

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR FRENTE À REFORMA TRABALHISTA

TIME AVAILABLE TO THE EMPLOYER WITH THE LABORREFORM

Allis Antônio Santos Silqueira⁴

Cristiane Daia Rizzo⁵

RESUMO

O presente artigo discorre sobre a temática do tempo à disposição do empregador com a Reforma Trabalhista, levando-se em consideração que o tempo de serviço compreende o período em que o empregado estiver aguardando ou executando ordens do empregador. À vista disso, a norma destaca as situações como práticas religiosas, descanso, lazer, estudos e outras atividades que não são computadas como período extraordinário. Já afastamentos por conta de prestação de serviços militares em prol da nação ou aqueles causados em virtude de acidente de trabalho serão calculados como jornada de trabalho. Considerando as horas *in itinere* o tempo que o empregado gasta na ida e retorno para seu trabalho, o qual não será remunerado. Também serão abordados os dispositivos que tratam dos limites no registro de ponto. A metodologia aplicada ao trabalho é a pesquisa bibliográfica, coletando os dados por documentação indireta.

Palavras chave: Reforma Trabalhista. Tempo e Empregador. Empregado. Horas *in itinere*.

ABSTRACT

This article discusses about the subject of time available to the employer considering the Labor Reform, taking into account that the time of service comprises the period in which the employee is waiting or executing orders from the employer. Therefore, the norm highlights situations such as religious practices, rest, leisure, studies and other activities that are not counted as extraordinary period. Leaving of absence because of the provision of military services for the nation or those caused by an accident at work will be calculated as a working day. Considering the hours *in itinere* the time that the employees spend in commuting to their work, which will not be remunerated. Mechanisms that deal with the limits in the point record will also be addressed. The methodology applied to the work is bibliographic research, collecting the data by indirect documentation.

Keywords: Labor Reform. Time and employer. Employee. Hours *in itinere*.

INTRODUÇÃO

Sabe-se que a Lei 13.467 de 2017 modificou expressivamente a Consolidação das Leis do Trabalho, de maneira que as relações de trabalho existentes se tornaram mais flexíveis. O estudo aqui apresentado abordará de forma sucinta pontos referentes à Revolução Industrial, bem como a Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil. Ademais, a temática da jornada de trabalho, tempo à disposição do empregador, horas *in itinere*; tolerâncias, atrasos e horas extras também serão discutidos.

⁴ Graduando em Direito pela Faculdade Quirinópolis. E-mail: (allisantonio@hotmail.com).

⁵ (Orientadora) Docente do Curso de Direito da Faculdade Quirinópolis. E-mail: (Cristiane.rizzo@hotmail.com).

A priori, é importante contextualizar o surgimento do Direito do Trabalho como Revolução Industrial, uma vez que a partir desse acontecimento, houve a substituição do trabalho artesanal, pelo trabalho assalariado, assim como o uso das máquinas. Todavia, o ambiente fabril era bastante desfavorável para funcionários, pois não havia medidas para garantir o bem estar dos mesmos durante suas devidas jornadas de trabalho, as quais poderiam chegar até 16 horas diárias. Nesse ínterim, surgiu o Direito do Trabalho para controlar a exploração desumana por parte dos detentores das fábricas.

Por conseguinte, no Brasil, a história do Direito do Trabalho é dividida em três fases, as quais serão apresentadas no decorrer deste artigo. O então presidente da época, Getúlio Vargas, apresentou aos brasileiros no ano de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho, objetivando promover a regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho existentes. Em 2017 aconteceu a Reforma Trabalhista que alterou itens da CLT, adequando-os para o contexto social contemporâneo.

Em consonância com as temáticas tratadas no estudo, observa-se a jornada de trabalho, a qual determina o tempo em que o colaborador executa suas atividades. Considerando o art. 4º da CLT, o tempo à disposição se refere ao período efetivo em que o empregado está aguardando ou executando ordens do empregador, salvo em disposições especiais, expressamente consignadas. Com a Reforma Trabalhista ficaram dispostas as atividades que não serão consideradas como tempo à disposição.

