UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

REFORMA TRABALHISTA, LEI 13.467 de 2017:
Práxis Hora IN ITINERE

Lucas Vieira Santos
Ariel Salete de Moraes Junior

Aracaju
2018

LUCAS VIEIRA SANTOS

REFORMA TRABALHISTA, LEI 13.467 de 2017:
Práxis Hora IN ITINERE

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em ___/___/2018.

Banca Examinadora

Ariel Salete de Moraes Junior
Universidade Tiradentes

Professor 2
Universidade Tiradentes

Professor 3
Universidade Tiradentes

REFORMA TRABALHISTA, LEI 13.467 de 2017: Práxis Hora In Itinere

LABOR REFORM, LAW 13.467, 2017: Práxis Hora In Itinere

Lucas Vieira Santos[1]

RESUMO

O presente artigo almeja uma sucinta análise com cerne nas horas IN ITINERE, expondo primariamente a evolução histórica da jornada de trabalho, na qual as horas in itinere perpassa, trazendo conceitos, principalmente as transformações advindas através da promulgação da Lei nº 13.467/17, que alterou substancialmente a ideia de tempo à disposição do trabalhador, que cedia fôlego jurisprudencial a norma dando margem ao pleito do trabalhador pelas horas IN ITINERE. Será pautado ainda sobre os efeitos que serão sentidos pelo trabalhador, principalmente no que tange a extinção de mais um direito do polo mais frágil do contrato de trabalho, o empregado.

Palavras-chave: Horas In Itinere. Jornada de Trabalho. Reforma Trabalhista.

ABSCTRACT

This article aims at a succinct analysis at the heart of IN ITINERE hours, exposing primarily the historical evolution of the working day, in which the hours in itinere perpassa, bringing concepts, mainly the transformations coming through the promulgation of Law 13467/17, which substantially altered the idea of time at the worker's disposal, which gave way to the rule of law giving the laborer's plea for the hours IN ITINERE. It will also be based on the effects that will be felt by the worker, especially in what concerns the extinction of one more right of the most fragile polo of the contract of employment, the employee.

Keywords: Hours In Itinere. Working Day. Labor Reform.

1 INTRODUÇÃO

[1] Graduando no curso de Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: lucasks2@hotmail.com.

A Reforma Trabalhista advinda do recente diploma legal nº 13.467/2017, tendo seu vigor em novembro de 2017, trouxe novel ao Instituto Trabalhista e mudanças enormes para as partes do contrato de trabalho, Empregado e Empregador. Uma das mudanças verifica-se ao se estudar sobre o instituto da duração do trabalho, no que tange o Direito do Trabalho Material, quando pouco se comenta sobre as Horas IN ITINERE, mesmo diante de sua vultosa importância na prática trabalhista, tendo como fonte a jurisprudência, partindo da necessidade da adequação do Direito Trabalhista com ínterim social, e no que tange à jornada de trabalho. É quando se imprime ou analisa-se o conceito de tempo à disposição, é que se vislumbra também as horas IN ITINERE como protagonista no cerne trabalhista.

O presente artigo tem âmago analítico, buscando um breve estudo ao delegar importância do tema no meio trabalhista, fazendo uma conexão com características constitucionais ao se referir com apreço as conquistas históricas da classe trabalhadora na busca dos direitos que lhe são intrínsecos. Sendo que num primeiro instante, busca-se conceituar o enunciado, desde sua historicidade nacional, como também descrever suas características mais claras quando do ordenamento referir-se a local de difícil acesso, não servido por transporte público, além de pontuar o tema dentro do Direito do Trabalho, ademais apontar as retumbâncias que a sua análise propicia no âmbito trabalhista.

Em segundo momento tem-se a intenção de apontar e analisar a intenção do legislador explicitando a mudança legal no que se refere as Horas IN ITINERE e se tal intenção abarca a satisfação de ambos os polos da transação contratual trabalhista, Empregado e Empregador.

No terceiro momento, e por fim, analisar-se-á, de maneira reflexiva, as mudanças reais quanto aos Direitos adquiridos ou perdidos do empregado com o advento do novel trabalhista no que couber argumentativamente as Horas IN ITINERE, visto que conquistas históricas e intrínsecas são advindas de garantias Constitucionais.

2 BREVE APANHADO HISTÓRICO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

Na década de 30, no Brasil, existiam leis que limitavam a jornada de trabalho para distintas classes sociais, a exemplo do decreto 21.186/32 o qual punha limite a jornada de trabalho dos comerciários, e outro decreto de mesmo ano, 21.364 para os trabalhadores das indústrias, delimitando para ambos o limite de oito horas de labuta diária.

