

DIREITOS TRABALHISTAS APLICADOS AOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO E GÁS

Priscilla dos Santos Gomes¹

Veronica Lagassi²

RESUMO

O presente trabalho visa explicar os direitos dos trabalhadores na indústria de petróleo e gás, demonstrando os direitos a eles resguardados, visando à melhoria das condições de pactuação da força de trabalho. O amparo legal desenvolvido é baseado na Lei do Embarcado nº 5.811/1972, cujas lacunas devem ser preenchidas a luz das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – o Decreto Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Haja vista que muitos trabalhadores gastam em média dois dias de sua folga no transcurso de ida e volta para o seu local de trabalho, normalmente estes são prejudicados em seu primeiro dia de embarque na plataforma, uma vez que a grande maioria das empresas desse segmento computa este dia como sendo “dia zero”, e por isso, não remunerado, muito embora seja trabalhado. Este direito não está previsto nas leis até o presente momento. Este “dia zero”, assim como o último dia trabalhado, deveriam ser computados como dia de jornada de trabalho para o empregado, o que na prática, não ocorre.

Palavras-chave: Trabalhadores de Petróleo e Gás. Horas “in itinere”. Dia Zero.

¹ Discente do Curso de Direito da Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO. Contato: prissgomes@hotmail.com

² Mestre em Direito (UGF). Especialista em Direito Empresarial (UCAM) e Docência do Ensino Superior (ESA). Professora do Curso de Direito, Membro do Núcleo Docente Estruturante e Advogada da área Trabalhista do Núcleo de Prática Jurídica da Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO). Contato: veronica@lagassi.com.br

LABOUR RIGHTS APPLIED TO OIL AND GAS INDUSTRY WORKERS

Priscilla dos Santos Gomes

Veronica Lagassi

ABSTRACT

This research work aims to explain the rights of workers in the oil and gas industry, demonstrating the rights guaranteed to them, aimed at improving the conditions of agreement of the workforce. The legal development is based on the Embedded Law No. 5.811/1972, whose gaps should be filled with the provisions of the Consolidation of Labor Laws (CLT) Decree Law No. 5452 of May 1, 1943. Having this worker lost an average of two days off in the course of his round of their work, and getting hurt on his first day at boarding platform, since the vast majority of companies in this segment compute this day as "day zero" and therefore not paid, even though it worked. This right is not provided by the laws so far. This "day zero" and last day worked should be counted as days of working hours for the employee, which in practice does not occur.

Keywords: Oil and Gas Workers. "In itinere" Hours. Day Zero.

DIREITOS TRABALHISTAS APLICADOS AOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO E GÁS

Priscilla dos Santos Gomes

Veronica Lagassi

1. INTRODUÇÃO

O crescimento recente da indústria de petróleo e gás no Brasil originou-se com a descoberta de novos campos petrolíferos e com o aumento das reservas economicamente viáveis a partir da década de 1990.

A necessidade de mão de obra para executar os novos serviços dos campos descobertos, assim como aqueles que se encontram produzindo há mais tempo, criou uma nova conjuntura econômica do mercado e de atropelo aos direitos trabalhistas. Notadamente, nas áreas de petróleo e gás.

Os direitos trabalhistas da área de petróleo e gás não fazem parte da CLT, pois nossa indústria surgiu a partir de 1953 com a criação da Petrobrás. Assim, todas as interpretações jurídicas são na verdade uma interpretação dos casos comuns vivenciados na década de 1930, onde Getúlio Vargas propôs a criação de uma Consolidação das Leis do Trabalho, necessária pela falta de uma política de direitos trabalhistas. A ausência de uma discussão maior sobre as leis faz com que se interpretem alguns artigos da CLT com a forma de vida dos anos de 1930, quando não havia engarrafamentos para se chegar ao comércio e à indústria, pois os trabalhadores habitavam próximos dos locais de trabalho.

Sugerimos neste trabalho, a criação de um “dia zero” para os trabalhadores que moram distantes dos locais de trabalho. Para a CLT o tempo gasto pelo empregado para se deslocar até o local de trabalho e para seu retorno não será computado na jornada de trabalho, a não ser quando tratar se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, tendo assim o empregador à obrigação do fornecimento da devida condução. Disposto no

parágrafo segundo do artigo 58 da CLT. Porém as empresas começam a computar a jornada de trabalho a partir do início efetivo da atividade diretamente no local de trabalho, desconsiderando inclusive o dia de embarque e desembarque como dia trabalhado. As empresas não computam o dia de embarque e desembarque, iniciando somente a computação dos valores devidos a partir do segundo dia de embarque, embora já no dia de desembarque haja o início das atividades laborativas. Desta forma, os trabalhadores não recebem adequadamente os seus devidos direitos como dias trabalhados, assim como o pagamento das horas “in itinere”.