No decurso, as horas *in itinere* são o tempo que o operário gasta entre sua residência e o local de trabalho. Quanto à gestão dos horários dos colaboradores, o escrito mostrará a ferramenta dos pontos eletrônicos, o qual marca os horários de entrada e saída dos funcionários. Por fim, os limites de tolerância também serão discutidos, explicando em quais situações serão devidas horas extras ou faltosas. Frisa-se que a tolerância somente é válida caso o limite de tempo não seja extrapolado, vez que o momento em que o tempo previsto é excedido passam a ser contados os minutos totais.

O método de pesquisa utilizado para desenvolver esse artigo é a pesquisa bibliográfica, por meio da qual serão levantadas informações e conhecimentos acerca do tema mediante diferentes materiais bibliográficos publicados, mesclando as considerações de diversos doutrinadores. Além disso, a técnica de coleta de dados é embasada na documentação indireta.

1 MARCO DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Inglaterra foi o palco da Revolução Industrial consoante o livro *“Era das Revoluções: 1789-1848”* de Eric Hobsbawm (2015), os meados dos anos de 1780 marcaram o início da evolução acelerada no mundo.

Sabe-se que a Revolução Industrial se caracterizou por proporcionar inúmeras mudanças na sociedade da época, promovendo um novo modo de produção e acirrando a diferença social entre os detentores das fábricas e os operários, os quais vendiam sua capacidade física e mental para a garantia de sobrevivência (HOBSBAWM, 2015).

O cenário encontrado pelos trabalhadores durante esse período, eram deploráveis, dado que não havia nenhuma fiscalização sanitária para evitar qualquer tipo de contaminação ou medidas para garantir a segurança dos mesmos. Além disso, observava-se jornadas superiores a 80 horas semanais, bem como mulheres e crianças operando nas mesmas condições no ambiente fabril (HOBSBAWM, 2015).

A exploração da mão de obra era contínua, todavia o trabalho foi se tornando cada vez mais especializado, de maneira que cada um detinha função específica dentro das fábricas. Para que o processo chegasse ao fim com êxito no produto final toda a cadeia de produção necessitava de harmonia. Nesse ínterim, o capitalismo industrial se concretizou alicerçado no lucro. Dessa forma, ficou mais evidente a segregação entre os detentores das fábricas, ou seja, a burguesia industrial, e a dos trabalhadores, classe proletária (HOBSBAWM, 2015).

Estes fenômenos sociais filiam-se ao materialismo histórico, teoria política, sociológica e econômica que foi desenvolvida por Karl Marx e Friedrich Engels. Ambos entendiam que os conflitos instaurados no meio da sociedade eram a força motriz da história humana (SHIPSIDE, 2017). Isto posto, Marx deixa claro que seu método estava baseado na realidade, e o movimento de luta de classes era um fenômeno real.

O monopólio do capital torna-se um entrave para o modo de produção, que surgiu e se desenvolveu juntamente com e sob ele. A centralização dos meios de produção e a socialização do trabalho atingem um ponto em que se tornam incompatíveis com o marco capitalista que os envolve. Soam os sinos que anunciam a morte da propriedade privada capitalista (MARX, 2017, p. 12).

Ao propor suas ideias Marx acreditava estar promovendo a transformação social. Sua crítica permeia o fato dos detentores das fábricas, ou seja, a burguesia industrial explorar incessavelmente os operários que formavam o proletariado. Seus pensamentos

contribuíram para a contestação das situações vivenciadas pelos trabalhadores no ambiente hostil encontrado nas fábricas (SHIPSIDE, 2017).

Os trabalhadores vendiam sua capacidade de trabalhar, principal arma para reivindicarem seus direitos. Sendo assim, iniciaram revoltas coletivas pressionando os donos das indústrias por melhores condições de trabalho (SHIPSIDE, 2017).

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Existe um consenso entre os estudiosos em relação à origem da palavra trabalho, que estaria ligada ao termo *tripalium*, ou seja, um instrumento usado nas lavouras. Ao final do século VI esse item passou a ser o nome de um objeto de tortura utilizado pelos romanos e a partir daí, a palavra passou a ser associada a itens negativos (ALBORNOZ, 2017).

