horas in itinere**. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1252355/2018/04/a-reforma-trabalhista-e-a-supressao-do-pagamento-das-horas-in-itineri/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

gasto para o deslocamento não será mais considerado como à disposição do empregador. Logo, deixa de ser computado como jornada de trabalho.⁶

Para Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima (2017, p. 31):

É uma supressão de direito. No entanto, como diz Machado de Assis, o mal poderá ser o estrumo de um bem, essa solução estimula as empresas a fornecerem transporte para seus trabalhadores, sem o perigo de pagar hora extra pelo tempo gasto no trajeto.

Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 36) se posiciona dizendo:

O caso da zona rural é particularmente inquietante. Suas extensões são imensas em nosso país e o transporte coletivo é uma raridade. Até a reforma de 2017 se considerava que a ausência do transporte coletivo não podia ser oposta ao empregado, dado que o empregador, ao se instalar no local ermo ou de difícil acesso – expressões da Súmula 90 – tinha domínio desse fato e incorporava em seus custos essa peculiaridade. A intenção do art. 58, §2º, é inverter esse encargo, atribuindo ao empregado os riscos da inexistência do transporte público no local. Talvez a solução passe pela pressão para que as entidades sindicais negociem melhor essa diretriz do legislador, mas agora o empregador deterá maior poder de barganha.

O tempo *in itinere* deixou de ser considerado como tempo à disposição do empregador, sendo assim, não será mais computado como jornada de trabalho.

4.1 Súmulas 90, 320 e 429 do TST

Apesar da Reforma Trabalhista ter retirado a jornada *in itinere* do ordenamento jurídico brasileiro, o legislador não revogou as Súmulas 90 e 320 do TST, que tratam da jornada *in itinere*.

A Súmula 90 do TST dispõe:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO
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.

⁶ FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma Trabalhista acaba com o pagamento de horas in itinere.** Disponível em: < <https://blog.ipog.edu.br/direito/reforma-trabalhista-acaba-com-o-pagamento-de-horas-in-itinere/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

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".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

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.

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.

A Súmula 320 do TST alega que:

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*.

Para Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 35-36):

O art. 58, §2º, enxertado pela reforma de 2017, é uma reação direta e sem rodeios à Súmula 90 do TST. Muito embora o entendimento do TST quanto à jornada itinerária date de 1969, sua aplicação maciça em tempos mais recentes, com sua extensão ao trabalho rural e às regiões urbanas servidas por transporte precário ou intermitente. Talvez o TST venha a cancelar ou a modular a Súmula 90, é verdade, mas o assunto não se esgota com a revanche do legislador.

Dessa forma, provável será o cancelamento das Súmulas 90 e 320 do TST, visto que com a inexistência da jornada *in itinere*, tais súmulas perderam os seus sentidos.

Do mesmo modo, não houve a revogação da Súmula 429 do TST, que dispõe:

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4.º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO.

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4.º 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.

Há uma relação entre a jornada *in itinere* e a Súmula 429 do TST. Nas duas hipóteses o empregado recebe pelo tempo de deslocamento, visto que é considerado como tempo à disposição do empregador.

Assim sendo, a Reforma Trabalhista de 2017 ao revogar a jornada *in itinere* deveria também ter cancelado a Súmula 429 do TST. Isto porque, ambos são considerados como tempo de deslocamento do empregado.

4.2 Artigo 294 da CLT

Muito se questiona a respeito da não revogação do artigo 294 da CLT, que tem como redação: “o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento de salário”.

O artigo acima exposto refere-se aos trabalhadores de mina de subsolo, que terão computados como jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa.

Tal fato não é justo em relação aos trabalhadores de local de difícil acesso, visto que não terão mais computados como jornada de trabalho o tempo *in itinere*, ao contrário dos trabalhadores de mina de subsolo que terão esse tempo computados para efeito de pagamento de salário.

Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 36) diz:

A reforma se esqueceu de revogar o art. 294 da CTL, segundo o qual “o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento de salário”. Esse era o dispositivo que embasava a maior parte das decisões, que, usando da analogia, estendiam o conceito de trajeto para os demais empregados. O art. 294 foi concebido evidentemente para os trabalhos em minas subterrâneas, de modo a não prejudicar o empregado que precise gastar 20, 30, 40min entre a chegada à abertura da mina até o local de efetivo início dos trabalhos de escavação e prospecção mineral. Esse tempo é improdutivo, de ponto de vista do empregador, mas se insere dentro do conceito de riscos da atividade econômica, ou, vista a questão por outro ângulo, o não trabalho vale tanto quando o trabalho, neste particular, porque sem o deslocamento até os lugares, cada vez mais profundos, nem ao menos haveria a extração mineral, por óbvio.

