

# HORAS “IN ITINERE” DO TRABALHADOR RURAL

## *Rural workers’ “in itinere” hours*

**Lorival Ferreira dos Santos<sup>1</sup>**

*As sábias palavras de Hannah Arendt, citando Karl Marx, já celebravam a importância do trabalho para o homem:*

*“Tudo o que o trabalho produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e esse consumo, regenerando o processo vital, produz - ou antes, reproduz - nova ‘força de trabalho’ de que o corpo necessita para seu posterior sustento”<sup>2</sup>.*

**ÁREA:** Direito do Trabalho.

**RESUMO:** O presente trabalho procura discutir se o direito do trabalhador às horas extras *in itinere* no meio rural continua existindo, não obstante o disposto no art. 58, § 2º, da CLT, com a redação que lhe deu a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista).

**PALAVRAS-CHAVE:** Jornada de trabalho. Horas extras *in itinere*. Trabalhador rural.

**ABSTRACT:** This paper seeks to discuss whether the worker’s right to overtime in itinere in rural areas continues to exist, despite the provisions of art. 58, § 2, of the CLT, as amended by Law 13.467/17 (Labor Reform).

**KEYWORDS:** Working hours. Overtime in itinere. Rural worker.

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito Processual Civil. Desembargador aposentado do TRT da 15ª Região.

<sup>2</sup> ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 11. Ed., 2010, p. 122.

**SUMÁRIO:** 1. Introdução; 2. As primeiras leis trabalhistas no Brasil; 3. A Constituição Federal de 05.10.1988; 4. Súmula 90 do TST – Tribunal Superior do Trabalho e sua aplicação; 5. O trabalhador rural e suas especificidades; 6. A edição da lei 10.243 De 19.06.2001 – Horas “*in itinere*”; 7. Da aplicabilidade da convenção 155 da OIT; 8. Das cobrança parcial ou não pela condução fornecida pelo empregador; 9. Das horas *in itinere* pactuadas em acordos e convenções coletivas de trabalho; 10. Considerações finais; Referências.

## 1. INTRODUÇÃO

A despeito dos avanços havidos quanto aos direitos sociais destinados aos trabalhadores, com a promulgação da Constituição Federal de 05.10.1988 e com aprovação de leis ordinárias decorrentes desta Carta Política, chamada de Constituição cidadã pelo saudoso Deputado Ulisses Guimarães, nos últimos anos, os trabalhadores vem enfrentando difícil situação quanto a defesa de seus interesses, sobretudo, com a última reforma trabalhista da lei 13.467/2017, que retirou alguns direitos até então assegurados aos trabalhadores.

Essa lei da reforma trabalhista, trouxe uma série de mudanças no âmbito do direito do trabalho e do direito processual do trabalho, alterações, sem, contudo, ter havido um debate mais profundo.

Não resta dúvida que as relações entre o capital e o trabalho, sofreram alterações ao longo dos anos, com a evolução das novas tecnologias, haja vista a evolução da sociedade moderna, circunstâncias que vem exigindo novas adequações, porém, é preciso considerar que não pode haver retrocesso social, tampouco se esquecer dos fundamentos do Estado Democrático de Direito previsto no artigo 1º da Constituição Federal, dos quais destacamos três deles: “a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Pois bem, não obstante as várias alterações havidas ao longo dos 80 anos da Consolidação das leis do trabalho, muitos artigos estavam a exigir adequação, porém, exigia uma comissão de juristas para um exame mais consentâneo com as relações entre capital e trabalho, fato que não ocorreu.

Neste trabalho, pretendemos fazer uma análise contextualizada dos preceitos inseridos na legislação de direito material, especialmente quanto ao trabalhador rural, notadamente com relação as horas “*in itinere*” havidas no campo, haja vista que deste tema não tratou a reforma trabalhista, pois toda a reforma trabalhista havida estava voltada ao trabalhador urbano.

Longe de querer esgotar o tema, pretendemos promover uma reflexão sobre o alcance do artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente sobre o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, dentro da condução oferecida pelo empregador, cuja frente de trabalho esteja em locais de difícil acesso, haja vista a ausência de transporte público no meio rural.

## **2. AS PRIMEIRAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL**

Ao longo dos anos tivemos as primeiras leis ordinárias, constituições a exemplo da Constituição do México em 1917, a primeira do mundo a estabelecer regras constitucionais trabalhistas dispoendo sobre jornada de trabalho de oito horas, proibição do trabalho de menores de 12 anos, descanso semanal, proteção a maternidade, salário-mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes do trabalho, direito de sindicalização, greve, conciliação e arbitragem dos conflitos, além de indenização de dispensa e seguros sociais.