Propõe-se então a criação de um “dia zero” e conseqüentemente o pagamento deste dia como trabalho laboral.

2. A CRIAÇÃO DA AGÊNCIA NACIONAL DE PETRÓLEO E GÁS NO BRASIL

O direito aplicado ao petróleo e gás no Brasil teve origem com a criação da atual indústria de petróleo e gás, que por sua vez, surgiu com a fundação da PETROBRAS - Petróleo Brasileiro S/A. A PETROBRAS nasce como empresa estatal e foi criada pela Lei 2004 em 03 de outubro de 1953³, pelo presidente Getúlio Vargas, tendo como principal objetivo a exploração de petróleo no Brasil⁴.

Com a acirrada concorrência e ausência de normas reguladoras de mercado na área de petróleo e gás, que se observam a partir da década de 1990 no Brasil, foi então criada em 1997 pela Lei nº. 9478, no governo de Fernando Henrique Cardoso, a ANP – Agência Nacional do Petróleo e Gás, tem a função de regular, fiscalizar e contratar as atividades econômicas do setor petrolífero brasileiro. Esta foi a responsável pela política de abertura do

³ BRASIL. Lei nº 2004 em 3 de outubro de 1953. Revogada pela Lei nº 9.478 de 1997. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 3 out. 1953. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2004.htm> Acesso em 10 Jun11.

⁴NOBRE,Junior. **Direito ambiental aplicado à indústria do petróleo e gás natural**, Fortaleza: Fundação Conrad Adenauer, 2005.

setor de petróleo tanto nacional como internacional⁵. A partir da atuação da ANP no mercado, as empresas buscaram cada vez mais apresentar os resultados dos estudos técnicos e econômicos no menor prazo e com a melhor qualidade possível. Neste contexto, surge a necessidade de uma agência reguladora no Brasil com objetivos norteadores políticos, técnicos e administrativos.

2.1. O Petróleo

O petróleo em estado natural é uma mistura de hidrocarbonetos formados por átomos de carbono e hidrogênio. Além desses hidrocarbonetos, o Petróleo contém, em proporções bem menores, compostos oxigenados, nitrogenados, sulfura e metais pesados. Todos esses elementos combinam-se de forma infinitamente variável⁶. No mercado entende-se por Petróleo o óleo cru proveniente dos poços, em seu estado natural ou forma ainda não processada. Tem densidade que varia amplamente, às vezes tão pesado e viscoso que não é possível ser agitado com um bastão, às vezes leve e diluído que dificilmente parece ser líquido.

2.2. Os Trabalhadores na Indústria de Petróleo e Gás

Quando os trabalhadores atuantes na área são devidamente preparados com conhecimentos de métodos e teorias para a análise e gerenciamento de processos da área petrolífera, são facilmente aproveitados pelas empresas. As crescentes dificuldades encontradas na exploração e produção de petróleo faz com que se contrate cada vez mais mão de obra. Devido aos novos empreendimentos necessários ao desenvolvimento da indústria de petróleo e gás no Brasil, desde a década de 1960 ocorreu uma

⁵ THOMAS, José. **Fundamentos de Engenharia de Petróleo**. 2 ed. Rio de Janeiro. Interciência. 2004.

⁶ THOMAS, José. **Fundamentos de Engenharia de Petróleo**. 2 ed. Rio de Janeiro. Interciência. 2004.

grande procura por mão de obra, cujas leis trabalhistas não continham estas atividades específicas, tanto no âmbito jurídico como na própria CLT.

2.3. Objetivo

O afastamento da costa da grande maioria dos campos produtores de petróleo e as profundidades cada vez maiores dos campos criou uma necessidade permanente de inovação, aliadas a distâncias cada vez maiores entre o trabalho e as residências dos trabalhadores.

Desta forma, este trabalho tem como objetivo questionar o não cumprimento e a ausência de leis trabalhistas na indústria de petróleo e gás, sobretudo no “dia zero”, devido aos grandes deslocamentos dos trabalhadores, que ocorrem principalmente durante a ida para o serviço, não reconhecidos pelas empresas no primeiro dia de retorno ao trabalho.