Dessa forma, o artigo 58, §2º da CLT diz que não serão computados como jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno e o artigo 294 da CLT se contradiz dizendo que será computado

como jornada de trabalho o tempo utilizado pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa.

Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 36) alega que:

Como conviver com duas regras opostas? A primeira resposta será considerar que o art. 58, §2º, corresponde a uma regra geral – trajetos não contam como horário de trabalho – e o art. 294 como regra especial – trajetos contam como horário de trabalho em casos especiais, como o deslocamento dentro das instalações do empregador que explora a mineração. Feita essa distinção, começam os problemas quanto ao uso da analogia. Vejamos dois exemplos. No primeiro, pensemos no lavrador que gasta meia hora entre a entrada da fazenda e o efetivo posto de trabalho – local de arar a terra, semear, carpir ou colher. No segundo, pensemos no médico que leva 20min entre a entrada no hospital e o efetivo posto de trabalho – o centro cirúrgico. Estarão entre eles na regra geral ou na exceção? Carregam como ponto comum ao minerador o fato de que todos percorrem trechos dentro do local de trabalho, mas não dentro do posto de trabalho.

Certos lugares de trabalho possuem distancias significativas, temos como exemplo as usinas de cana de açúcar situadas entre os canaviais, essas empresas são situadas a quilômetros de distância da cidade. Sendo assim, não parece justo o tratamento desigual entre o artigo 58, §2º e artigo 294, ambos da CLT.

Como forma de solução desse tratamento desigual, a doutrina considera o artigo 294 da CLT como uma regra especial, já que para o caso especial de deslocamento dentro das minas de subsolo será computado para pagamento de salário.

4.3 Medida Provisória nº 808 de 2017

A Lei nº 13.467/2017 não dispõe sobre a sua aplicabilidade. Com isso, surge uma dúvida sobre em quais contratos a lei poderá ser aplicada. Existem três diferenças nos contratos: aqueles que acabaram até o último dia de vigência da antiga CLT (10 de novembro de 2017); aqueles que continuaram existindo após a vigência da Lei e aqueles que iniciaram após a vigência da Lei.

Para os contratos que acabaram antes de 11 de novembro de 2017 e para aqueles que começaram após essa data, não restam dúvidas quanto a aplicabilidade. Marcelo Tavares Cerdeira e Ana Luiza Niero (2018, s.p), deixam claro dizendo:

Nesse ponto, cumpre ressaltar que, por tratar-se as horas *in itinere* de questão de direito material, a nova lei não retroagirá para alcançar as relações jurídicas concluídas e desenvolvidas em período anterior à vigência da nova lei, respeitando-se, assim, o ato jurídico perfeito constitucionalmente assegurado. Portanto, os contratos de trabalho encerrados até antes da vigência da nova lei, portanto antes de 13.11.17, serão submetidos indubitavelmente ao antigo texto legal tendo os trabalhadores, desde que preenchidos os requisitos legais da época, direito a tais horas.

De outra parte, os empregados contratados após a vigência da nova lei, não terão direito a tais horas, pois o direito não mais existe em nosso ordenamento jurídico, não podendo, de forma segura, ser exigido.⁷

Sendo assim, para os contratos que acabaram antes do início de vigência da Reforma Trabalhista de 2017 será aplicada a CLT antiga. Já para os contratos que iniciaram após o início de vigência da Lei, será aplicada a CLT atualizada.

Entretanto, muito se questiona a respeito dos contratos que tiveram início antes da vigência da Reforma Trabalhista e continuaram existindo após essa data. A Lei nº 13.467/2017 não falou nada a respeito de sua aplicabilidade para esses contratos.

A Medida Provisória 808, aplicada em 14 de novembro de 2017, trouxe modificações para a Lei nº 13.467/2017. Em seu artigo 2º, a MP dizia que a Reforma Trabalhista seria aplicada, em sua integralidade, para os contratos de trabalho vigentes. Com isso, a Reforma seria aplicada para os contratos de trabalho que tiveram início antes de sua vigência.