Em 1919 foi aprovada a Constituição da Alemanha, a segunda do mundo, a de Weimar que repercutiu em toda a Europa, considerada a base das democracias sociais.

Naquela ocasião (1919), foi criada a OIT – Organização Internacional do Trabalho, pelo tratado de Versalhes, propondo a observar as leis trabalhistas, pois o grau de injustiça era muito grande.

Antes da edição da CLT, aprovada em 1º de maio de 1943, as relações de trabalho eram reguladas através de leis trabalhistas esparsas, editadas a partir de 1800 (lei de menores); 1891, a organização sindical rural; 1903 trabalhadores urbanos; 1925 férias; seguiu-se a criação de outras leis a exemplo da criação do Ministério do Trabalho, regramento quanto ao trabalho das mulheres; nova estrutura sindical em 1931 etc. Especialmente a Constituição de 1934 assegurou o salário-mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, férias e liberdade sindical. Com o Código Civil de 1916 os artigos 1216 a 1236 disciplinou a locação de serviços, e os artigos 1237 a 1247 regulou a empreitada, os artigos 1410 e 1423 regulou a parceria rural.

Pois bem, a Consolidação das leis do Trabalho aprovada no Governo Getúlio Vargas, através do Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943, em seu artigo 7º prescreveu que: “Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) .....

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.

O legislador excluiu ainda, além dos trabalhadores rurais, outras categorias profissionais relacionadas as atividades privadas e entes públicos da administração direta e indireta (alíneas a, c, d, e, f).

Aos trabalhadores rurais, o legislador, mandou aplicar apenas os artigos que a eles expressamente se referiam, quais sejam: relativos ao salário-mínimo (art. 76), férias (art. 129, parágrafo único), aviso prévio (art. 487 a 491), bem como as normas genéricas sobre o contrato de trabalho constantes dos artigos 442 a 467.

A lei 605 editada em 05 de janeiro de 1949 veio acrescentar a esses trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado e a lei 4.090, de 13 de julho de 1962 o 13º salário, conhecido também como gratificação natalina.

Em 02 de março de 1963, sobreveio o Estatuto do trabalhador Rural, aprovado através da lei nº4.214, com vigência a partir de 18 de junho de 1963, aplicável a todos os trabalhadores rurais, empregados ou não, havia inclusive referência aos trabalhadores avulsos ou volantes (art.6º), afastando apenas as relações havidas do pequeno proprietário com o auxílio dos membros da respectiva família (art.180).

Com relação ao trabalhador do campo, este estatuto mandou aplicar regras da CLT peculiares ao trabalho no campo que não conservasse contradição ou restrição das normas previstas no estatuto do trabalhador rural.

Em 14 de agosto de 1969, foi aprovado o Decreto-lei 761 regulamentando o contrato de trabalho dos trabalhadores safristas, a exemplo dos cortadores de cana, apanhadores de laranja etc.

Em 08 de junho de 1973, foi aprovada a lei 5.889, que tratou exclusivamente dos empregados rurais, levando em consideração as especificidades dos empregados do campo, a exemplo do trabalho noturno para aqueles que trabalham nas atividades da lavoura (horário de trabalho das 21 h às 5 h) e nas atividades da pecuária com horário das 20 h às 4 h, além de outras atividades peculiares do campo, estendendo a eles vários artigos previstos na CLT, abrindo

exceção no artigo 17, apenas aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do artigo 2º da referida lei.

O Decreto nº73.626 de 12.02.74, trouxe extensa regulamentação da lei 5.889, destacando-se o artigo 4º do referido diploma, onde expressamente apontou os artigos da CLT que deveriam ser aplicados aos trabalhadores rurais.

### **3. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 05.10.1988**

Com a promulgação da Constituição cidadã de 05 de outubro de 1988, salvo as especificidades peculiares da categoria dos trabalhadores do campo (lavoura e pecuária), o constituinte assegurou no 7º da carta magna a igualdade de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.<sup>3</sup>

Ao longo dos últimos 80 anos da CLT os direitos previstos nesta legislação de proteção social, vem sendo atualizada a fim de acompanhar a evolução dinâmica da própria sociedade moderna, sem se descuidar da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com relevo para as alterações mais sensíveis e algumas delas inconstitucionais, introduzidas através da lei 13.467 de 11 de outubro de 2017, chamada reforma trabalhista.