3. REGULAÇÃO LEGAL DO DIREITO DO TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO E GÁS

As fontes do direito do trabalho podem ser conceituadas como tudo aquilo que fundamenta e dá origem ao próprio direito do trabalho. Ou seja, são as responsáveis diretas pela criação, elaboração e fundamentação de toda ciência jurídica trabalhista, produzindo e justificando suas leis, decisões judiciais em todo o ordenamento jurídico trabalhista.

O indivíduo que trabalha na Indústria do Petróleo e Gás, não deixa de ser um trabalhador igual aos demais. O simples fato de atuar em uma área tão específica de possuir e de gozar do amparo legal da lei do Embarcado 5.811/1972⁷, não retira este trabalhador da esfera de competência do direito laboral. Cujas lacunas devem ser preenchidas a luz das disposições da

⁷BRASIL, Lei complementar nº 5.811, de 11 de outubro de 1972. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de petróleo e seus derivados. **Diário Oficial da República Federativa da Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de out. 2011. Seção 1, p. 9180.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como de possuir as garantias e proteções dos princípios e legislações pertinentes ao Direito do Trabalho.

3.1. As Garantias Previstas na CLT e nas Leis Específicas

Considera-se empregado, segundo a CLT, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, ou seja, a pessoa física que presta serviços contínuos e com pessoalidade no serviço ao empregador, mediante salário.

As garantias aos trabalhadores são previstas pelo decreto lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis de Trabalho⁸, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, sendo unificada toda legislação trabalhista existente no Brasil, tendo como objetivo a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho.

Entretanto, naquela época não se necessitava de uma lei mais específica para trabalhador do petróleo pelo fato da mão de obra do ano 1943 ser menor em comparação à que temos atualmente.

Com o desenvolvimento e crescimento econômico empresas estrangeiras em investir nesse ramo e com a exportação do petróleo brasileiro para o exterior foi se descobrindo novas fontes de pesquisa e conseqüentemente necessitando de mão de obra mais qualificada e específica o que gerou a necessidade de adequação das leis do trabalho no âmbito petroleiro.

3.2. O Direito ao Regime de Jornada de Trabalho e Revezamento

O regime de jornada de trabalho é diferenciado para empresas que atuam no âmbito Industrial Petroleiro.

⁸BRASIL, **Consolidações das Leis Trabalhistas**, In: Vade Mecum, 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p 931

É estabelecido através do acordo coletivo que o regime de jornada de trabalho em locais de serviços contínuos e de difícil acesso terá o máximo 12 (doze) horas diárias em regime de escala de revezamento, legalmente composto por 6 (seis) horas normais constitucionais, mais 6 (seis) horas excedentes (acrescidos de 100% hora extra) e autorizadas pela Lei 5.811/72, totalizado as 12 horas chamado de regime de sobreaviso.

Contudo, as grandes empresas petrolíferas, se adaptaram e se adequaram as determinações das leis e optaram pela opção do Acordo Coletivo, passando a pagar 100% sobre o valor recebido pelo trabalho salário, mais o adicional de periculosidade, mais o sobreaviso as 6 (seis) horas que excedem o comando constitucional e que a Lei nº 5.811/72 permite ao máximo de 12 horas.

Nas jornadas de trabalho noturnas, será adicionado às horas prorrogadas. Assim, além dos 20% (vinte por cento) a mais a título de horário noturno trabalhado, acresce-se 50% (cinquenta por cento) ou 100% (cem por cento), em relação ao horário extraordinário.

3.3. Direito ao Descanso e seu Pagamento

A folga é um direito que a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe como garantia aos trabalhadores, prevendo em seu artigo 67, parágrafo único, que:

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Sobre este tema, há regulamentação legal através, a Lei nº 605/49⁹, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e feriados nacionais. Dentre os seus dispositivos, dá-se destaque ao seguinte:

Art. 7º. A remuneração do repouso semanal remunerado corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de 1 (um) dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas.

As legislações regulamentadoras vigentes dispõem que a preferência de concessão de descanso semanal deve ser sempre aos domingos.

