

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

Ana Beatriz Gama MARTINS¹
Lucas Pires MACIEL²

RESUMO: O direito do trabalho no Brasil passa por diversas alterações, desde o trabalho escravo até os dias atuais. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, estabelece a jornada de trabalho máxima de oito horas, como forma de proteção do trabalhador. O tempo despendido 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, com condução fornecida pelo empregador, era considerado como jornada *in itinere* pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu antigo artigo 58 §2º. Entretanto, com a Lei 13.467/2017, o artigo 58 §2º foi alterado, não existindo mais a jornada *in itinere*. Tal fato trouxe alguns benefícios para os empregadores. Estes, por não precisarem mais utilizar como jornada de trabalho o antigo artigo 58 §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, poderão aumentar a jornada de trabalho dos empregados dentro da empresa, realizando de fato o serviço. Além de não precisarem mais pagar horas extras nos casos em que a jornada de trabalho ultrapassava o limite legal em decorrência do tempo *in itinere*. Para os empregadores, a alteração não foi tão benéfica, pois terão que trabalhar pelo tempo em que estavam na jornada *in itinere*, além de não receberem mais horas extras em decorrência dessa jornada. Importante ressaltar a não revogação do artigo 294 da CLT, existindo, portanto, atualmente, a contagem como jornada do tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa.

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

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como intuito expor a mais recente alteração da Consolidação das Leis do Trabalho com a Lei nº 13.467/2017.

Tal lei, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou diversos dispositivos, dentre eles o artigo 58, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Inicialmente, há uma exposição da evolução histórica do direito do trabalho no Brasil, desde a época do escambo, com as trocas de mercadoria, até os dias atuais com a Reforma Trabalhista.

¹ Discente do 4º ano do curso de direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: anabeatrizgmartins@hotmail.com

² Docente do curso de direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestre em Direito na UNIMAR – Universidade de Marília – São Paulo, Brasil. Especialista em Direito Tributário, e-mail: lucas_jppm@hotmail.com. Orientador do trabalho.

Logo após, o presente trabalho conceitua e classifica a jornada de trabalho, demonstrando a proteção constitucional que há para esse instituto.

Dentre as diversas classificações de jornada de trabalho, é conceituada a jornada *in itinere*, demonstrando os requisitos para tal jornada com base no artigo 58, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, atualmente revogado pela Lei 13.467/2017.

O local de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que tenha a condução fornecida pelo empregador eram requisitos obrigatórios para a existência da jornada *in itinere*.

A Súmula 90, II do Tribunal Superior do Trabalho traz um último requisito para a concessão de tal jornada, dizendo que também será concedida nos casos em que há o transporte público, mas que não houver compatibilidade nos horários de entrada e saída do local de trabalho e nos horários de transporte.

A retirada do ordenamento jurídico brasileiro da jornada *in itinere* com a Reforma Trabalhista, traz consequências para o empregador e empregado, que são relatadas neste trabalho.

O presente trabalho aponta ainda, a não revogação do artigo 294 da Consolidação das Leis do Trabalho, que trate do trabalho em minas de subsolo.

Por último, é apresentado a revogação do artigo 58, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tema de suma importância em razão da retirada da jornada *in itinere* do ordenamento jurídico brasileiro, causando diversos benefícios e prejuízos aos empregadores e empregados.

Os métodos comparativo, dedutivo e histórico foram aplicados para a realização do presente trabalho.

2 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho no Brasil teve início com o escambo, onde havia a troca de mercadorias. Tempo depois, passou a existir o trabalho escravo, onde índios e africanos eram submetidos à péssimas condições de trabalho e tratados como “coisa”.

Diante da situação precária em que vivia o país, em 1888 a princesa Isabel assinou a Lei Áurea, que aboliu a escravidão do Brasil. Maurício Godinho Delgado (2011, p. 105-106) 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.

Em 1919, com o fim da Primeira Guerra Mundial, a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a chegada dos imigrantes europeus, houve um incentivo à criação das leis trabalhistas brasileiras. Diversas manifestações foram realizadas em busca de melhores condições de trabalho.

Com a Revolução Constitucionalista de 1932, houve a criação da Constituição Federal em 1934, que trouxe as primeiras ideias de direito do trabalho.

A Constituição de 1934 garantia a liberdade sindical, jornada de oito horas de trabalho, salário mínimo, isonomia salarial, repouso semanal, férias anuais remuneradas e a proteção do trabalho das mulheres e menores.

Em 1943, com o Decreto lei nº 5452, houve a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Constituição Federal de 1946 trouxe o direito de greve, o repouso semanal remunerado, a estabilidade e a participação dos trabalhadores nos lucros. Passou a ser adotado o termo direito do trabalho.