Contudo, toda Medida Provisória necessita ser aprovada pelo Congresso Nacional caso contrário, perde sua validade. A MP nº 808/2017 não teve esse procedimento e, portanto, foi declarada inválida a partir de 23 de abril de 2018. Isabela Camargos de Oliveira (2018, s.p), confirma tal entendimento dizendo:

Nessa linha de pensamento, a primeira dúvida que surge é se as novas regras da reforma se aplicariam aos contratos já existentes quando entrou em vigor, em 11 de novembro de 2017, ou somente pra aqueles celebrados depois desta data. O entendimento em vários casos foi pela validade das novas regras apenas nos contratos novos, preservando o direito adquirido dos trabalhadores. Por outro lado, em 14 de novembro de 2017, o Governo Federal editou a Medida Provisória 808, afirmando de maneira expressa que

⁷ CERDEIRA, Marcelo Tavares; NIERO, Ana Luiza. **Horas in itinere e a reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI281608,61044-Horas+in+itinere+e+a+reforma+trabalhista>>. Acesso em: 12 out. 2018.

a Lei 13.467 “se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”. Ou seja, as regras não seriam apenas para os contratos a partir de 11 de novembro, mas considerados também em processos judiciais ajuizados antes mesmo da entrada em vigor da reforma. A análise a ser feita pelo pleno do TST (que estava prevista para ocorrer em 08 de fevereiro deste ano, mas foi adiada) terá, portanto, que incluir a possibilidade dessa determinação. A MP não foi convertida em lei e, portanto, perdeu sua vigência.⁸

Dessa forma, há ainda grande discussão a respeito da aplicabilidade dessa lei. Marcelo Tavares Cerdeira e Ana Luiza Niero (2018, s.p), entendem que:

O dilema surge para os contratos que permaneceram ativos após a alteração legislativa, e neste ponto, o Tribunal Superior do Trabalho, que é corte superior responsável pela fixação de entendimento jurisprudencial dominante e vinculante, ainda não fixou jurisprudência nem editou norma a respeito, o que tende a ser concluído em breve, tendo contudo o tribunal já indicado que tende a considerar devidas as horas de percurso para aqueles contratos antigos que continuaram ativos após a reforma trabalhista. Isso na prática, embora fundamentado por princípios protetivos e garantias legais existentes contra a inalterabilidade contratual lesiva, poderá resultar em quadro de desigualdade entre os antigos e atuais trabalhadores, podendo se questionar no possível incentivo à demissão de antigos funcionários para contratação de novos em seu lugar.⁹

Assim sendo, será necessário aguardar a posição do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da forma de aplicabilidade dessa lei.

4.4 As Consequências Do Fim Da Jornada *In Itinere*

A jornada *in itinere* deixou de existir no ordenamento jurídico brasileiro com a Reforma Trabalhista de 2017. Tal fato trouxe diversas consequências para os empregadores e empregados.

⁸ OLIVEIRA, Isabela Camargos de. **A reforma trabalhista e a supressão do pagamento das horas in itinere**. Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1252355/2018/04/a-reforma-trabalhista-e-a-supressao-do-pagamento-das-horas-in-itineri/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

⁹ CERDEIRA, Marcelo Tavares; NIERO, Ana Luiza. **Horas in itinere e a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI281608,61044-Horas+in+itinere+e+a+reforma+trabalhista>>. Acesso em: 12 out. 2018.

4.5 Consequências para os Empregadores

O fim da jornada *in itinere* com a Reforma Trabalhista de 2017 foi um tanto quanto benéfica para os empregadores.

Era computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o trabalho e para o seu retorno nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que a condução fosse fornecida pelo empregador.

Com a presença dessa espécie de jornada de trabalho, os empregadores tinham que tomar as devidas cautelas para respeitar o limite imposto pela legislação brasileira.

O artigo 7º, XIII, da Constituição Federal garante aos trabalhadores urbanos e rurais o limite de oito horas diárias para a duração do trabalho, expondo:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Com o mesmo entendimento, aduz o artigo 58 “caput” da CLT: “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”.

Assim sendo, nas hipóteses em que existia a jornada *in itinere*, o empregador tinha que ter o máximo de cuidado para estipular a jornada de trabalho para que não ultrapassasse o limite estabelecido pela lei.