No Brasil, a história jurídica do trabalho é dividida em três fases: pré-histórica, (1822- 1888), histórica (1888-1930) e Contemporânea, a qual teve início na Revolução de 1930 e permanece até os dias atuais (ALBORNOZ, 2017).

Partindo do contexto que o Direito do trabalho analisa as relações de trabalho de subordinação, tem-se que no Brasil pode ser analisado de melhor forma após a abolição da escravatura. Sendo assim, a Lei Áurea sancionada pela então Princesa Dona Isabel, filha de Dom Pedro II, no dia 13 de maio de 1888 concedeu liberdade total aos escravos, extinguindo a escravidão, que não se enquadrava nos preceitos do Direito Trabalhista (ROMAR, 2018).

Destaca-se que, inspirados pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade que corriam pela França, iniciaram-se muitas revoltas pelo Brasil a fim de que houvesse melhores condições gerais de vida para o povo. O fim da escravidão do negro, não significou em nenhum momento, boas condições de serviços e remuneração digna. Por volta do século XIX o Brasil começou a se destacar pela exportação de café, a qual propiciou o crescimento industrial no país. Nesse ínterim, ocorreu a queda da monarquia e o início da República (ROMAR, 2018).

O Brasil passava por muitos conflitos sociais, políticos e econômicos. Tempos depois, o contexto encontrado no exterior foi de contenda, e Primeira Guerra Mundial, que deixou mais de dez milhões de mortos em todo o mundo. É inegável que esse acontecimento não influenciou as demais localidades, uma vez que com o Tratado de Versalhes, assinado no dia 28 de junho de 1919, em Paris, criou a Organização

Internacional do Trabalho (OIT) que passou a entender o trabalho como essencial para o homem (ROMAR, 2018).

Sancionada pelo presidente da época, Getúlio Vargas, em 1º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que unificou toda a legislação trabalhista existente até o momento no Brasil. Apresentava como foco principal regulamentar as relações de trabalho existentes. Logo, a realidade enfrentada pelos brasileiros foi se alterando, assim foi imperiosa a atualização desse documento, uma vez que as mudanças foram muito significativas. Desse jeito, tem-se a aprovação da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 (ROMAR, 2018).

O objeto do Direito do Trabalho consiste na relação de trabalho subordinado, uma vez que esta apresenta características específicas, sendo os sujeitos dessa relação os empregados e empregadores. O primeiro, em consonância com o art. 3º da CLT, diz respeito à toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência de um salário. Nesse viés, tem-se o conceito de empregador, prevista pela referida norma em seu art. 2º, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (ROMAR, 2018).

3 JORNADA DE TRABALHO

Tem-se que jornada de trabalho é a medida de tempo, ou seja, quantidade de horas diárias que o empregado presta serviços para o empregador em virtude do contrato de trabalho firmado entre ambos. O montante de horas pode ser, por exemplo, de 8 horas diárias. Nesse ínterim, é válido mencionar o pensamento de Romar (2018, p. 354):

Jornada é uma medida de tempo no qual se inclui o labor diário do empregado; é a quantidade de trabalho que diariamente o empregado cumpre em favor de seu empregador como obrigação decorrente do contrato de trabalho. O conceito de jornada de trabalho pode ser formulado a partir de duas concepções básicas distintas, ou seja, a doutrina identifica duas teorias a partir das quais pode -se conceituar jornada de trabalho: a) teoria do tempo efetivamente trabalhado; e b) teoria do tempo à disposição do empregador.

Isto posto, tem-se que o conceito de jornada de trabalho pode ser caracterizado a partir de duas doutrinas, sendo a teoria do tempo efetivamente trabalhado e a teoria do tempo à disposição do empregador. De acordo com a primeira, a jornada de trabalho é considerada o período do dia em que o empregado presta serviços ao empregador, ou

seja, qualquer atividade divergente como períodos de descanso, não será computada como jornada (ROMAR, 2018).

Em contrapartida, para a teoria do tempo à disposição do empregador a jornada é considerada o período do dia em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Destarte, a partir do momento em que o colaborador fica à disposição do seu empregador, mesmo que não esteja realizando suas tarefas preestabelecidas, o período será considerado (ROMAR, 2018).