Em 1967, houve modificações sobre o trabalhador rural, as férias, o trabalhador temporário e sobre o trabalho dos empregados domésticos com a Constituição Federal.

Até então, havia a ordem econômica e social. Em 1988, a Constituição Federal, por meio dos artigos 7º a 11, fez a inclusão dos direitos sociais e direitos e garantias individuais.

Em 2003, houve o lançamento do Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo e a criação da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE).

A Consolidação das Leis do Trabalho passa atualmente por uma Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017.

3 JORNADA DE TRABALHO

O tempo de duração do trabalho é estabelecido por lei para a proteção do trabalhador com fundamento em aspectos biológicos, sociais e econômicos. Tal fato ocorre, pois, o excesso de trabalho pode trazer ao trabalhador problemas de saúde, afastamento de familiares e amigos, falta de lazer e estresse. A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII, dá essa proteção ao empregado ao estabelecer limite para a duração do trabalho como direito dos trabalhadores urbanos e rurais.

Existem três teorias referentes à jornada de trabalho, são elas: teoria do tempo efetivamente trabalhado; teoria do tempo à disposição do empregador e teoria do tempo in itinere. A primeira, diz que jornada de trabalho é o tempo trabalhado, por essa teoria, os intervalos não são computados como jornada. A terceira teoria foi revogada com a lei 13.467/2017, considerava como jornada o tempo que o empregado gasta para se deslocar até o trabalho. A teoria do tempo à disposição do empregador é a que o nosso código adota.

3.1 Conceito

Entende-se como jornada de trabalho o número de horas diárias em que o empregado fica à disposição do empregador em razão de um contrato. Segundo Sérgio Pinto Martins (2001, p. 437), “diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa”.

Jornada de trabalho é o número de horas diárias de trabalho, ocorrendo um pleonasma quando é utilizada a expressão “jornada diária”. Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 602) diz:

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 sua vez, horário de trabalho é a hora de início e término do trabalho, indicando o horário de intervalo. Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 834), “o horário de trabalho, por sua vez, refere-se à hora de início e término do labor, indicando-se o horário de intervalo inserido no interior da jornada. Exemplo: horário de trabalho das 9 às 13 horas e das 14 às 18 horas”.

Deve ser considerado como jornada de trabalho o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição em contrário, conforme artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

3.2 Classificação

A jornada de trabalho é classificada quanto à duração, ao período, à profissão e à flexibilidade.

Em relação à duração, a jornada pode ser normal (comum), onde há o limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ou extraordinária (suplementar), que são aquelas acima do horário normal.

Quanto ao período, é classificada como diurna, das 5 horas às 22 horas, ou noturna, no meio urbano das 22 horas às 5 horas (artigo 73, §2º da CLT) e no meio rural para agricultura das 21 horas às 5 horas e para pecuária das 20 horas às 4 horas, conforme Lei 5.889/1973.

A classificação quanto à profissão decorre do fato de que determinadas profissões possuem jornadas de trabalho diferentes, como por exemplo os telefonistas, que segundo o artigo 227 da Consolidação das Leis Trabalhistas possuem jornada de trabalho máxima de 6 horas.

Ademais, atualmente, com a Reforma Trabalhista, há a existência da jornada 12X36, que possui a escala de doze horas de trabalho por trinta e seis de

descanso. Tal jornada foi acrescentada na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 59-A, que diz:

Em exceção 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.

Sendo assim, é possível a jornada 12 X 36 (doze por trinta e seis) horas, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Já em relação à flexibilidade, existe em determinados países estrangeiros, onde há a liberdade para fixação da jornada de trabalho. Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 837):

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.

Entretanto, alguns doutrinadores classificam a jornada de trabalho de maneira diferente. Para Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 773-774):

A jornada de trabalho classifica-se: a) quanto ao *período*, em diurna, noturna ou mista; b) quanto à limitação, em jornada normal e extraordinária, esta também denominada suplementar; c) quanto ao desenvolvimento, em jornada com e sem intervalo; d) quanto ao regime jurídico de duração, em jornada normal e jornada especial, esta levando em conta determinadas atividades ou condições pessoais do empregado em algumas profissões – aeronautas: varia entre 13 e 20 horas, com possibilidade de ampliações, segundo determinadas contingências (Dec. –lei n. 18, de 24-8-1966); 6 horas para telefonistas de empresas de telefonia (CLT, art. 227); 6 horas para bancários (CLT, art. 224); 5 horas para jornalistas profissionais (CLT, art. 303) e músicos (Lei n. 3.857, de 22-12-1963, art. 41), quanto a estes computado o tempo destinado a ensaios; e) quanto à remuneração, em jornada com adicional geral e com adicionais especiais; f) quanto à prorrogação, em jornada com e sem permissão de horas extras; g) quanto aos turnos, em jornada de revezamento e fixa; h) quanto à integralidade em jornada a tempo integral e a tempo parcial, esta de até 25 horas por semana, com salários proporcionais à sua duração; i) quanto à exigência ou não do efetivo trabalho, há jornadas nas quais o trabalho não tem de ser prestado, bastando que o empregado permaneça, em certo período, em sua casa para receber, quando necessário, chamado da empresa para trabalhar, como no sobreaviso, e, o que é normal, jornadas nas quais o trabalho efetivo tem de ser prestado na empresa.