### **4. SÚMULA 90 DO TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SUA APLICAÇÃO**

Inicialmente a Súmula 90 do TST, conservava a seguinte redação: “JORNADA DE TRABALHO – TRANSPORTE. O tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho.”

Com essa antiga redação, bastava que o empregador fornecesse condução ao empregado para acesso e retorno do trabalho que estaria configurada a hipótese do computo dessas horas de trajeto na jornada diária do trabalhador e conseqüentemente a obrigatoriedade do respectivo pagamento. Não resta dúvida que essa orientação definida pelo TST, era injusta com aquelas empresas mais sensíveis que espontaneamente forneciam condução aos seus

---

<sup>3</sup> Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

trabalhadores para acessar e retornar das frentes de trabalho, muito embora o local de trabalho fosse servido por transporte público regular.

Evidentemente que essa orientação do tribunal superior não explicitando os locais de difícil acesso, poderia levar os empresários a uma reação contrária, suprimindo esse benefício, prejudicando os trabalhadores, não obstante essas horas de trajeto fossem consideradas como tempo a disposição do patrão, segundo regra do artigo 4º da CLT.

## **5. O TRABALHADOR RURAL E SUAS ESPECIFICIDADES**

Decorridos algum tempo, sobreveio nova redação na Súmula 90 do TST, desta feita, com redação mais consentânea com a realidade, introduzindo na redação que somente teria direito ao pagamento do tempo despendido no trajeto, quando a empresa estivesse instalada em local de difícil acesso e não houver transporte público regular.

Não resta dúvida que ao empresário cabe escolher o local onde instalar a sua empresa, levando em consideração vários fatores estratégicos, pois conforme disposição legais, é ele quem suportará os riscos da atividade econômica. É preciso considerar que dependendo do local onde a sua empresa fosse instalada, dificilmente ele conseguiria empregados suficientes para o seu funcionamento, principalmente se local fosse no meio rural em fazendas de cana de açúcar, plantações de pés de laranja etc., diga-se de passagem, de difícil acesso, daí ser do seu interesse oferecer transporte aos trabalhadores rurais, pois caso contrário, não teria mão de obra necessária suficiente para o desenvolvimento de sua atividade econômica, haja vista que como é sabido, não há transporte público no meio rural.

**SÚMULA 90 – HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO** (incorporadas as Súmulas n.º 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais n.º 50 e 236 da SDI-I) – 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 90 – RA 80/78, DJ 10.11.1978).

II – A incompatibilidade entre os horários de início e término de jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera direito às horas in itinere (ex - OJ nº50 – inserida em 1.2.1995).

III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas in itinere (ex-Súmula 324 – RA 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 – RA17/1993, DJ 21.12.1993)

V – Considerando que as horas in itinere são computadas 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 n.236 – inserida em 20.6.2021).

O acórdão do C. TST, proferido nos autos do processo RR - 92-76.1976.5.55.5555, publicado em 17.06.1977 (fonte: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>), dá bem a dimensão do alcance do termo **tempo a disposição do empregador** previsto no artigo 4º da CLT:

“Trata-se, no caso, de condução da sede do estabelecimento para o local de difícil acesso, onde se exercita a atividade dos trabalhadores, a interesse do serviço, e sem essa providência de parte da empresa tornar-se-ia praticamente impossível o desempenhar das tarefas a cargo dos reclamantes. Justifica-se, portanto, que as horas correspondentes ao transporte sejam contadas como de trabalho. (gn).”

## **6. A EDIÇÃO DA LEI 10.243 DE 19.06.2001 – HORAS “IN ITINERE”**

Pois bem, através da lei nº10.243 de 19.06.2001, as horas “in itinere” que até então decorria de mera interpretação jurisprudencial do TST, editada através da Súmula 90, passou a disposição legal contida no parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, cuja redação era a seguinte:

“O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computada na jornada de trabalho, salvo quando, tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”

Com a plena consolidação das “horas de trajeto” no direito positivo nacional, através da jurisprudência, das normas coletivas e inserção na Consolidação das Leis do Trabalho e, diga-se de passagem, em larga escala nas reclamações trabalhistas, não demorou para que sobreviesse a chamada reforma trabalhista através da lei 13.467/17, aliás, muito mal redigida, revogando vários dispositivos da legislação trabalhista, inclusive apontando uma suposta revogação ao parágrafo 2º do artigo 58 da CLT.