Ainda na mesma década, precisamente 1934, a Constituição Federal, trouxe em seu artigo 121, § 1º, c, onde descrevia: "trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei". Em acordo com a promulgação deste artigo, a Constituição de 1937, trajou em seu artigo 137, i, o seguinte: "dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei. " .

Transvestiu-se de igual maneira a Constituição de 1946, quando baliza que: "duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei", artigo 157, V. Encontramos no artigo 158, VI, da Constituição Federal de 1967, esclarecendo que: "duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos". Sendo que a emenda à Constituição Federal 1/1969, ensejou de igual forma esta redação em seu artigo 165, VI.

Por última, a Constituição Federal de 1988, a qual hodiernamente põe termo e impera sob todos os ordenamentos infra, traz em seu artigo 7º, XIII, a seguinte propositura: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultada, à compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

3 CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA E DENOMINAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Giornata é um termo na linguagem italiana, que significa jornada ou dia. Explorando ainda mais esse termo, constata-se que *giorno*, significa dia, e *Giornale*

faz referência a um jornal, conhecido como diário. Significando jornada de um dia, o que aduz ou se equivale dos vocábulos a ideia de oito horas de trabalho diária.

A Constituição Federal trata adequadamente ao fazer referência às 44 horas semanais de trabalho, destrinchando e delimitando o termo semanal e não jornada, o que denota as horas citadas por semana e não diária, sendo que logicamente seria impossível.

O tema em questão é empregado em três diferentes formas: Duração de trabalho, Jornada de trabalho e Horário de trabalho de igual entendimento, mas com especificidades que os doutos, como Mauricio Godinho Delgado pontua e aclara, em:

> "***Duração do trabalho*** é a noção mais ampla entre as três correlatas. Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). [...]
> ***Jornada de trabalho*** é expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado. 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 — journée). 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. [...]
> Já a expressão ***horário de trabalho*** traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa. Tem-se utilizado a expressão para abranger também o parâmetro semanal de trabalho (horário semanal). Em tal amplitude, o horário corresponderia à delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornadas. " (DELGADO, 2017. p. 978 – 979) (grifo próprio)".

Há dois aspectos que se unem para delinear Jornada de Trabalho, o primeiro deles é de natureza de ordem pública ou social, visto que é de suma para a sociedade a limitação, pois o cerne protetivo da integridade física do trabalhador é evidente, à vista disso, objetiva evitar a exaustão de quem labuta e que o mesmo exercite a sua vida social além do trabalho. O segundo aspecto trata da natureza de ordem privada, aspecto este que nos remete ao contrato entre as vontades das

partes envolvidas no contrato de trabalho. Pois as mesmas, partes, podem acordar uma jornada inferior à mencionada na lei, ou em normas de caráter coletivo. Ressalta-se que a lei atribui apenas um limite máximo de horas. Assim demonstra-se a natureza mista da Jornada de Trabalho.

Um dos pilares de grande importância das condições de trabalho é a jornada, pois assume papel fundamental na relação jurídica de emprego, possuindo natureza contratual. Mauricio Godinho Delgado assevera:

> "Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. " (DELGADO, 2017. p. 974).

Ainda trazendo a voga a importância da delimitação da jornada de trabalho, Gustavo Filipe Barbosa Garcia contribui com os seguintes comentários:

> "A doutrina indica diversos fundamentos para a limitação da jornada de trabalho pelas normas jurídicas, com natureza cogente. Podem ser arrolados, assim, os seguintes fundamentos, de natureza:
>
> a) psíquica e psicológica, pois o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a chamada síndrome do esgotamento profissional (burnout);
>
> b) física, uma vez que o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde e a vida do trabalhador em risco;
>
> c) social, tendo em vista ser necessário, também para a sociedade, que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade;
>
> d) econômica, pois jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumentando o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia;
>
> e) humana, uma vez que o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho. " (GARCIA, 2017. p. 511)

No cômputo das informações, decisões e interpretações acima destacadas, vê-se cristalinamente como a costura de ideias denota a importância do instituto da Jornada de Trabalho no ínterim trabalhista, posto isto, passemos a análise do cerne das Horas IN ITINERE.

4 DAS HORAS IN ITINERE

4.1 Conceito

Horas IN ITINERE, horas de itinerário, horas de percurso, expressa o tempo despendido no percurso de um ponto ao outro (A → B). No ínterim trabalhista as horas IN ITINERE estão apensas diretamente a Jornada de Trabalho, ligada diretamente ao tempo à disposição do empregador. Sendo este atribuído ao pagamento das horas pelo empregador, pois é dever implícito deste o seu reconhecimento como hora extra ou não, e é sua obrigação pagar devidamente ao empregado.