Ocorre que essa preferência não é absoluta, de acordo com o artigo 2º, “b”, da Portaria nº 417/66¹⁰, do Ministério do Trabalho, deve haver o estabelecimento de uma escala de revezamento através da qual para cada sete semanas laboradas o empregado folgue, pelo menos, em um domingo. O desrespeito à norma assecuratória do descanso semanal remunerado constitui falta administrativa para a empresa empregadora, passível de sanção pela fiscalização do trabalho.

3.4. Do Pagamento das Horas-Extras Trabalhadas

Os trabalhadores contratados pelas empresas da Indústria do Petróleo e Gás se manifestaram no que tange à indenização por folgas não gozadas e pelo devido pagamento das horas trabalhadas após o término da jornada de trabalho nos quais não foram devidamente computadas, muito

⁹BRASIL. Lei nº 605 de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da República Federativa da Brasil. Brasília, DF, 14 de jan. de 1949.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm> Acesso 09 Out 11.

¹⁰ BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 417/GM, de 10 de setembro de 1966. Dispõe sobre dilatação de horário de repouso. **Diário Oficial da República Federativa da Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de jun. de 1966.** Disponível em <<http://www.fiscOSOFT.com.br/g/1pr1/portaria-ministro-de-estado-do-trabalho-mtb-n-417-de-10061966>> Acesso em 09 Out 2011

embora devidas em virtude de alteração promovida pela Constituição Federal de 1988 nos regimes de turno ininterrupto de revezamento, que modificou a interpretação do cômputo do regime de trabalho previsto na Lei nº 5811/72. Este manifesto promovido pelos trabalhadores, ficou conhecido e chamado como MANIFESTO PELO 14 x 21.

Decorre que o artigo segundo da Lei 5.811/72, anterior à Constituição Federal de 1988, era interpretado como o conhecido 1 x 1 (um dia de trabalho por um dia de folga) como um sistema de revezamento em que laboravam os trabalhadores.

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, foram extensos os efeitos do inciso XIV do artigo 7º, sendo modificada a sua forma de aplicação para os empregados que trabalhavam em regime de sobreaviso, passando a ser 1 x 1,5 (um dia de trabalho por um dia e meio de folga), mudando o regime de 14 x 14 (1 x 1) para 14 x 21 (1 x 1,5).

Os trabalhadores da Indústria do Petróleo e Gás iniciaram o Manifesto pelo 14x21, levando a questão ao crivo do Supremo Tribunal Federal, que se posicionou em 1990, ou seja, dois anos após a promulgação da Constituição Federal, quanto à questão, condenando as empresas, como a Petrobras a adaptar os contratos de trabalho e a indenizar seus empregados.

A base de cálculo seria o valor da hora extra do turno respectivo, bem como indenizar a supressão do adicional de sobreaviso habitualmente pago àqueles. O montante foi acertado em parcelas mensais, pagas de 1995 a 1996, tendo essas verbas sofridas a incidência do imposto de renda na fonte.

Com efeito, o dano sofrido pelos empregados da Petrobrás que ensejou a intitulada 'Indenização de Horas Trabalhadas' está consubstanciado justamente nos dias de folga acrescidos pela Constituição, percepção que descaracteriza e afasta a hipótese de pagamento de hora extra a destempo.

Portanto, é legalmente instituído na prática após o manifesto 14 x 21, o direito garantido aos trabalhadores de receberem os devidos valores referentes as suas folgas não gozadas, bem como suas horas extras habituais efetivamente prestadas.

3.5. Transporte do Empregado

Existe uma problemática referente ao deslocamento do trabalhador para o local de trabalho. Para há CLT o tempo gasto pelo empregado para se deslocar até o local de trabalho e para seu retorno não será computado na jornada de trabalho, a não ser quando tratar se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, tendo assim o empregador à obrigação do fornecimento da devida condução. Ocorre que as empresas se aproveitam desta lacuna, aplicando como regra para os trabalhadores do perímetro urbano, a utilização do transporte público.

Entretanto, na grande maioria das vezes, este trabalhador se desloca centenas de quilômetros, perdendo dias de sua folga, através de ônibus ou avião para chegar até o local onde as empresas e as prestadoras de serviços oferecem o helicóptero para levar o trabalhador diretamente à plataforma, nascendo assim, uma interpretação jurídica antiga e defasada da realidade atual. A empresa começa somente a computar a jornada de trabalho quando se inicia a efetiva prestação do serviço no seu local trabalho, ou seja, somente começa a computar como jornada de trabalho, quando o trabalhador inicia sua atividade laborativa na plataforma.