Toda a interpretação doutrinária da Súmula 90 do TST, surgiu a partir a partir de uma interpretação do artigo 4º da CLT.

Com a aprovação da lei nº13.467 de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 11.11.2017 (Reforma Trabalhista), o legislador deu nova redação ao parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, pretendendo excluir o tempo de trajeto (horas “*in itinere*”), para acesso e retorno aos locais de trabalho:

Diz o novo texto do parágrafo 2º do artigo 58 da CLT:

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 a disposição do empregador”.

Com efeito, a partir da edição da reforma trabalhista, ganha relevância a indagação se com tal redação teria sido revogado o direito as horas *in itinere*, sobretudo, no meio rural onde sabidamente as frentes de trabalho se localizam em fazendas distantes, diga-se de passagem, de difícil acesso, cujo trajeto pode demandar cerca de quatro horas diárias ou mais, entre acesso e retorno das frentes de trabalho, sendo normalmente o empregador quem fornece a condução no interesse próprio, mesmo porque, se não fornecesse, certamente não teria mão de obra disponível a sua disposição para laborar em locais distantes.

À primeira vista, numa ligeira interpretação não muito cuidadosa, a conclusão pode parecer que as horas *in itinere*, teriam sido revogadas pela lei 13.467/2017, pouco importando se o local é de difícil acesso ou não ou mesmo haja a ausência de transporte público no local.

Inicialmente é preciso também observar que ao escolher o local de instalação da sua empresa, o empregador leva em consideração, vários aspectos, envolvendo a sua atividade produtiva, como por exemplo, o recebimento de matéria-prima, o escoamento de sua produção e o risco da atividade econômica. É claro que ele

elege um local estratégico, segundo os seus interesses, sabendo de antemão que dependendo do local, terá que fornecer o transporte aos seus trabalhadores, haja vista que o local escolhido é de difícil acesso aos trabalhadores, posto que no meio rural.

Não obstante o legislador da reforma trabalhista tenha se preocupado em inserir a expressão, “**por qualquer meio de transporte**”, tal expressão não se confunde com “**qualquer lugar em que se encontrar estabelecido o empreendimento do empregador**”.

Examinando o artigo 4º, caput, da CLT, observamos que expressamente, assegura que “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”. Logo, é de se considerar esse tempo de trajeto havido em locais de difícil acesso, como tempo a disposição do empregador.

E assim é, porque, em razão das respectivas especificidades do meio rural, é aplicável ao trabalhador rural a Lei 5.889/73, regulamentada pelo Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974, que em seu artigo 4º manda aplicar alguns dos regramentos da CLT ao rurícola, porém, não manda aplicar a esses trabalhadores a regra do artigo 58, da CLT em face dessas especificidades, inclusive de horários de trabalho na lavoura e na pecuária, a exemplo do retireiro, horário noturno etc. Logo, nos parece que a suposta alteração do parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, não alcança os trabalhadores rurais.

Aliás, o próprio Governo, autor da Reforma Trabalhista, através do órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, editou a Portaria nº 1.087, de 28 de setembro de 2017, que ao instituir uma Comissão de juristas notáveis para fazer a reforma trabalhista na área rural, em seu 3º considerando, expressamente que as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, “por força de seu Art. 7º, deixou de fora de seu objeto as importantes categorias dos empregados rurais, dos empregados domésticos, dos servidores públicos e de autarquias paraestatais, - entre outros -, todos regidos por legislação própria”.

Vejam que muito embora tenha sido revogada, o Ministério do Trabalho, emitiu a Portaria n. 1087, de 28.09.2017, que, dentre inúmeras ponderações, considerou o seguinte:

CONSIDERANDO que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, editada pelo Decreto-lei nº5.452, de 1º de maio de 1943, foi elaborada por Comissão de juristas instituída por ato do então Ministro do Trabalho;

CONSIDERANDO que o objetivo da referida Comissão, conforme a própria nomenclatura do texto normativo, foi o de consolidar toda a legislação trabalhista em vigor no Brasil;

CONSIDERANDO que não obstante a finalidade de se escrever um arcabouço jurídico capaz de tutelar as relações de emprego no país a CLT, por força de seu art. 7º, deixou de fora de seu objeto as importantes categorias dos empregados rurais, dos empregados domésticos, dos servidores públicos e de autarquias paraestatais – entre outras -, todos regidos por legislação própria.