A expressão “de um ponto ao outro” no parágrafo anterior, significa a residência do empregado até o seu local de labuta diária, como também o seu retorno ao lar após cumprir suas obrigações trabalhistas (A ↔ B). O tempo despendido nesse trajeto é exatamente o cerne das horas IN ITINERE, a qual a norma considera como tempo efetivo de trabalho.

4.2 Histórico Nacional das Horas IN ITINERE

Em meados de 1970 desponta a concepção das horas IN ITINERE ligada ou intrínseca como tempo à disposição do empregador, fundamentando tal parâmetro no artigo 4º da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Mas foi através da criação jurisprudencial e a consolidação em 1978 com a criação da súmula 90 do Tribunal

Superior do Trabalho, que baseando como requisito o fornecimento, por parte do empregador, do transporte que levaria o empregado, veio a lúmen no bojo jurídico e no âmbito trabalhista, as horas IN ITINERE. A fundamentação baseia-se na prestação do serviço pelo empregado em local não acessível por outro meio de condução, se não o fornecido pelo empregador.

Nota-se o enquadramento fático da situação, quando observados os trabalhadores rurais, no plantio ou colheita de alimentos e os mesmos não residem no município ou redondezas da empresa, quando o empregador despende transporte com o intuito de tornar mais eficiente as horas efetivas de trabalho. Tome como exemplo jurisprudencial aos empregados em minas de subsolo, onde o percurso da entrada da mina até o local de trabalho, como também seu retorno, tem-se a obrigação de ser computado para compor seu salário.

Muita discussão aconteceu mesmo naquela época sobre a computação ou não do tempo despendido (Horas IN ITINERE), mesmo até alguns tribunais diante da jurisprudência, representados por seus julgadores, não consideravam como tempo à disposição do empregador, fundamentando tal negativa na ausência do trabalhador do efetivo local de trabalho, o que integraria diretamente o centro obrigacional do empregado. Aduziam ainda, da negativa, que sempre era possível aos trabalhadores passarem à noite com suas famílias ou obrigações sociais. Os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade sempre possuíam grande importância quando a discussão girava, também, em torno do tempo que o trabalhador passava no transporte, pois este era a essência e fundamentação na efetivação da jurisdição.

Foi então que, mesmo diante das divergências em torno das horas IN ITINERE, se as mesmas faziam parte ou não do tempo à disposição do empregador, em 2001, através da lei nº 10.243, que foi inserida ao bojo da CLT, precisamente o parágrafo 2º no artigo 58, deu-se positividade na legislação trabalhista as horas de trajeto do trabalhador. E assim dispunha o texto legal:

> 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. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

O que trouxe maior segurança jurídica ao ordenamento e as decisões judiciais. Como aclara Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

> "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." (GARCIA, 2017. p. 513).

4.3 Cabimento

Após 2001, houveram incursões aditivas aos textos (súmulas 320, 324 e 325 do TST, OJ, etc.) que regulam o âmbito trabalhista levando em conta a interpretação de que as horas IN ITINERE são consideradas como tempo efetivo de trabalho em virtude da necessidade do empregador; fundamentadas em dois critérios trazidos pelo parágrafo segundo do artigo 58 da CLT; o primeiro é que o local seja de difícil acesso ou não servido por transporte público. E o segundo, que o transporte seja fornecido pelo empregador. O que aduz Mauricio Godinho Delgado:

> "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. Também é irrelevante que exista onerosidade na utilização do transporte. Isso porque a figura em tela não diz respeito a salário in natura, mas a jornada de trabalho. É o que bem acentuou a Súmula 320, TST. O segundo requisito pode consumar-se de modo alternativo (ou — e não e — enfatizam tanto a Súmula 90, I, TST, como o novo art. 58, § 2º, CLT). Ou se exige que o local de trabalho seja de difícil acesso, ou se exige que, pelo menos, o local de trabalho não esteja servido por transporte público regular. 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. ” (DELGADO, 2017. p. 982)

Não há do que se falar de horas IN ITINERE quando a localização da residência do trabalhador ficar distante do local de trabalho e ser ela, residência, de difícil acesso, fato este já discutido e pacificado pelos tribunais. Como enseja Fabiana Caroline Wollmuth:

> “Não se poderia considerar o tempo in itinere em todos os casos, pois o empregado pode residir muito distante da empresa e o empregador nada tem com isso, ou o empregado ficar parado horas no trânsito da cidade no trajeto se sua residência para o trabalho, ou vice-versa. A jornada in itinere depende que o empregador forneça a condução e o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público, como ocorre com os trabalhadores rurais, nesse caso, a jornada inicia-se com o ingresso na condução fornecida pelo empregador e termina com a saída do empregado da referida condução.” (WOLLMUTH, 2017, p. 260)

5 A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) frente as Horas IN ITINERE

A promulgação da lei nº 13.467/17, é um marco no ordenamento jurídico trabalhista do nosso país. Esse novel diploma nos apresenta mutações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo a mesma entrado em vigor em novembro de 2017. Entre essas modificações temos as horas de percurso, trajeto feito da residência do empregado para o ambiente laboral e do mesmo para o retorno ao seu lar (horas IN ITINERE), fundamentados na ideia do local de trabalho sendo de difícil acesso e não disposto o transporte público, sendo a locomoção para o ambiente de trabalho fornecida por transporte do empregador.

Após passagem comedida por aspectos legais, jurisprudenciais e argumentativos de importante valor para o entendimento do tema, tratar-se-á diretamente das mudanças advindas do novel jurídico trabalhista concernente as Horas IN ITINERE.

Num primeiro plano cabe apontar as mudanças quanto ao texto da legislação (CLT) que aborda e torna legal o NÃO cômputo das Horas IN ITINERE na composição salarial do empregado, posto isto, temos o quadro abaixo demonstrativo:

<table>
<tr><td colspan="2">Artigo 58 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.</td></tr>
<tr><td>Antiga redação do texto (antes da Reforma)</td><td>Nova redação do texto (pós-Reforma)</td></tr>
<tr><td>§ 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. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).</td><td>§ 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, <u>não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</u> (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017). (Grifo acrescido).</td></tr>
<tr><td>§ 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. (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006)</td><td>§ 3º ... (Revogado pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)</td></tr>
</table>

É notável, numa primeira leitura, a mudança textual ao reprimir e excluir alguns vocábulos, como há de se notar, também, a adição de termos mais rígidos, esclarecedores, que pontuam e onde não se admite qualquer tentativa de interpretação a mais da que já está asseverada pelo texto legal.

Sempre houve inúmeras tentativas de flexibilização do direito trabalhista, pois continuamente se notou certo ranço de algumas camadas sociais em referência aos direitos do trabalhador, em especial com as horas IN ITINERE, com plausíveis questionamentos sobre a aceitabilidade deste direito nos dias atuais. Devido a urbanização, inclusive das cidades do interior dos estados, o que diminui as distâncias de grandes centros e uma maior disposição do transporte público; é claro que há exceções que destoam desse argumento. Não apenas esse argumento, mas outros pensamentos quanto a onerosidade do empregador, maior conforto do empregado no transporte concedido, como quaisquer outros, são válidos. Mas quanto aos direitos adquiridos ou as exceções que ainda não alcançaram as benesses da urbanização ou não alcançam soluções que os argumentos anteriores invalidam as Horas IN ITINERE?

Sobre a adequação do Direito trabalhista a contemporaneidade e levando em consideração direitos adquiridos pelos trabalhadores Vólia Bomfim Cassar contribui com o seguinte comentário:

> "O direito modifica-se com o tempo para se adaptar à realidade ou para se adequar a uma determinada situação. As relações jurídicas trabalhistas devem acompanhar as modificações da lei e se ajustar às novas regras. Por outro lado, o contrato de trabalho é de trato sucessivo, isto é, de débito permanente e se repete no tempo. Logo, há fatos antigos, atuais e futuros e normas antigas, atuais e futuras. Para solucionar eventuais conflitos na aplicação da lei às situações concretas devem-se buscar no direito intertemporal princípios próprios para aplicar a nova lei com as consequências da lei antiga, principalmente quando a nova norma prejudica e retira direitos antes concedidos pela antiga lei. O conflito se torna ainda mais acirrado quando analisado sob a ótica do art. 468 da CLT, que proíbe alterações contratuais prejudiciais ao empregado. " (CASSAR, 2017. p. 3)

O que se intenciona com a lei, ao desobrigar o empregador do pagamento de Horas IN ITINERE, é estimular o mesmo a fornecer esse transporte aos empregados, não acarretando em custos ou acréscimos. O que a lei enfatiza é que o empregador pode conceder o transporte aos empregados, pois a mesma não será afligida pelo pagamento das Horas IN ITINERE nessa situação.