A Reforma Trabalhista de 2017 promoveu muitas alterações na CLT, ao modificar os direitos e deveres tanto do trabalhador quanto da empresa sendo a justificativa o alto índice de desemprego, bem como a crise econômica. Após a publicação no Diário Oficial, a nova lei trabalhista passou a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017. Em seu art. 4º a norma dispõe algumas atividades que não serão consideradas como tempo à disposição do empregador (ROMAR, 2018).

8

4 TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

É válida a abordagem desse tema dado que controvérsias eram solucionadas por jurisprudências, uma vez que não existiam regras específicas. A priori, vigorava o sentido amplo sobre as situações, porém com a reforma, foram obtivadas disposições que definiram claramente o que não é tempo à disposição do empregador (LEITE, 2017).

Considerando o art. 4º da CLT, o tempo à disposição se trata do período efetivo em que o empregado está aguardando ou executando ordens do empregador, salvo em disposições especiais, expressamente consignadas. Conforme o referido artigo, em seu parágrafo 2º: Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

Sendo assim, os afastamentos de trabalho ocasionados para a prestação de serviços militares ou por motivos de acidentes do trabalho que não ocorrem em virtude do querer do trabalhador, mas sim por forças maiores, logo este não poderá ser prejudicado (LEITE, 2017).

O legislador entendeu que é mais coerente dividir as responsabilidades ocasionadas pelas situações acima com a parte hipossuficiente da relação de trabalho. No segundo motivo, se a ocorrência estiver como base o desleixo do empregador não há com o que se questionar sobre o dever da empresa de arcar integralmente com todas as

responsabilidades frente ao colaborador, sendo assim computado o tempo de serviço (LEITE, 2017).

Consoante o que vem disposto no art. 4º, parágrafo 2º, da CLT, tem-se diretoe objetivamente algumas situações não consideradas tempo à disposição. Vejamos:

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). I - práticas religiosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) II- descanso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) III - lazer; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) IV - estudo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)V - alimentação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Vigência) VI - atividades de relacionamento social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) VII - higiene pessoal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Desta maneira, as circunstâncias mencionadas acima permitem que o empregado, mesmo que esteja nas dependências da empresa, não esteja efetivamente executando ou aguardando ordens do empregador. Com efeito, não haverá o pagamento de horas extras (LEITE, 2017).

Antes da inserção do dispositivo acima era comum que as empresas oferecessem local para os funcionários tomarem banho ou se trocassem após o expediente e, até mesmo, as que ofereciam cafés da manhã eram obrigadas a pagar horas extras para os funcionários. Logo, ter isso disposto de forma clara contribuiu para a tranquilização das entidades (LEITE, 2017).

De acordo com os parágrafos que foram acrescentados ao art. 4º da CLT observa-se que o fato do empregado estar nas dependências da empresa em que trabalha, não confirma que o mesmo está aguardando ou executando ordens. Se ele estiver por escolha própria, fazendo qualquer uma das atividades mencionadas acima, não será considerado tempo à disposição do empregador e, conseqüentemente, as horas não serão remuneradas (LEITE, 2017).

Considerando o art. 4º, § 2º, VIII, da CLT, o qual dispõe sobre a troca de roupas ou de uniformes, é necessário analisar cada situação particularmente, pois dependendo da função a ser exercida pelo colaborador, pode gastar segundos para estar com a

uniformização completa, ou um tempo maior para estar devidamente apropriado para iniciar seu trabalho e, dessa forma o tempo gasto deverá ser remunerado (LEITE, 2017).

Em contrapartida, se o empregador permitir a uniformização em casa, logo, não será remunerado o tempo gasto. “Só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou a sua atividade. Levado às últimas consequências, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho” (LEITE, 2009, p. 196).

Frisa-se que é importante mencionar que o § 1º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, “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”.

Porém, se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual.

RECIFAQUI
Revista Jurídica da Faculdade de Ciências Jurídicas

Súmula 366/TST - 18/12/2017. Jornada de trabalho. Cartão de ponto. Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada. CLT, art. 58, § 1º. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

Sendo assim, a Reforma Trabalhista trouxe algumas atividades previstas, assim, mesmo que o empregado esteja nas dependências da empresa não haverá o pagamento extraordinário.