Portanto, o tempo despendido do transporte do trabalhador inclui não somente a hora efetivamente trabalhada como também a utilizada no percurso não alcançado por transporte público ou em condução da empresa, desde a saída da residência até o seu retorno. Porém as empresas começam a computar a jornada de trabalho a partir do início efetivo da atividade diretamente no local de trabalho, desconsiderando inclusive o dia de embarque e desembarque como dia trabalhado, muito embora na prática esse trabalhador exerça sua atividade até alguns momentos antes de embarque e desembarque, quando não, até o momento de embarque, no caso dos enfermeiros, por exemplo.

4. A PROPOSTA DO “DIA ZERO” E DAS HORAS “IN ITINERE”

Temos uma enorme quantidade de trabalhadores que se deslocam para os campos petrolíferos, muitas vezes distantes centenas de quilômetros do continente, demandando de muitas horas de deslocamento.

Na atividade petrolífera, independente da atividade que o trabalhador efetivamente exerça, esteja ou não baseada na Lei do Embarcado nº 5811/72¹¹, constata-se que este tempo do trabalhador despende até o local de suas atividades laborais não é computado na jornada de trabalho.

Assim, questiona-se o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado; tempo este à disposição do empregador (ampliativa, portanto); e o próprio tempo “in itinere”, que engloba as duas anteriores, consubstanciando-se no período em que o obreiro despende no trajeto ida-e-volta para o local de trabalho.

4.1. O “Dia Zero”

Observa-se que o trabalhador é normalmente prejudicado em seu primeiro dia de embarque durante a viagem para a plataforma ou para os levantamentos marítimos de exploração e pesquisa. Denominamos este dia de “dia zero”.

A grande maioria das empresas da indústria de petróleo computa este dia como sendo “dia zero” onde muitas vezes o trabalhador se encontra em trânsito, e por isso, não remunerado, muito embora seja trabalhado.

No entanto, o prejuízo deste trabalhador não se resume somente a perda em média de dois dias de sua folga no transcurso de ida e volta de seu trabalho. Ocorre que o empregado desde a saída de sua residência para o

¹¹ BRASIL. Lei complementar nº 5.811, de 11 de outubro de 1972. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de petróleo e seus derivados. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de out. 2011. Seção 1, p. 9180.

deslocamento no sentido de cumprir sua tarefa de ida para o seu local de trabalho, encontra-se a disposição do empregador.

Os locais de difícil acesso nos quais o empregado se desloca para exercer sua atividade laboral para a empresa devem ser computados como dia de jornada de trabalho e as horas excedentes as devidas horas “IN ITINERE”.

Assim, o trabalhador perde em média dois dias de sua folga no transcurso até o local designado para o seu vôo de helicóptero até a plataforma.

No primeiro dia 1 (um) de locomoção deveria ser computado como dia de jornada de trabalho para o empregado, o que não ocorre na prática.

Fato este não previsto até o presente momento nas leis, chamado por alguns pesquisadores de DIA 1 ou de “dia zero”. Neste caso, acredito que juridicamente o “dia zero” seria o termo mais correto.

De fato, a posição da lei brasileira, por força dos artigos 4º e 58, §§ 2º e 3º, da CLT¹², dispõe:

Art. 4º - 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

Art. 58 – (...)

§ 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

¹² BRASIL, **Consolidações das Leis Trabalhistas**, In: Vade Mecum, 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p 933

fornecer a condução. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

§ 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.

4.2. O Horário “in itinere”

Define-se horário “in itinere” ao tempo de deslocamento despendido pelo empregado até o local de trabalho assim como do seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, em condução fornecida pelo empregador.

O Tribunal Superior do Trabalho se manifestou por meio do Enunciado 90¹³ (ex-súmula 90) (Res. TST 129/05, DJ, 20.04.05), consolidando a matéria:

Horas "in itinere". Tempo de serviço.

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado** nº 90. Condução fornecida pelo empregador. Disponível em <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0090.htm> Acesso em 08/11/2011.

público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

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

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Além disso, também restou ratificado através do Enunciado 320 do TST¹⁴:

“Horas in itinere. Obrigatoriedade de seu cômputo na jornada de trabalho. O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas in itinere.”

