

Principais impactos da reforma trabalhista no Poder Judiciário

Dentre as diversas modificações na legislação trabalhista, introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, consta o tema “negociado sobre o legislado” que foi o mais recorrente nas mais de 840 emendas apresentadas ao PL 6787/2016. A Lei 13.647/2017 dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre as matérias dispostas no novo artigo 611-A da CLT. Já o recente artigo 611-B da CLT prescreve acerca das matérias que não poderão ser negociadas coletivamente, por ilicitude de objeto. Vale destacar que os acordos e as convenções coletivas de trabalho são reconhecidos no texto constitucional e refletem os anseios das categorias (profissional e econômica), sendo prerrogativas legítimas das entidades sindicais para a estipulação de condições de trabalho mais adequadas à realidade experimentada pelos empregadores e seus empregados. A inovação legislativa pretende assegurar a validade e a eficácia dos instrumentos coletivos de trabalho, inclusive frente ao disposto em lei, de forma a mitigar a rigidez das normas trabalhistas, favorecendo a autonomia da vontade coletiva e trazendo maior dinamismo às relações de trabalho, conforme assentado pelo Supremo Tribunal Federal: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28895759%2E+OU+895759%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/zhokbuj>.

Outra alteração importante é a regulamentação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. A CLT foi alterada para inclusão do artigo 59-A, que facultou às partes, mediante acordo escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. A referida jornada, muito embora não estivesse positivada, era amplamente aceita pela jurisprudência que sinalizava, inclusive, ser a citada escala de trabalho mais benéfica ao trabalhador, como pode ser observada no julgado do TST:

(<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%202025-21.2013.5.02.0043&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAUZAAAM&dataPublicacao=02/06/2017&localPublicacao=DEJT&query>). Em face da jurisprudência reiterada, o TST editou a Súmula 444, que tratava da validade da jornada 12 por 36, em caráter excepcional, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Com a inclusão do artigo 59-A à CLT, restou autorizada a jornada de 12h x 36h, mediante negociação

coletiva e acordo individual escrito. Nesse tocante, o ponto positivo está na possibilidade de negociar a jornada 12h x 36h por meio de acordo individual escrito; sendo certo que a referida jornada não possui restrição para atividades ou tipos de trabalho. A Lei 13.467/2017 acrescentou, também, o artigo 59-B e o parágrafo único a CLT, com a seguinte previsão: “a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas”. Dessa forma, ainda que a jornada de trabalho (12h x 36h) seja extrapolada, não haverá a descaracterização do regime de compensação. “A possibilidade da jornada de trabalho 12h x 36h era um pleito antigo de diversos setores econômicos, inclusive das cooperativas, que necessitavam de estipulação de jornada diferenciada, em face das especificidades das suas atividades e do modelo de negócio. Com o advento da Lei 13.467/2017, que tratou da Reforma Trabalhista, diversas foram as alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as principais modificações ocorridas está a que trata do pagamento de horas *in itinere*, horas de trajeto ou horas de percurso.

Já a nova redação do art. 58, §2º da CLT prevê que não serão mais computadas e, portanto, remuneradas, as horas de percurso do empregado para ir e voltar do trabalho, mesmo quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público e a condução for fornecida pelo empregador. De acordo com a nova legislação, não é razoável o cômputo na jornada de trabalho das horas *in itinere*, tendo em vista que o empregado não está à disposição de seu empregador, mas apenas a caminho do seu local de trabalho.

Com a alteração trazida pela Lei 13.467/2017, que foi fortemente defendida pelos diversos atores do setor econômico, em especial do setor cooperativista, há uma forte tendência de que a jurisprudência trabalhista seja reconsiderada (vide jurisprudência recente

[#### *Súmula nº 90 do TST*](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR%20-%201513-16.2013.5.15.0095&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAUo5AAL&dataPublicacao=04/08/2017&localPublicacao=DEJT&query=), no intuito de se adequar à nova realidade da legislação trabalhista, pois há entendimento pacificado no sentido de incluir as horas <i>in itinere</i> na jornada de trabalho. E isso inclui a Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho/TST, que entende que as horas <i>in itinere</i> devem ser computadas na jornada de trabalho:</p></div><div data-bbox=)

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)

Assim, a jornada de trabalho do empregado apenas terá início, quando de sua efetiva chegada ao posto de trabalho, independentemente da localização da cooperativa. Portanto, a alteração legislativa em comento estimulará a atividade econômica em locais de difícil acesso ou que não dispõem de transporte público regular, uma vez que vai encorajar o empregador a fornecer transporte aos seus empregados, porque isso não mais lhe trará aumento de custos, propiciando maior segurança jurídica nas relações de trabalho. Ademais, possibilitará ao empregador realizar maiores investimentos em sua cooperativa, inclusive no que tange a contratação de mão de obra.