5 HORAS *IN ITINERE* E SUA APLICAÇÃO DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA

As horas *in itinere* referem-se ao tempo que o trabalhador gasta entre sua residência e o local de trabalho. Considerando as modificações ocasionadas pela Lei nº 13.467/2017, tempo *in itinere* corresponde aquele 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 (LEITE, 2017). Para Gonçalves e Manus (2012, p. 83) asseveram: “Hora *in itinere* é aquela em que o trabalhador aguarda, dentro do transporte fornecido pelo empregador, a chegada ao seu local de trabalho e vice-versa. Este local de trabalho não é qualquer um. Mas aquele que seja de difícil acesso e não servido por transporte regular”.

A Súmula 90 do TST, por meio da Resolução 129/2005, ainda deu novos contornos e diretrizes ao ditame legal, ao dispor:

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 90 - RA 80/78, DJe 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 50 da SBDI-1 - inserida em 1.2.1995). III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas '*in itinere*'. (ex-Súmula 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 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 VI - respectivo. (ex-OJ 236 da SBDI-1 - inserida em 20.6.2001). (incorporadas as Súmulas 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.4.2005”. Conforme exposto, as mudanças ocorridas no art. 58 da CLT, dizem respeito às horas itinerantes. Romar (2018, p. 356) saliente: Esta concepção do tempo à disposição do empregador havia sido ampliada com a adoção, primeiro pela jurisprudência e depois pelo legislador, da teoria do tempo *in itinere*, segundo a qual deveria ser incluída na jornada de trabalho o período em que o empregado está em percurso de casa para o trabalho e, no retorno, do trabalho para casa, quando o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e, em qualquer caso, o empregador fornecer a condução. No entanto, com as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), passou a ser previsto expressamente pelo legislador (art. 58, § 2º, CLT) 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.

Assim sendo, é notório que a modificação dada pela Lei nº 13.467/2017 acabou se tornando uma perda para os trabalhadores que se localizam nas áreas rurais, uma vez que nessas localidades são mais comuns e relevantes, sendo a chegada ao local de trabalho mais dificultosa. Além disso, promove uma redução significativa na renda salarial.

Essa medida é prejudicial aos trabalhadores, pois ainda que levem horas até o local de trabalho, que se encontre em local de difícil acesso em condução fornecida pelo empregador, o período do deslocamento e o seu retorno não serão considerados tempo à disposição do empregador (MIESSA, 2018, p. 629).

Destarte, vejamos na jurisprudência abaixo como a desobrigação do pagamento de horas *in itinere* tem impactado na vida dos trabalhadores:

HORAS *IN ITINERE*. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017. Os requisitos para a incorporação das horas *in itinere* à jornada de trabalho, antes da vigência da Lei 13.467/2017, previstos no parágrafo 2º do artigo 58 da CLT e na Súmula n.º 90 do Colendo TST, consistiam no fornecimento, pelo empregador, de condução até local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular. Com o advento da Lei 13.467/2017, não se pode mais falar em cômputo de horas de trajeto na efetiva jornada de trabalho. Entretanto, no caso concreto, a nova lei, que suprimiu o direito dos empregados a horas de transporte, não pode incidir sobre contratos já extintos e não é aplicável a situações de fato consumadas sob a vigência da lei antiga. Por outro lado, após a vigência da lei nova, não é possível impor à empresa o cumprimento de normas revogadas, justamente por não mais existir previsão legal, notadamente porque ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei (art. 5º, II, da CF). (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011642-89.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 31/10/2018; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Convocado Antonio Neves de Freitas).