CONSIDERANDO que, ademais, o Congresso Nacional há pouco aprovou legislação que moderniza as relações de trabalho no Brasil (Lei 13.467/2017), o que impõe a sistematização da nova lei com a atual legislação consolidada e esparsa, modo de se dar efetividade ao texto aprovado pelos congressistas e de se promover a segurança jurídica nas relações de trabalho resolve:

Art. 1º instituir Comissão de Juristas no âmbito do Ministério do Trabalho, com a finalidade de elaboração de proposta de texto legal que consolide toda a legislação material e processual trabalhista em vigor, dando-lhe unidade e coerência

Assim, restando comprovado nos autos se tratar de caso em que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, continua devido o pagamento das horas “in itinere”, até porque, o deslocamento se deu para atender a exclusivo interesse e conveniência do empregador, com relevo para o fato que o art. 4º., da CLT, “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”, sem contudo, considerar as especificidades do trabalho no campo.

A despeito da revogação do Decreto nº73.626/74, pelo Decreto nº10.854 de 10 de novembro de 2021, especialmente o artigo 86, entendo que essa revogação **não alterou a disposição do artigo 4º da CLT. Tampouco, o fez, a expressão, “por qualquer meio de transporte”,** contida no parágrafo 2º da CLT do referido artigo. Tal expressão não se confunde com **“qualquer lugar em que se encontrar estabelecido o empreendimento do empregador.** De sorte que, o tempo de trajeto à disposição do empregador é perfeitamente aplicável, in casu, nos termos do inciso I, da Súmula 90, do TST.

Com relação ao tema aqui tratado, importante raciocínio desenvolve Manoel Carlos de Toledo Filho, Desembargador da 15ª região quando diz: “Ora, no meio rural, o transporte fornecido pelo empregador nunca foi para este uma mera opção ou faculdade, como sugerem os pareceres acima (pareceres apresentados pelos congressistas, Deputados Rogério Marinho, Senador Ricardo Ferraço e Senador Romero Jucá). Ao revés, ele sempre foi uma evidente necessidade, que poderia ser sintetizada da seguinte forma: sem o transporte não há trabalhadores, e sem os trabalhadores, não há atividade empresarial. Em outras palavras: existe uma clara e irrefragável dissonância, naquilo que a este tema concerne, entre a realidade cotidiana do trabalhador urbano e a realidade cotidiana do trabalhador rural, o que já impediria, somente por isso, para este último, a incorporação ou a absorção imediata da nova redação atribuída ao § 2º do artigo 58 da CLT.<sup>4</sup> De forma que o tempo para acesso e retorno às frentes de trabalho, cujo local é de difícil acesso, considera-se como tempo a disposição do empregador, integrando, portanto, na jornada de trabalho do empregado, sobejando horas extraordinárias excedentes da oitava hora de trabalho ou mesmo de sete horas e vinte minutos, se assim pactuadas as horas extras.

## **7. DA APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO 155 DA OIT.**

A concepção do local de trabalho encontra fundamento na Convenção 155 da OIT, aprovada pelo Decreto legislativo nº2, de 17 de março de 1992, que define em seu artigo 3, alínea “c” que a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador. Destacando que, conforme decidido no julgamento da súmula vinculante 25 do STF, tratados internacionais sobre direitos humanos, quando incorporados pelo ordenamento jurídico brasileiro, gozam de status supralegal, estando, portanto, acima de lei ordinária. Assim sendo, o artigo 3º, alínea c, da Convenção 155 da OIT, versa sobre um direito fundamental e, portanto, está acima da lei 13.467/2017.<sup>5</sup>

A jurista mineira Alice Monteiro de Barros, assinala que à luz do art. 4º, da CLT, tempo de serviço efetivo não é só o tempo em que o empregado se encontra trabalhando, mas também o período em que permanece à disposição

<sup>4</sup> Comentários à Reforma Trabalhista, Editora Ltr, 2ª edição, pág. 53.

<sup>5</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT e outros tratados, editora Ltr, pág. 273

do empregador aguardando ordens, excetuada disposição em contrário. Esse dispositivo se aplica ao empregado, inclusive rural, nos termos do art. 4º do Decreto n. 73.626, de fevereiro de 1974, que aprovou o regulamento (Curso de Direito do Trabalho, da Lei n. 5889, de 1973, disciplinadora do trabalho do rurícola 7ª edição, LTR, 2011, p.528).

Examinando o teor do parágrafo 2º do artigo 58 da CLT, observo que o legislador da reforma trabalhista não tratou especificamente do tempo a disposição do empregado no interesse do empregador a luz do artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, haja vista que o risco da atividade econômica é do empregador.