O conceito de horário “in itinere” ou tempo de deslocamento, fruto de construção jurisprudencial é consagrado pelo artigo 58, §§ 2º e 3º da CLT, está ligado a três critérios que fundamentam a extensão e limites da jornada de trabalho, estes critérios são os seguintes:

¹⁴BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado** nº 320. Cobrança pelo empregador. Disponível em <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0301a0330.htm> Acesso em 08 Out 2011

1º) Tempo efetivamente trabalhado para o empregador; 2º) Tempo à disposição do empregador (ampliativa, portanto); e 3º) O próprio tempo “in itinere”, que engloba as duas anteriores. Este, consubstanciando-se no período em que o obreiro despende no trajeto ida-e-volta para o local de trabalho. De fato, a posição da lei brasileira, por força dos artigos 4º e 58, §§ 2º e 3º, da CLT

Assim, horário “in itinere” é o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, em condução fornecida pelo empregador. O TST, por meio da Súmula 90, já havia consolidado a matéria.

4.3. Ações em Tramitação Solicitando Pagamento das Horas “in itinere”

A grande maioria das ações realizadas na Justiça do Trabalho não é do conhecimento público. Por serem privadas acabam não sendo conhecidas pelos trabalhadores, salvo quando ocorre Jurisprudência.

Na ação em tramitação na 2ª Vara do Trabalho de Macaé número 0106400- 20.2008.5.01.0482 - RTOrd, Rio de Janeiro, a Advogada Verônica Lagassi expõe a problemática em sua petição, solicitando em seus pedidos em favor do trabalhador o pagamento da devida “Hora In Itinere” em conformidade com o Enunciado 90.

“O reclamante faz jus aos pedidos feitos nesta exordial, uma vez que eles gozam do amparo legal da lei 5811/72, cujas lacunas devem ser preenchidas a luz das disposições da CLT além do entendimento jurisprudencial, senão vejamos:

I- Do pagamento dos dias de embarque e desembarque ou ainda, das Horas “In Itinere”. Posto que, ele trabalhava no regime de revezamento em turno de 12 horas, onde no período de descanso sempre ficava de sobreaviso,

conforme comprova, dentre outros documentos, o “Memorando Inter-Escritório” de fls 70 que assim dispõe: “Estar disponível para dar assistência médica fora do horário normal de trabalho”. Por esta razão, o reclamante fazia jus ao equivalente a um dia de folga por cada dia trabalhado, conforme determina o inciso I do artigo 6º da referida lei. Fato que não ocorreu durante toda a vigência de seu contrato de trabalho. Já que deve ser reconhecido que o reclamante ficava à total disposição das reclamadas nos dias de embarque e desembarque, onde nestes dias muitas vezes trabalhava, mas sem que as reclamadas os computassem como dias trabalhados e por isso, também não eram pagos. Acrescido a isso está o fato de que o reclamante perdia, no mínimo, dois dias de sua folga no trajeto de embarque e desembarque, conforme nos fatos já mencionado e que jamais foram pela reclamada computados como dias trabalhados muito embora, nestas ocasiões ele tenha ficado subordinado e completamente disponível à empresa.

As horas “in itinere” que ultrapassem a jornada normal deveriam ser pagas como horas extras, acrescidas do respectivo adicional, conforme previsto no inciso V da Súmula 90, do Tribunal Superior do Trabalho.

Porém, as empresas não computam como jornada de trabalho este valor do dia despendido de ida e retorno do seu trabalho, como também não computam o dia de embarque e desembarque, iniciando somente a computação dos valores devidos a partir do início das atividades no efetivo local de trabalho, ou seja, os trabalhadores não recebem o seu devido direito como dias trabalhados o pagamento das horas “in itinere”.

5. RELAÇÕES EVOLUTIVAS ENTRE DIREITO CONSTITUCIONAL, CLT E SUAS INFERÊNCIAS NO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

A primeira Justiça do Trabalho surgiu em 1906 na Nova Zelândia, seguida pela Austrália e México. No Brasil, esta foi tardia e começou a ser formalizada a partir dos meados da década de 1930.

5.1. A Legislação Trabalhista No Brasil

A formação da legislação trabalhista brasileira teve três fases: Decreto Legislativo (1930 a 1934), Lei (1934 a 1937) e, finalmente, Decreto-Lei (1937 em diante). As três fases da criação da Justiça do Trabalho no Brasil estabeleceram direitos que não estão em conflito um com o outro, mas precisariam ser aperfeiçoados; por exemplo, registro que não havia uma lei sobre contrato de trabalho, mas somente sobre rescisão. De maneira que se fazia necessário ordenar isso de forma sistematizada. Então, Getúlio Vargas resolveu fazer a CLT e formou a comissão para esse fim.