Portanto, Amauri Mascaro Nascimento classifica a jornada de trabalho de modo diverso, retirando a classificação quanto à flexibilidade e acrescentando a classificação quanto ao desenvolvimento, à remuneração, à prorrogação, aos turnos à integralidade e à exigência.

4 JORNADA *IN ITINERE*

Em 2001, a Lei 10.243, acrescentou ao ordenamento jurídico brasileiro a chamada jornada *in itinere*, por meio do artigo 58 §2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, a Lei 13.467/2017 modificou tal artigo.

4.1 Conceito

O artigo 58 §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, revogado pela Lei 13.467/2017, trazia o significado de jornada *in itinere*, conforme exposto a seguir:

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§2º - O tempo despendido pelo empregado até o local 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.

O Tribunal Superior do Trabalho confirmou tal entendimento por meio da Súmula 90:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Considerava-se, portanto, como jornada *in itinere* o tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno. Tempo computado como jornada de trabalho para favorecer o empregado, parte mais “fraca” da relação, visto que o local da empresa é de difícil acesso. Assim dispõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 842):

Sendo o contrato de trabalho sinalagmático e oneroso, uma vantagem unilateral justamente em favor do polo mais “forte” romperia a sua bilateralidade. Em razão de despender o empregado precioso tempo para que a atividade empresarial possa ser desenvolvida, nada mais equânime do que computá-lo na jornada de trabalho, sendo devida a remuneração decorrente, como contraprestação.

Entretanto, para que tal jornada fosse devida, eram necessários três requisitos.

4.2 Requisitos

O primeiro requisito para a existência da jornada *in itinere* é que o local do trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Local de difícil acesso é aquele com posição geográfica atípica, para a maior parte da doutrina, considera-se a área urbana de fácil acesso e a área rural de difícil acesso. Para Maurício Godinho Delgado (2011, p. 814-815):

[...] 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).

Caso o local de trabalho não seja de difícil acesso, é necessário que não seja servido por transporte público.

Segundo a Súmula 90, II do TST, será considerado como jornada *in itinere* mesmo tendo o transporte público, mas caso haja incompatibilidade nos horários de entrada e saída do trabalho e nos horários do transporte. Assim diz Vólia Bomfim Cassar (2018, 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.

A condução fornecida pelo empregador é o segundo requisito para a jornada *in itinere*. Segundo Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 609):

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.

Não basta ser local de difícil acesso ou não fornecido por transporte público, é necessário também que o empregador forneça a condução.

5 ALTERAÇÕES FRENTE À LEI 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, promulgada em 13 de julho de 2017 e em vigor desde 11 de novembro de 2017, modificou o artigo 58, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O antigo artigo 58, §2º, acrescentado pela Lei nº 10.243/2001, dizia:

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§2º - O tempo despendido pelo empregado até o local 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.

Com a alteração da Lei nº 13.467/2017, o artigo passou a ter a seguinte redação:

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

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

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”.

Por conseguinte, a Reforma Trabalhista extinguiu a jornada *in itinere*.

5.3 Consequências

Diversas são as consequências em virtude da retirada da jornada *in itinere* do ordenamento jurídico brasileiro.

5.3.1 Para o empregador

A jornada *in itinere* não trazia muitos benefícios para o empregador. Tal fato ocorre, visto que em locais de difícil acesso ou não servido por transporte público, caso o empregador fornecesse a condução, o tempo utilizado para o empregado até o local de trabalho e para o seu retorno eram computados como jornada de trabalho.

Por esse fato, o empregador precisava ter as devidas cautelas para não superar o limite de jornada de trabalho imposta pela lei. A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII discorre 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.

Empresas situadas em locais distantes e de difícil acesso ou não servidos por transporte público, diversas vezes precisavam reduzir a jornada do trabalhador dentro da empresa, realizando de fato o trabalho, para que o limite legal da jornada de trabalho não fosse ultrapassado.

Prejudicando, portanto, o próprio empregador, pois com a jornada de trabalho dentro da empresa reduzida, conseqüentemente a produção diminuía.

Ademais, nas hipóteses em que a jornada excedia o limite legal, era necessário o pagamento, por parte do empregador, de horas extras, que são pagas conforme artigo 58, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

§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.