RECIFAQUI
Revista Científica da Faculdade Quirinópolis

12

6 TOLERÂNCIA, ATRASOS E EXTRAS

Um assunto válido a ser mencionado diz respeito ao art. 58 da CLT, em seu 1º parágrafo, acerca da variação dos horários dos registros de ponto. “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” (Parágrafo

incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

O parágrafo supramencionado traz o termo “variação”, referindo-se tanto às horas faltosas, quanto extras. No que tange aos cinco minutos de tolerância, se o trabalhador não ultrapassar esse limite em seu registro de ponto, nada será computado ou descontado, haja vista que o mesmo possui como limite máximo dez minutos diários. Entretanto, existem situações que podem acontecer de exceder os 5 minutos de tolerância previstos. Vejamos a Súmula 366 do TST:

Súmula 366/TST – 18/12/2017. Jornada de trabalho. Cartão de ponto. Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada. CLT, art. 58, § 1º. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

Esse dispositivo reforça a questão dos dez minutos de limite diário para os colaboradores. Se o funcionário bater ponto de saída, por exemplo, e esse tempo tiver ultrapassado os minutos de tolerância logo será considerado tempo à disposição do empregador, sem a dependência de quais ações estão sendo executadas.

Outro ponto decorrente da reforma trabalhista é a alteração da Legislação sobre a jornada de trabalho. Consoante a convenção e acordo coletivo, o patrão e empregado poderão acordar a jornada de trabalho, desde que não ultrapasse 8 horas diárias e 44 horas semanais, assim se ultrapassar teremos horas extras (DUARTE, 2020).

Ainda foi inserida a jornada específica de 12x36 para qualquer categoria, excluindo as horas extras com trabalhos aos domingos e feriados. Nesse sentido, o trabalhador que labora nesse horário não faz jus a horas extraordinárias às que forem realizadas aos domingos e feriados, desde que ajustadas em contrato individual de trabalho (DUARTE, 2020).

São consideradas horas extras, o intervalo de descanso não concedido ao empregado, denominado intrajornada, pois o empregado que labora mais de 6 horas diárias, tem direito a no mínimo 30 minutos de descanso e no máximo 2 horas. Este é o chamado descanso intrajornada, ou seja, aquele dentro da jornada de trabalho diária (DUARTE, 2020). Para os casos com a jornada de 4 horas e até 6 horas diárias de trabalho o intervalo deve ser de 15 minutos. (DUARTE2020). Há de se destacar que o trabalhador só pode laborar o limite máximo de 2 horas diárias, com adicional de no mínimo 50% do valor da hora normal (Art. 59- CLT).

7 REFLEXOS DA REFORMA NAS AÇÕES JUDICIAIS

Diante dos reflexos da reforma trabalhista surgiram os impasses judiciais, nesse sentido os pedidos referentes a horas *in itinere* foram matéria de vários julgamentos, mas em específico, os provimentos só foram dados antes da reforma, mais precisamente, antes de 11 de novembro de 2017, sendo entendimento dos tribunais que com a reforma

trabalhista os pedidos após esta data não teriam cabimento, pois com a alteração da Lei, não teriam efeitos após nova redação.

Assim sendo, em uma visão jurídica universal quanto a essa matéria de fato, o trabalhador perdeu fundamentação em seus pedidos, no que se refere a horas *in itinere*, pois a Lei nesse caso retroagiu tão somente a contratos anteriores a data de 11 de novembro de 2017.

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. CONTRATO DE TRABALHO EM VIGOR. APLICAÇÃO DO ART. 58, § 2º, COM REDAÇÃO ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O recurso de revista versa sobre o tema "horas *in itinere*. Aplicação da Lei nº 13.467/2017", sendo matéria nova no âmbito desta Corte. Desse modo, verifica-se a existência de transcendência jurídica apta a autorizar o exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista. Cinge-se a controvérsia em saber se é devido o pagamento de horas *in itinere* no período posterior à Reforma Trabalhista, 11/11/2017, na hipótese em que o contrato de trabalho tiver sido firmado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017. Não se pode negar a aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos que, embora iniciados em período anterior à sua vigência, continuam em vigor, como no caso dos autos. O art. 58, § 2º, da CLT, com redação alterada pela Reforma Trabalhista, passou a dispor 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". Nesse contexto, após a vigência da Lei 13.467/2017, ocorrida em 11/11/2017, o tempo despendido entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, não será computado na jornada de trabalho, ainda que a empresa forneça condução ao empregado, já que, durante este período, o trabalhador não se encontra à disposição do empregador. Precedente de Turma desta Corte. Assim, o e TRT, ao manter a condenação ao pagamento de horas *in itinere*, no tocante ao período posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, incorreu em ofensa ao art. 58, § 2º, da CLT. Recurso de revista e provido (TST - RR: 211873420175040551, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 03/02/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 05/02/2021).