É oportuno destacar que de acordo com o par. 2º do artigo 4º da CLT, o tempo de trajeto não está incluído nas hipóteses objetivamente descritas como aquelas não consideradas de tempo à disposição, a saber, atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Data vênua dos que pensam em contrário, o tempo a disposição do empregador pelo empregado quando transportado em condução fornecida pelo empregador até a frente de trabalho em local de difícil acesso, subsiste, não obstante as disposições de revogação do par. 2º do artigo 58 da CLT, haja vista que o trabalhador rural em face as especificidades do trabalho, tem regras próprias de aplicação constante da lei 5.889/73.

Acerca do tema em questão, o Ministro MAURICIO GODINHO DELGADO, do Tribunal Superior do Trabalho em obra conjunta com Gabriela Novaes Delgado, sobre a reforma trabalhista, assinala: “Mas não se deve ampliar, por interpretação, os efeitos deletérios do novo texto do art. 58 da CLT, especialmente em seu novo § 2º. Não se deve pois, mediante interpretação gramatical e literalista, considerar modificado, pelo recente texto normativo, o conceito de duração do trabalho no Direito brasileiro.

Ou seja, a eliminação das horas in itinere do ordenamento jurídico não afeta, entretanto, o conceito de tempo a disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho. Embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento

empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo – não podendo, deste modo prevalecer.”<sup>6</sup>

Nessa mesma perspectiva, em acórdão relatado pela Ministra KATIA MAGALHÃES ARRUDA, o Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu que “o direito as horas in itinere está protegido pela garantia de vedação do retrocesso social, uma vez que a remuneração pelo tempo a disposição do empregador faz parte do mínimo existencial do trabalhador. Na fundamentação do voto condutor da decisão colegiada, ficou assentado que o art. 7º, caput da Constituição Federal de 05.10.1988 prevê o direito fundamental à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais<sup>7</sup>

Com fundamento no artigo 4º da CLT, também decidiu o TRT15, nos autos do processo IRDR – 000839- o 09.2021.5.15.0000 da relatoria do Desembargador: Orlando Amâncio Taveira, decidiu acerca do direito às horas in itinere ao trabalhador rural:

HORAS IN ITINERE. TRABALHADOR RURAL. TEMPO A DISPOSIÇÃO. Subsiste o direito às horas “in itinere ao trabalhador rural, com lastro no art. 4º da CLT e conforme preceitos estabelecidos na Súmula 90 do C. TST, afigurando-se inaplicável o parágrafo 2º do art. 58 da CLT, com redação da pela Lei 13.467/2017, como fundamento para supressão do tempo à disposição, uma vez que prevalece em nosso ordenamento jurídico o direito à integração das horas de deslocamento à jornada de trabalho quando o transporte ocorrer no interesse do empregador, como único meio para alcançar o local da prestação de serviços.” PROC. IRDR 000839-09.2021.5.15.0000. Rel. Orlando Amâncio Taveira.

Interessante destacar que por ocasião da 2ª jornada de Direito Material e Processual da Anamatra, foi editado o Enunciado 16, nos seguintes termos:

“HORAS DE TRAJETO: HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017. 1. A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo a disposição, não elimina a condição cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela Súmula 90 do TST, caso em que fará jus o trabalhador a contagem, como de tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho.; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei 13.467/2017. São Paulo Ltr.

<sup>7</sup> TST – AIRR 000017=84-47.2014.5.24.0106, REL. Min. Katia Magalhães Arruda.

por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho, inteligência do art. 3º, C, da Convenção 155 da OIT. Inaplicabilidade do § 2º do art. 58 da Lei n. 13.467/2017 ao trabalho executado na atividade rural.”

## **8. DAS COBRANÇA PARCIAL OU NÃO PELA CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR**

Normalmente, quando o empregador fornece condução aos seus empregados e cobra por esses serviços, havendo outra opção para acesso ao trabalho, não há como exigir o pagamento relativo ao tempo de trajeto. No entanto, quando essa condução é fornecida em face da ausência de outra forma de trajeto, configurando dificuldade de acesso no meio, tem aplicação a **Súmula 320 do TST, que assinala: “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 das horas in itinere”.**

## **9. DAS HORAS IN ITINERE PACTUADAS EM ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

A prefixação de horas “in itinere” pactuadas através de negociação coletiva encontra o seu permissivo legal no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Dentro dessa perspectiva constitucional assegurada no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição cidadã, vem o artigo 611-A, assegurar o seguinte: “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, têm prevalência sobre a lei, quando, entre outros, dispuserem sobre: vários itens, dentre os quais, os itens I ao XV do referido artigo e respectivos parágrafos, estando incluso a jornada de trabalho e o tempo a disposição.