A Reforma Trabalhista beneficiou o empregador tornando a jornada *in itinere* inexistente, pois este não precisa mais se preocupar com as tais horas, podendo aumentar a jornada de trabalho dentro da empresa aumentando assim, a produção. Marques de Lima e Rodrigues Marques de Lima (2017, p. 31) afirmam que:

É uma supressão de direito. No entanto, como diz Machado de Assis, o mal poderá ser o estremo 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.

Com essa alteração, as empresas ficam estimuladas a fornecer o transporte, por saberem que o tempo gasto no transporte não computará como jornada de trabalho.

5.3.2 Para o empregado

No que diz respeito ao empregado, com a jornada *in itinere*, além de ter a condução fornecida pelo empregador para ida e volta do trabalho, “trabalhava menos e ganhava mais”.

Isso porque, o tempo utilizado na jornada *in itinere* é computado como jornada de trabalho. Para respeitar os limites legais, os empregadores abaixavam a jornada de trabalho dentro da empresa. Assim sendo, o empregado acabava “trabalhando menos e ganhando mais”.

Ademais, nas hipóteses em que o limite legal era ultrapassado, o empregado recebia horas extras.

Portanto, a jornada *in itinere* era benéfica para o empregado, por utilizar o tempo *in itinere* como jornada de trabalho e por muitas vezes se beneficiar com horas extras.

6 DO TRABALHO EM MINAS DE SUBSOLO

Ocorre que, a Reforma Trabalhista não revogou o artigo 294, da Consolidação das Leis do Trabalho. Tal artigo faz referência ao trabalho em minas de subsolo e diz que será computado para o efeito de pagamento de salário o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa.

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

A reforma se esqueceu de revogar o art. 294 da CLT, 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 do 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 artigo 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 quanto o trabalho, neste particular, porque sem o deslocamento até os lugares, cada vez mais profundos, nem ao menos haveria a extração mineral, por óbvio.

Não parece justo o tratamento desigual entre os trabalhadores de minas de subsolo e os de locais de difícil acesso. Alguns locais de trabalho possuem distâncias significativas para a locomoção dos trabalhadores.

Temos como exemplo as usinas de cana de açúcar situadas entre os canaviais. Nesses locais não há transporte público e na maior parte dos casos o empregador fornece a condução. São empresas situadas a quilômetros da cidade, gastando, em muitos casos, horas para a ida e volta.

Com a Reforma Trabalhista, os empregados de locais de difícil acesso ou não servido por transporte público, com condução fornecida pelo empregado, perderam o direito de ter essas horas como jornada de trabalho.

Entretanto, a atual Reforma Trabalhista não revogou o artigo 294, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dá praticamente o mesmo tratamento aos trabalhadores de minas de subsolo.

7 DAS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

A Lei nº 13.467/2017 revogou o artigo 58, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Antes dessa revogação, o referido parágrafo relatava:

Art. 58 §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.

Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 607), acerca do tema, diz:

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, §3º, da CLT (revogado pela Lei nº 13.467/17).

Sendo assim, antes da revogação do artigo 58, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017, era permitido desde que por meio de acordo ou convenção coletiva, que as microempresas e empresas de pequeno porte fixassem o tempo médio despendido pelo empregado e a natureza da remuneração.

8 CONCLUSÃO

Diante das diversas alterações da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017, destaca-se a modificação do artigo 58, §2º.

Com a Reforma Trabalhista, a jornada *in itinere* deixou de existir no ordenamento jurídico brasileiro. Por jornada *in itinere*, entende-se como sendo o

tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando se trata de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Diante dessa alteração, foram causados benefícios e prejuízos para empregado e empregador.

Os empregadores passam a aumentar a jornada de trabalho do empregado dentro da empresa, já que não precisam mais utilizar esse tempo como jornada. Além de não terem que pagar horas extras nos casos em que a jornada de trabalho ultrapassava o limite legal. Os empregadores ficam também estimulados a fornecer a condução.

Já os empregados, perdem essa hora como jornada de trabalho, tendo que aumentar a jornada dentro da empresa. Além de perderem as horas extras que recebiam quando o limite legal era ultrapassado.

Questiona-se a não revogação do artigo 294, da Consolidação das Leis do Trabalho, que permite a computação como jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa.

Importante ressaltar também, a revogação do artigo 58, §3º diante da Reforma Trabalhista, não permitindo mais para microempresas e empresas de pequeno porte convenções e acordos coletivos que estipulassem, nos casos de local de difícil acesso, o tempo médio despendido pelo empregado na condução fornecida pelo empregador.

REFERÊNCIAS

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.

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. **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.

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

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

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.

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.

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 Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista, entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

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.

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

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.

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