Por conseguinte, surgiu o entendimento aplicado pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que, após voto do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, embasado no artigo 5ª da Constituição Federal de 1988, entendeu que a Carta Magna deve ser aplicada em ações após a reforma trabalhista, no quesito horas *in itinere*, vez que a CF/88 protege o contrato como ato jurídico perfeito das inovações legislativas.

HORAS *IN ITINERE*. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em tela, o debate circunscreve-se aos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, por se tratar de tema novo que não está pacificado no âmbito desta Corte Superior. Transcendência jurídica reconhecida. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. Debate-se acerca dos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. O Tribunal Regional rejeitou a pretensão da reclamada que visava limitar o direito à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 por entender que a supressão de horas *in itinere* não alcança os contratos de trabalho em curso. Decidiu, portanto, que, enquanto houver fornecimento de transporte pelo empregador, o empregado admitido antes da vigência da referida lei tem direito às horas *in itinere*, não havendo que se limitar a condenação até 11/11/2017. São duas as razões pelas quais deve prevalecer a compreensão - adotada pelo Regional - de ser inadmissível restringir o direito a horas *in itinere* ao período anterior à Lei n. 13.467/2017: a) a lei não pode incidir sobre relações contratuais em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito, e salvo quando sobrevém norma mais favorável (ao titular de direito fundamental) que comporte, por isso, aplicação imediata (art. 5º, § 1º, da Constituição); b) a parcela salarial, porque integra o núcleo de irredutibilidade na contraprestação pecuniária devida em razão do trabalho, não pode ter a sua natureza retributiva modificada por lei, sob pena de violar-se direito adquirido. É de se manter a decisão do Tribunal Regional que consignou

O colegiado por maioria de votos teve o entendimento que a Lei da Reforma não pode incidir nas relações que já se encontravam em curso antes da data de alteração da referida Lei. Para eles, em um caso em curso, em que o trabalhador ajuizou uma ação em data anterior a mudança da Legislação, pleiteando horas extraordinárias, pois trabalhava em área de difícil acesso e gastava muito tempo entre sua casa e a empresa, deve ser preservada a data do contrato e seus efeitos em curso valem mesmo após a alteração da Legislação. (TST - AIRR: 11025220165220101, Data de Julgamento: 11/03/2020, Data de Publicação: DEJT 05/06/2020).

Diante de todo exposto, as situações narradastrazem uma questão tormentosa em torno da aplicabilidade do direito intertemporal da Lei da Reforma Trabalhista, uma vez que contratos pactuados anteriormente a Reforma Trabalhista ainda produzem efeitos após 11 de novembro de 2017.

CONCLUSÃO

O presente estudo pretendeu esclarecer as modificações advindas da Reforma Trabalhista na temática relacionada ao tempo à disposição do empregador, vez que a

empresa continua tendo o dever de remunerá-lo quando o empregado estiver apenas aguardando ordens ou em deslocamento a serviço.

O caput do art. 4º da CLT não sofreu alteração pela Reforma Trabalhista, prevendo que se “considera como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Dessa forma, tem-se que serão considerados tanto o tempo de efetivo trabalho, quanto à disposição.

Em consonância com o artigo sobredito os afastamentos para fins militares em prol da nação ou afastamentos ocorridos por acidentes de trabalho também serão computados como tempo de efetivo labor. Sendo assim, a Reforma Trabalhista e tempo à disposição do empregador são de suma importância, devendo ressaltar a inclusão do § 2º ao dispor sobre algumas atividades preestabelecidas que não serão computadas como tempo à disposição do empregador. Dessa forma, se o colaborador permanecer nas dependências da empresa para

quaisquer fins particulares ou para buscar proteção pessoal em caso de condições climáticas, esse tempo não será computado como jornada de trabalho.