Evidentemente que não havendo pactuação visando a supressão ou a redução de direitos assegurados por lei, é perfeitamente legal a pactuação entre os sindicatos ou mesmo entre o empregador e o sindicato dos trabalhadores.

Não se pode perder de vista que a negociação coletiva leva em conta a teoria do conglobamento, podendo evidentemente haver a compensação, mormente em se tratando de horas “in itinere” relativas ao trabalho rural, pois sabidamente no meio rural existem fazendas que estão mais distantes, enquanto que outras situam mais próximas ao ponto de embarque, daí a fixação através de norma coletiva estipulando um tempo médio, pois como é sabido pelos operadores do direito do trabalho, durante as safras, o trabalhador teria ativado em várias fazendas. Durante mais de 16 anos exercendo a jurisdição em regiões essencialmente agrícolas, tivemos a oportunidade de constatar essa situação peculiar. É claro que havia dificuldades na colheita da prova, pois o trabalhador rural teria trabalhado na safra da cana de açúcar ou da laranja em várias fazendas, e isso muitas vezes, num prazo de apenas seis meses. Bem por isso, indagávamos qual era a distância média e o tempo médio de trajeto. Também havia a possibilidade de fixação do tempo por acordo entre as partes.

Evidentemente, que a colheita naqueles lugares mais distantes não dura todo o período do pacto laboral, passando então o trabalhador a ativar naquelas mais próximas, valendo considerar que na maioria das vezes, o trabalhador ativa uma semana em cada propriedade com distâncias muito variáveis. Daí a negociação coletiva acertadamente fixar a duração do tempo médio de trajeto para acesso e retorno. Sempre estimulamos a negociação coletiva entre os trabalhadores e empregadores.

Com efeito, dada a importância das relações entre capital e trabalho, sempre mediadas através da intervenção sindical, o Legislador Constituinte houve por bem inserir na Constituição Federal o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos celebrados (inciso XXVI, artigo 7º), autorizando a flexibilização, inclusive, no tocante a jornada de trabalho, bem como alteração nos turnos de revezamento etc.

No aspecto, o Egrégio Supremo Tribunal Federal, em sessão plenária realizada em 02.06.2022, julgou o Tema 1046 da lista de repercussão geral (validade da norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente – leading case ARE 1121633), tendo fixada a seguinte tese:

“São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamento de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação

específica de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Cumpra-se assinalar por ser absolutamente relevante que as teses jurídicas firmadas pelo STF sob a sistemática dos recursos com repercussão geral são dotadas de efeito vinculante, portanto, de observância obrigatória.

Assim, não cuidando de direitos indisponíveis, como aponta o artigo 611-B da CLT, pode haver a negociação coletiva flexibilizando o que consta de lei, inclusive quanto a jornada de trabalho, horas “in itinere”, haja vista o permissivo constitucional, e o regramento contido no artigo 611-A da CLT, sendo então, possível a estipulação em norma coletiva.

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a promulgação da Constituição Federal de 05.10.1988 que tem como fundamentos do Estado Democrático de Direito, “a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, previstos em seu artigo 1º, bem como as legislações ordinárias decorrentes desta Carta Magna, avançamos bastante na conquista dos direitos sociais, porém, nos últimos anos, os trabalhadores vem enfrentando dificuldades quanto as melhorias das condições sociais, sobretudo com a Reforma Trabalhista, que representou verdadeiro retrocesso social, haja vista a retiradas de alguns direitos até então assegurados.

Ao promover as alterações na legislação trabalhista através da lei 13.467/2017, visando alteração quanto as horas de trajeto (horas in itinere), o legislador agrediu sem dúvida, **o princípio do não retrocesso social**, segundo o qual o nosso sistema jurídico-constitucional é orientado a produzir progressivamente melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, conforme ditames o caput do artigo 7º da Constituição Federal que assegurou: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Pelo menos, era para se garantir um patamar civilizatório mínimo.