5.2. A Constituição e os Atos Jurídicos

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, XXXVI, afirma que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Estes institutos surgiram da necessidade de impedir a retroatividade das leis.

Segundo Celso Bastos¹⁵, constitui-se num dos recursos de que se vale a Constituição para limitar a retroatividade da lei. Assim, o Estado cumpre o seu papel exatamente na medida em que atualiza as suas leis. No entanto, a utilização da lei em caráter retroativo, em muitos casos, repugna porque fere situações jurídicas que já tinham por consolidadas no tempo.

¹⁵ BASTOS, Celso Ribeiro, **Curso de Direito Administrativo**, 1ª ed. São Paulo: Celso Bastos, p. 207

Antes da promulgação da Constituição de 1988 entendia-se que não havia direito adquirido contra norma constitucional, fosse ela originária ou derivada.

Neste aspecto basta lembrar Pontes de Miranda¹⁶: “A constituição é rasoura que desbasta o direito anterior, para que só subsista o que for compatível com a nova estrutura e as novas regras jurídicas constitucionais”.

5.3. Inferências à Legislação Trabalhista No Brasil

O mercado de trabalho da indústria de petróleo e gás difere dos demais mercados pela maior complexidade dos mecanismos que atuam sobre ele, seja de cunho técnico, administrativo, trabalhista ou até mesmo político.

No aspecto legal este recebe proteções constitucionais por razão de segurança social. Na constituição ficam estabelecidos que todos os bens minerais existentes em solo brasileiro são bens da União.

Neste contexto, o Petróleo é de propriedade da União.

Ainda que os diversos mecanismos protetionais possam ser considerados, em seu conjunto, como “regulação” é sempre no caso do enquadramento jurídico que a intervenção surge reconhecidamente na forma de Regulação do Mercado de Trabalho (RMT) e aí os direitos são atropelados em nome do poder pátrio.

Assim o “dia zero” proposto no presente trabalho, não é respeitado nem de interesse dos empresários, pois não há forças políticas que compactuem com o cumprimento dos Direitos Trabalhistas, onde, sobretudo, não existe uma consolidação forte. A maioria dos processos hoje, muitas vezes é dependente de Jurisprudências favoráveis a um grande número de ações trabalhistas.

¹⁶ PONTES, Mirada, **Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda nº1**, São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1972, p.381

6. CONCLUSÃO

Um dos enfoques deste trabalho teve como foco subjetivo, o fato de que quando o empregado está engajado em trabalhos de apoio operacional nas atividades petrolíferas ou se deslocando para campos distantes centenas de quilômetros do continente, já está trabalhando.

Neste caso, propomos a necessidade de regulação das horas “in itinere” de forma mais específica para este tipo de trabalhador, pois seria a única forma isonômica de ressarcir cada um deles com base na distância de sua residência. A jornada de trabalho inclui não somente a hora efetivamente trabalhada como também a utilizada no percurso não alcançado por transporte público ou em condução da empresa. Assim, se a soma do tempo gasto no percurso com o tempo de serviço ultrapassar a quantidade de horas da jornada normal o empregado terá direito a hora extra, o que também na prática não é computado.

Além do problema de ausência de pagamento e regulação das horas “in itinere” há ainda a ausência de pagamento do primeiro dia de embarque. Esse primeiro dia embora seja trabalhado é usualmente computado pelas empresas desse segmento como sendo “dia zero” e, portanto, não remunerado.

Desta forma, defendemos a necessidade de criação de uma lei específica, para amparo deste tipo de trabalhador, já que este tipo de segmento empresarial só tende à crescer em nosso país, conforme decorremos no presente trabalho.

Até hoje temos uma grande quantidade de paradoxos no que tange às leis trabalhistas. Estas contradições contribuem para que os empresários se aproveitem de falhas e brechas jurídicas para não cumprir os direitos dos trabalhadores. Com isso, a indústria de petróleo e gás assim como suas as empresas contratadas e terceirizadas não cumprem muitos direitos óbvios à luz da própria Justiça do Trabalho.