Era necessário verificar a jornada *in itinere* para que somando com a jornada dentro da empresa não ultrapassasse o limite legal.

Dessa forma, muitas vezes o empregador tinha que diminuir a jornada de trabalho dentro da empresa para que o limite diário fosse respeitado. Com isso, o empregado acabava “trabalhando menos e ganhando mais”, já que recebia o referente ao tempo em que ficava no transporte.

Destarte, os empregadores precisavam diminuir o tempo em que o empregado produzia dentro da empresa.

Os empregadores tinham que pagar o referente a jornada in itinere, em que os empregados não produziam nada. Sendo assim, acabavam “gastando” sem estar produzindo, o que lhes causava prejuízos.

Outrossim, nas hipóteses em que a jornada de trabalho ultrapassava o limite legal, era necessário o pagamento das horas extras, conforme exposto no artigo 58-A, §3º da CLT:

Art. 58-A: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

[...]

§3º: As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

Da mesma forma dispõe o artigo 59, §1º da CLT:

Art. 59: A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas horas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§1º: A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

É o que confirma o acórdão do TST exposto a seguir:

Horas in itinere. Constatando-se a existência de sobrejornada em virtude de horas in itinere, mantém-se condenação ao pagamento de adicional de horas extras. Recurso conhecido e ao qual se nega provimento. (RR - 288476-52.1996.5.15.5555, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 11/11/1998, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/03/1999).

Com isso, quando a jornada de trabalho ultrapassa o limite legal o empregador precisa pagar horas extras ao empregado, que são pagas com o acréscimo de 50%.

Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 617) entende que:

A duração do trabalho está limitada a 8 horas por dia, no limite de 44 horas semanais – art. 7º, XIII, da CRFB. Todo trabalho acima destes patamares é considerado como extraordinário.

O limite máximo de labor de duas horas extras por dia, previsto no art. 59 da CLT, dirige-se ao empregador, que está proibido de exigir do empregado trabalho além deste parâmetro. Isto se explica porque o excesso de trabalho traz fadiga, estresse e segrega laços íntimos e sociais.

Assim, quando a hora *in itinere* somada com a hora de trabalho dentro da empresa ultrapassava a jornada de trabalho estabelecida pela lei, o empregador tinha que pagar as horas extras.

Com a Reforma Trabalhista de 2017 e o fim da jornada *in itinere*, o empregador não precisa mais se preocupar com tais horas. Sendo assim, a jornada de trabalho dentro da empresa poderá aumentar (desde que respeite o limite legal) e conseqüentemente, a produção irá aumentar.

Para o empregador é uma consequência benéfica, pois aumentando a jornada de trabalho dentro da empresa, aumentará a produção e assim, o empregador ganhará mais.

Como consequência, os empregadores ficaram estimulados a fornecer o transporte para o empregado. Isto porque, o tempo gasto no transporte não será mais computado como jornada *in itinere*.

O empregador escolhe o local em que a empresa será situada de maneira que saia beneficiado. Muitas vezes compram terras distantes por serem mais baratas ou até mesmo por ter a disponibilidade de terras extensas. Sendo assim, devem arcar com as consequências dessa escolha.

Os empregados não podem sair prejudicados com a escolha do empregador. Pelo contrato, o empregador precisa realizar as medidas possíveis para beneficiar o trabalhador, que é parte mais fraca da relação.

Dessa forma entende Cirlene Luiza Zimmermann (2017, p. 27):

Se o empregador designa o trabalhador para exercer sua atividade em posto de trabalho distante da portaria ou da sede da empresa (ex.: atividade rural, construção de estradas etc.), o tempo de deslocamento evidentemente deve ser considerado à disposição do empregador, pois coube a ele definir a dinâmica do negócio e otimizar os seus espaços. Se não fez isso de forma adequada ou se os meios tecnológicos ou logísticos não permitiram que a

dinâmica fosse outra, não pode transferir os prejuízos decorrentes para o trabalhador.¹⁰

Sendo assim, a retirada da jornada *in itinere* do ordenamento jurídico brasileiro é um tanto quanto prejudicial para os trabalhadores, pois perdem de receber o referente a esse deslocamento.