A propalada receita da recuperação da economia brasileira veio sob o signo da precarização das relações de trabalho e conseqüentemente do achatamento da renda do trabalhador brasileiro. Na verdade, o que o governo pretendeu com a Reforma Trabalhista, foi a diminuição do custo social das empresas a fim de que a economia voltasse a crescer. Ora, se o governo

pretendia a diminuição do custo social das empresas, bastaria reduzir o elevado encargo de tributação sobre a folha de pagamento e não eliminar vantagens sociais conquistadas pelos trabalhadores há anos, a exemplo do pagamento das horas de trajeto em locais de difícil acesso, não servido por transporte público regular para acesso as frentes de trabalho em condução fornecida pelo empregador.

Contra essa propalada recuperação da economia, sob o signo da precarização das relações de trabalho, recentemente OIT: Organização Internacional do trabalho, lançou o estudo “Emprego mundial e perspectivas sociais 2015: a natureza cambiante do trabalho”. Neste relatório produzido pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o Mundo do trabalho, foram analisados dados de sessenta e três países desenvolvidos e em desenvolvimento, dos últimos vinte anos.<sup>8</sup>

Pois bem, o estudo concluiu que a diminuição na proteção dos trabalhadores não estimula a criação de empregos e não é capaz de reduzir a taxa de desemprego.

De sorte que quanto as horas “in itinere”, não obstante a aprovação pelo Parlamento e a Sanção pelo Presidente da República, houve no aspecto, verdadeiro retrocesso social quanto as horas “in itinere”, porém, esta suposta alteração não alcançou os trabalhadores rurais em face de suas especificidades havidas nas atividades no meio rural.

E isso porque, sabidamente há dificuldade de acesso as várias frentes de trabalho no meio rural, haja vista a ausência de transporte público regular, com relevo para o fato que esses trabalhadores são conduzidos as frentes de trabalho em condução fornecida pelo empregador, a fim de atender aos seus interesses econômicos, pois caso contrário, certamente, não teria trabalhadores disponíveis para a produção de seus serviços.

Neste aspecto, não podemos olvidar o que dispõe o artigo 4º da CLT: “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”.

No parágrafo 2º do artigo 4º da CLT, o legislador excepcionou apenas os casos em que o empregado esteja na empresa em decorrência de fato alheio ao interesse do empregador, apontando as hipóteses em que a permanência do empregado na empresa, se dá por interesse próprio do trabalhador, a exemplo

---

<sup>8</sup> FLEURY, Ronaldo Curado, in Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista.

de práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Portanto, trabalhando nas hipóteses apontadas no caput do artigo 4º, excepcionadas as condições apontadas no parágrafo segundo do citado artigo, as horas “in itinere” continuam integrando a jornada de trabalho, atraindo o pagamento de horas extras caso seja extrapolado o limite legal diário ou semanal.

## **REFERÊNCIAS**

ARENDRT, Hannah. A condição humana. Rio de Janeiro: Forense, 11. Ed., 2010, p. 122;

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias>;

BUENO, Edilson Moreira. A possibilidade de reconhecimento do tempo de deslocamento do trabalhador rural como jornada de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região, nº61, ano 2022;

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Borges. Comentários à Reforma Trabalhista, Editora Método 2017;

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil. Com os comentários da lei 13.467/2017;

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Comentários à Lei da Reforma Trabalhista, dogmática, visão crítica e interpretação constitucional, Editora Ltr, 2ª edição, 2018;

GALDINO, Dirceu; LOPES, Aparecido /domingos Errerriais. Manual do / direito do Trabalho Rural. 1993. Editora Ltr, 2ª edição, pág.191/194;

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Editora Forense, 1.978;

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil. Editora Curt Nimuendajú. Campinas , 2018;

MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista. Editora Saraiva, 2ª edição, 2018;

MARTINEZ Luciano. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva, 2ª edição, 2011;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva, 1.984;

OLIVEIRA, Francisco Antonio, Comentários aos Enunciados do TST. 1.991, Editora /revista dos Tribunais;

JANON, Renato da Fonseca. GARCIA; Cyntia Gallera. O Direito às Horas in itinere após a reforma trabalhista. Migalhas, 10.12./2018;

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista, entenda ponto por po0nto, editora Ltr, 2017;

OSIRIS, Rocha. Manual Prático do Trabalho Rural, Editora Saraiva, 5ª edição, 1990;

SILVA, Homero Batista Matheus. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017;

RUSSOMANO, Mozar Vitor. O empregado e o Empregador. Editora Ltr. 1976;

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho, Editora, Ltr, 11ª edição, 1.991;

SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT e outros tratados. Editora Ltr, junho 2007.

**Submissão:** 30. setembro.2023

**Aprovação:** 03. outubro.2023