A Reforma Trabalhista ao modificar o texto e ao tornar inexigível o pagamento das horas IN ITINERE, levou em consideração a controvérsia com o tema, como também argumentos de julgadores em suas jurisdições, como:

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

As críticas quanto a concessão das horas IN ITINERI baseavam-se também na desigualdade ocasionada quando se compara trabalhadores que utilizam o transporte público, muitas vezes precário, levando horas para chegar ao local da labuta, sendo que estes não teriam direito a contagem do tempo gasto no transporte na Jornada de Trabalho.

Ao alterar o texto legal, o legislador não necessitava se justificar, como fez ao exprimir “não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”. Ao se justificar dessa forma no dispositivo legal, tem a intenção de refrear qualquer interpretação diversa da jurisprudência.

A Reforma Trabalhista nesse ponto foi complacente para o empregador, o que ocasionou perda de direitos para o empregado. A problemática encontra-se na supressão do direito, sem ao menos deixar evidente a mudança para os trabalhadores que já auferiam as horas IN ITINERE, dando margem para divergência jurisprudencial. Já há divergência quanto a aplicação das normas somente aos novos contratos de trabalho, ou se deve aplica-la a todos sem distinção.

5 CONCLUSÃO

Do que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe de modificações quanto as Horas IN ITINERE depreende-se que o tempo gasto pelo empregado no percurso da sua residência até o seu local de efetivo trabalho, ida e volta, independente da forma de transporte, se disponível pela empresa, ou por conta do empregado, não é mais considerado tempo à disposição do empregador. Pondo fim assim as horas IN ITINERE, não sendo mais válido argumentar o dispêndio de tempo no trajeto de ida ou a volta da empresa que fique em local de difícil acesso, ou até não assistida por transporte público.

Vê-se prejudicado o bom senso, ou o princípio da razoabilidade diante da excepcionalidade quanto a gama de trabalhadores e o caso concreto de cada um deles. A lei deveria abarcar beneficiando e protegendo o trabalhador, mas a benesse alcança apenas o empregador.

O contrato de trabalho é sinalagmático e oneroso para ambas as partes, conceder uma vantagem para uma delas, unilateralmente, e justamente para o extremo mais forte (empregador), rompe a bilateralidade contratual, não sendo mais equânime. Pois o empregado dispende precioso tempo para chegar ao local de trabalho, não por capricho, e passando a jornada laborando na atividade empresarial, seria justo e equânime junta-la na jornada de trabalho, o que seria uma contraprestação devida e fator preponderante ao contrato trabalhista.

Na alçada do Direito do Trabalho, não se aceita uma obrigação, ou não se deve aceitar, exercida pelo empregado, sem sua correspondência no direito. É o que se evidencia na retirada de mais um direito do trabalhador, e de maneira a romper qualquer argumento ou interpretação contrária ao novel jurídico trabalhista.

REFERÊNCIAS:

_____. CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 10 DE NOVEMBRO DE 1937). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. 21 de mai. de 2018.

_____. DECRETO-LEI Nº 9.760, DE 5 DE SETEMBRO DE 1946.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9760.htm>. Acesso em: Acesso em: 22 de mai. de 2018.

_____.Constituição de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 21 de mai. de 2018.

_____.Constituição de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 de mai. de 2018.

_____.Decreto nº 21.186, de 22 de Março de 1932. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 21 de mai. de 2018.

CARRION, Valentin. CLT: comentários à consolidação das leis trabalhistas: Legislação complementar/jurisprudência. - 40 ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. - São Paulo: Saraiva, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à REFORMA TRABALHISTA. Disponível em: < http://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9788530978846_Amostra.pdf> Acesso em: 21/03/2018

Consulta a Processos (Proc. 3308/91), Rel. Juiz Hemut A. Schaarschimidt, Synthesis. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/segundograu/login.seam;jsessionid=Dr8F3kZKEIK1TLPCo6wb8hid.pje2a?cid=3316>. Acesso em: 21 de mai. De 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. - 16 ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. - 11 ed. rev. atual. e ampl. - Rio de Janeiro: forense, 2017.

LOPES, Aurélio Marcus. ENSAIO SOBRE A APLICAÇÃO DE SÚMULAS DO TST APÓS A VIGÊNCIA DA LEI 13467/2017 (REFORMA TRABALHISTA). Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500._lopes_marcus_ensaio_aplicacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 de out. de 2018.

WOLLMUTH, Fabiana Caroline; ROHDE, Morgana Aline; MACHADO, Viviane Rodrigues; NUNES, Goulart Clarisse. A Jornada de Trabalho e o Princípio da Proibição ao Retrocesso Social à luz da Nova CLT. Disponível em: < http://local.cnecsan.edu.br/revista/index.php/direito/article/view/555/419> Acesso em: 20 de out. de 2018.