Para os empregados é benéfica, pois além de terem livre escolha para o local em que a empresa será situada, não terão que pagar pelo deslocamento dos empregados até o local de trabalho.

Entretanto, por terem escolhido o local de difícil acesso ou não servido por transporte público para construir a empresa, devem fornecer para os empregados a condução, para que estes não saiam prejudicados.

4.6 Consequências para os Empregados

Os empregados não foram tão beneficiados com o fim da jornada *in itinere* como foram os empregadores.

Isto porque, os empregados acabavam recebendo mais e trabalhando menos quando a hora *in itinere* era vigente no ordenamento jurídico brasileiro. Os trabalhadores recebiam pelo tempo no transporte nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que a condução fosse fornecida pelo empregador.

No tempo em que ficavam no transporte não trabalhavam, dessa forma recebiam sem fazer o mínimo esforço.

Além de que, a chance de ganhar hora extra era maior, pois a jornada de trabalho era a soma da jornada dentro da empresa com a jornada *in itinere*, aumentando assim a possibilidade de horas extras.

Entretanto, com o fim da hora *in itinere* foram de certa forma beneficiados, pois os empregadores ficaram estimulados a fornecerem a condução. Sendo assim, poderão ter boas condições de transporte.

¹⁰ ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **As horas in itinere foram mesmo suprimidas pela reforma trabalhista?**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/horas-in-itinere-reforma-trabalhista-10072018#_ftn1>. Acesso em: 23 out. 2018.

Ademais, a hora *in itinere* causava uma desigualdade com os trabalhadores que não tinham direito a essas horas, mas que gastavam muito tempo com o transporte. Isabela Camargos de Oliveira (2018, s.p), confirma tal entendimento dizendo que:

Adicionalmente, o instituto das horas *in itinere*, há muito, é criticado, também, em razão da potencial desigualdade gerada, já que aqueles trabalhadores que utilizam o sistema de transporte público, e, por diversas vezes enfrentam condições arriscadas, levando horas para chegar ao local de trabalho, não fariam jus ao pagamento referente ao tempo de deslocamento.¹¹

Temos como exemplo, trabalhadores de empresas que estão situadas em locais de difícil acesso, mas que possuem o transporte público. Esses empregados ficam horas dentro do transporte público, muitas vezes em péssimas condições de trabalho e não recebem por esse tempo de deslocamento.

Dessa forma, com o fim da jornada *in itinere* essa desigualdade deixou de existir.

¹¹ OLIVEIRA, Isabela Camargos de. **A reforma trabalhista e a supressão do pagamento das horas in itinere.** Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1252355/2018/04/a-reforma-trabalhista-e-a-supressao-do-pagamento-das-horas-in-itineri/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

5 CONCLUSÃO

Diante o exposto, conclui-se que a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, modificou o artigo 58, §2º da CLT retirando do ordenamento jurídico brasileiro o instituto da jornada *in itinere*.

Com essa modificação, diversas consequências foram geradas para empregadores e empregados.

Para os empregadores a retirada desse instituto foi benéfica, pois não precisam mais pagar por esse tempo de deslocamento, além de que podem aumentar a jornada de trabalho dentro da empresa.

Isto porque, antes precisavam tomar as devidas cautelas para que somando a jornada *in itinere* e a jornada dentro da empresa não ultrapassasse a jornada de trabalho máxima estabelecida em lei.

Nos casos em que este limite era ultrapassado, os empregadores tinham que pagar o referente às horas extras.

Os empregadores eram prejudicados também pois pagavam os empregados por um período que eles não trabalhavam.

Com o fim da jornada *in itinere*, os empregadores podem aumentar a jornada de trabalho dentro da empresa, aumentando, conseqüentemente, a produção.

O fim desse instituto gerou estímulo para os empregadores fornecerem a condução, visto que não precisam mais pagar por esse tempo de deslocamento.

Para os empregados essa modificação não foi tão benéfica. Os trabalhadores recebiam por um período que não trabalhavam e com a retirada desse instituto deixam de receber por esse tempo de deslocamento.

Além de que com a jornada *in itinere* possuíam mais chances de receber horas extras, pois muitas vezes o tempo de deslocamento é muito longo e somando com a jornada *in itinere* acabam ultrapassando o limite legal.

Por um lado, esses trabalhadores foram beneficiados, visto que os empregadores se sentem estimulados a fornecer a condução. Sendo assim, passam a ter melhores condições de transporte.