A Constituição de 1988, ao contrário das Cartas de 1946 e 1967, repetiu, na parte sindical, *ipsis litteris*, o que está exatamente na Constituição de 1937, contra toda a expectativa. Apesar desta ter avançado em alguns aspectos, foi aprovada por que houve um acordo entre os parlamentares que resultou nisso. Resultado, temos uma nova Constituição em 1988 com leis trabalhistas relativas à década de 1937.

A consequência desse modelo de enfraquecimento trabalhista é que o movimento sindical hoje é dirigido pelas centrais sindicais, que não são entidades sindical, sobretudo do ponto de vista jurídico formal.

Atualmente todas as centrais sindicais são meras associações civis, o que é um paradoxo, porque elas comandam o movimento. Na realidade, o governo as considera como entidades sindicais. Juridicamente, no entanto, não são.

A atual Justiça do Trabalho está hipertrofiada e demora muito a julgar. A verdade é que hoje o trabalhador não está coeso e integrado à empresa. Hoje o trabalhador está associado à especulação financeira, não por culpa da CLT, e sim porque no passado a CLT integrava o trabalhador na empresa.

Havia anteriormente a estabilidade no emprego. Com o FGTS, mantido pela Constituição de 1988, não há estabilidade. De maneira que os maus empregadores passaram a despedir e renovar o seu quadro a fim de evitar os dissídios coletivos, que aumentam o trabalho. Isso não integra o trabalhador na empresa. E todo trabalhador despedido tem sempre alguma coisa a reclamar, daí porque temos milhões de processos na Justiça do Trabalho por ano. Para remedir e intimidar os trabalhadores são realizados contratos fechados e individuais específicos muitas vezes com o aval dos Sindicatos através de Acordos Coletivos arrançados.

Qualquer contrato, ainda que ato-regra com efeito normativo, não está acima da lei. No decorrer do tempo, nos últimos anos, houve alguns prejuízos aos trabalhadores, que podem ser corrigidos com uma revisão da CLT.

Precisamos ajustar normas e atualizar a CLT para que as Leis trabalhistas venham a ser cumpridas e respeitadas.

No caso, minha proposta de criação do “dia zero” fundamenta-se como um direito claro à Luz das Leis Trabalhistas. No entanto, os paradoxos existentes e não solucionados desde a criação da CLT, não resolvidos até a presente data, permitem que os empresários se beneficiem de interpretações jurídicas antigas e não atuais, prejudicando milhares de trabalhadores.

Neste sentido, defendo este direito de criação do “dia zero” como forma de resgate e respeito aos direitos dos trabalhadores, sobretudo como um cumprimento jurídico das Leis Trabalhistas do Brasil.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, 1988, In: Vade Mecum, 11^a ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 9

BRASIL, Consolidações das Leis Trabalhistas, In: Vade Mecum, 11^a ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 931

BARBOSA, Alfredo Ruy (Org). Coletânea de Petróleo e Gás, 1^a ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2004

THOMAS, José. Fundamentos de Engenharia de Petróleo. 2 ed. Rio de Janeiro. Interciência. 2004.

BRASIL. Lei nº 2004 em 3 de outubro de 1953. Revogada pela Lei nº 9.478 de 1997. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 3 out. 1953. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2004.htm> Acesso em 10/11/11.

BRASIL. Lei nº 605 de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Diário Oficial da República Federativa da Brasil. Brasília, DF, 14 de jan. de 1949. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm Acesso 09/11/11.

BRASIL, Lei complementar nº 5.811, de 11 de outubro de 1972. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de petróleo e seus derivados. Diário Oficial da República Federativa da Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 de out. 2011. Seção 1, p. 9180.

BRASIL. Lei complementar 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, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da República Federativa da Brasil, Brasília, DF, 20 de jun. 2001. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10243.htm Acesso em 08/11/11.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 417/GM, de 10 de setembro de 1966. Dispõe sobre dilatação de horário de repouso. Diário Oficial da República Federativa da Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de jun. de 1966. Disponível em <http://www.fiscosoft.com.br/g/1pr1/portaria-ministro-de-estado-do-trabalho-mtb-n-417-de-10061966> Acesso em 09/11/2011

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 172. Repouso remunerado, horas extras, cálculo. *In*: Vade Mecum 11ªed. Súmulas. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1933.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 347. Trabalho em domingo e feriados, não compensado. *In*: Vade Mecum 11ªed. Súmulas. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1942.