A Lei 13.467/17 por meio de sua alteração no artigo 58, § 2º da CLT, passou a desobrigar o pagamento das horas *in itinere*. Isto posto, desde a sua data de vigência o empregador deixou de se preocupar com o pagamento do tempo gasto pelo empregado em seu deslocamento. Sendo assim, antes das modificações os trabalhadores recebiam adicional referentes ao tempo gasto em sua ida e retorno ao ambiente de trabalho. Porém, esse período deixou de ser considerado como tempo à disposição do empregador e, conseqüentemente, de ser computado como jornada.

Nesse viés, pode-se concluir que a desobrigação do pagamento de horas *in itinere*, por mais que possa ter sido uma perda nos rendimentos mensais dos colaboradores, promoveu o incentivo aos empregadores para que estes ofereçam condução, facilitando no trajeto do seu trabalho e, assim evitando possíveis gastos com transportes particulares.

O artigo 58 da Consolidação das Leis de Trabalho estabeleceu regras específicas para a contagem da jornada de trabalho, sendo válido mencionar a marcação de ponto. O primeiro parágrafo do referido sobre a variação de horário no registro ponto, estabelece que as empresas precisam adotar um limite de tolerância de no mínimo 5 minutos e máximo 10 minutos diário, ferramenta esta é de grande valia para a gestão dos colaboradores. Outrossim, é perceptível que todos estão sujeitos a forças maiores que

possam atrapalhar na pontualidade para chegada ao local de labor, logo esse limite de tolerância não haverá prejuízos nos rendimentos do funcionário.

Em suma, ao especificar as atividades que não serão computadas como jornada de trabalho, a Reforma Trabalhista trouxe uma maior tranquilidade aos empregadores, então, mesmo que seus funcionários estejam no ambiente laboral, tal período não será computado. Por conseguinte, a retirada do pagamento de horas *in itinere* não foi tão benéfico para os empregados, no entanto, as empresas foram estimuladas a fornecer condução própria. Por fim, não se pode negar a complexidade de todo o exposto, inclusive quando as demandas são levadas ao poder judiciário, ficando demonstrados todos os pontos relacionados ao tempo a disposição do empregador e seus reflexos (CASSAR, 2018).

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 2017. Disponível em: <<https://www.amazon.com.br/que-%C3%A9-trabalho-Primeiros-Passos-ebook/dp/B074JKDFHJ>>. Acesso em: 29 maio 2021.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 29 maio 2021.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 maio 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de. A pré-história do Direito do Trabalho no Brasil. Trabalho escravo e corporações de arte e ofício. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2169, 9 jun. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12946>. Acesso em: 20 maio 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16.ed. São Paulo: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 11.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2015.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 4.ed. Salvador: Jus Podivm, 2018

Delgado, Mauricio Godinho. Delgado, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo : LTr, 2017.

DUARTE, Edilmar. **A reforma trabalhista e as mudanças nas horas extras**. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/82796/a-reforma-trabalhista-e-as-mudancas-nas-horas-extras>. Acesso em: 09 jun. 2021.

HOBBSAWM, E. J. **A era das revoluções**. 33.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A Responsabilidade no novo Código Civil e o Direito do Trabalho**. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18153/A_Responsabilidade_no_Novo_C%C3%B3digo_Civil.pdf. Acesso em: 26 maio. 2021.

MATHIAS, Gisele. Artigos da CLT – **Antes e depois da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://giselemathias.com.br/category/reforma-trabalhista/>. Acesso em :30 maio 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

ROMAR, Carla Teresa. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SHIPSIDE, Steve. **O capital de Karl Marx**. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/O_CAPITAL_DE_KARL_MARX/3SlrDwAAQB_AJ?hl=pt-BR&gbpv=1. Acesso em: 09 jun. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – **Súmulas e Jurisprudências**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 23 maio 2021.

_____. **Estatísticas Da Justiça Do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas>. Acesso em: 09 jun. 2021.

TST - **AIRR**: 11025220165220101. Data de Julgamento: 11/03/2020, Data de Publicação: DEJT 05/06/2020.

VELLINHO, Rubens Soares. **A modernização do direito do trabalho brasileiro: a posição da CUT a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado e os pontos de vista dos seus interlocutores**. Belo Horizonte, MG: Editora RTM, 2017.

Enviado em: 05/11/2021.

Aceito em: pré-aprovado em banca FAQUI 2021/1