O fim da jornada *in itinere* fez também com que acabasse a desigualdade entre trabalhadores que recebiam pelo tempo *in itinere* e trabalhadores que não

possuíam esse direito, mas que eram submetidos a longos tempos no transporte ou a péssimas condições de locomoção.

Entretanto, os empregadores que escolhem o local em que irão situar suas empresas, deste modo, deveriam arcar com as consequências dessa escolha. Muitos escolhem o local de difícil acesso por ser mais barato ou até mesmo por ter disponibilidade de terrenos maiores.

Deste modo, conclui-se que a Reforma Trabalhista retirou a jornada *in itinere* do ordenamento jurídico brasileiro, trazendo diversas consequências para empregadores e empregados.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; Krost, Oscar. **Horas “in itinere” e Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67700/horas-in-itinere-e-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 23 out. 2018.

ALMEIDA, Orlando José de; OLYMPIO, Raiane Fonseca. **Reforma trabalhista – horas in itinere**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI264998,21048-Reforma+trabalhista+horas+in+itinere>> Acesso em: 20 abr. 2018.

BARAUNA, Augusto Cezar Ferreira de. **Manual de direito do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 15 abr. 2018.

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

BRASIL. **Estatui normas reguladoras do trabalho rural**. Decreto nº 5.889 de 8 de junho de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em: 15 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10243.htm> Acesso em: 15 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 15 abr. 2018.

BRASIL. Medida provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017. Exposição de Motivos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 9 de nov. 2017. Seção 1, p. 01.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Horas in itinere. Constatando-se a existência de sobrejornada em virtude de horas in itinere, mantém-se condenação ao pagamento de adicional de horas extras. Recurso conhecido e ao qual se nega provimento. (RR - 288476-52.1996.5.15.5555, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 11/11/1998, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/03/1999).

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**, súmula n.º 90. Horas in itinere. Tempo de serviço. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90> Acesso em: 15 abr. 2018.

BRASÍLIA. **Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999**. Promulga a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3197.htm>. Acesso em: 02 set. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: GEN- Método, 2018.

CAVALLINI, Marta. **Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confira o que muda na lei**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei.ghtml>>. Acesso em: 28 de ago. 2018.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

CERDEIRA, Marcelo Tavares; NIERO, Ana Luiza. **Horas in itinere e a reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI281608,61044-Horas+in+itinere+e+a+reforma+trabalhista>>. Acesso em: 12 out. 2018.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A da. **Direito do Trabalho**. 6ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma Trabalhista acaba com o pagamento de horas in itinere.** Disponível em: <<https://blog.ipog.edu.br/direito/reforma-trabalhista-acaba-com-o-pagamento-de-horas-in-itinere/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GODINHO, Thiago Silva. **A história do direito do trabalho no Brasil.** Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/hist%C3%B3ria-do-direito-trabalho-brasil-thiago-godinho>>. Acesso em: 03 mai. 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

KIELWAGEN, Edson Klaus; KRAUTLER Edwin. **História do direito do trabalho no Brasil.** Disponível em: <<http://cursosnocd.com.br/direito-do-trabalho/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil.htm>>. Acesso em: 03 mai. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista, entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; MARTINS, Ana Paula Alvarenga. **Os prós e contras da jornada 12 x 36.** Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/os-pros-e-contras-da-jornada-12-x-36>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

OLIVEIRA, Isabela Camargos de. **A reforma trabalhista e a supressão do pagamento das horas in itinere.** Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1252355/2018/04/a-reforma-trabalhista-e-a-supressao-do-pagamento-das-horas-in-itineri/>>. Acesso em: 23 out. 2018.

PRETTI, Gleibe. **Comentários à lei sobre a Reforma Trabalhista. O que mudou na CLT e nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

TUROLLA, Rodolfo. **6 princípios do direito do trabalho.** Disponível em: <<http://www.politize.com.br/principios-do-direito-do-trabalho/>> Acesso em: 28 de ago. 2018.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **As horas in itinere foram mesmo suprimidas pela reforma trabalhista?** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/horas-in-itinere-reforma-trabalhista-10072018#_ftn1>. Acesso em: 23 out. 2018.

_____. Cirlene Luiza. **Reforma Trabalhista Interpretada.** Caxias do Sul: Plenum, 2017.