

## **A SUPRESSÃO DAS HORAS "IN ITINERE" APÓS A REFORMA TRABALHISTA E OS TRABALHADORES RURAIS**

### **THE SUPPRESSION OF "IN ITINERE" HOURS AFTER THE LABOR REFORM AND RURAL WORKERS**

#### **Dirlene Ferreira Rosa Walachy**

Tecnóloga em Gestão Financeira pela Faculdade Tecnológica Machado de Assis.  
Acadêmica de Bacharelado em Direito pela Universidade Tuiuti do Paraná (UTP).

#### **Jefferson Grey Sant'Anna**

Mestre em Direito pelo Centro Universitário Curitiba  
MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas  
Professor Universitário da Faculdade de Ciências Jurídicas da Universidade Tuiuti do Paraná.  
E-mail: jefferson.santanna@utp.br

**Resumo:** Com o intuito de modernização e equilíbrio nas relações trabalhistas, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), trouxe significativas modificações em alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre as modificações está a revogação do § 2º do art. 58 da CLT, o qual correspondia às horas "in itinere", que eram computadas na jornada de trabalho do empregado. Essas horas correspondiam ao tempo despendido pelo empregado da sua residência até o trabalho e vice-versa, em condução fornecida pelo empregador, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Com a supressão das horas "in itinere", fica claro uma perda ao empregado, em que não considerou a especificidade das atividades desenvolvidas no meio rural, em que essas horas são mais comuns e mais relevantes. Para o trabalhador rural, significa um retrocesso no direito conquistado, já que, além da redução na duração do trabalho, também há uma redução do salário. Diante do contexto, faz-se necessário um estudo através de uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, sobre a supressão das horas "in itinere" pela Reforma Trabalhista se está se aplicaria ao trabalhador rural. Matéria que vem sendo julgada de forma variada, em que existem controvérsias quando se trata do trabalhador rural, que seria a classe mais desamparada com a exclusão do instituto, considerando a específica realidade em que se insere.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Supressão das horas *in itinere*. Trabalhadores Rurais

**Abstract:** In order to modernize and balance labor relations, the Labor Reform (Law 13,467/2017) brought significant changes to some articles of the Consolidation of Labor Laws. Among the changes is the repeal of § 2 of art. 58 of the CLT, which corresponded to the "in itinere" hours, which were computed in the employee's workday. These hours corresponded to the time spent by the employee from his/her residence to work and vice-versa, in transportation provided by the employer, in the case of a place with difficult access or not served by regular public transport. With the suppression of "in itinere" hours, a loss is evident for the employee, who did not consider the specificity of the activities carried out in rural areas, where these hours are more common and more relevant. For the rural worker, it means a setback in the right conquered, since, in addition to the reduction in working hours, there is also a reduction in salary. Given the context, it is necessary to study through a bibliographic and jurisprudential research, on the suppression of "in itinere" hours by the Labor Reform if it would apply to rural workers. Matter that has been judged in a variety of ways, in which there are controversies when it comes to rural workers, who would be the most helpless class with the exclusion of the institute, considering the specific reality in which they are inserted.

**Keywords:** Labor Reform. Deletion of on-the-go hours. Rural workers.

## 1. INTRODUÇÃO

Muitos assuntos no Direito chamam atenção, alguns por suas peculiaridades, outros por serem mais rígidos e outros pela evolução que alcançaram. Alguns desses aspectos jurídicos demonstram uma relação mais próxima à realidade e talvez acabem por exigir uma demanda maior da legislação, da doutrina e dos operadores do Direito. Dentro dessa seara, pode-se citar o Direito do Trabalho, já que advém da relação entre dois elementos (empregado e empregador), e dentro de uma realidade fática, diante de toda evolução, tem urgência em garantir, manter e implementar direitos sociais, não podendo ficar alheio às mudanças sociais, culturais e as novas dimensões da vida contemporânea.

A Reforma Trabalhista, com a premissa de trazer um equilíbrio e modernização nas relações trabalhistas, trouxe várias alterações nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre essas alterações, está a supressão das horas *in itinere*, da jornada de trabalho, a qual tinha previsão no § 2º art. 58 (revogado).

Todavia, antes de adentrar na supressão das horas "in itinere" e dos trabalhadores rurais, os quais tem grandes possibilidades de serem atingidos com a supressão das horas "in itinere", convém de uma forma sucinta e rápida, trazer conceitos sobre a jornada de trabalho, horas "in itinere" e trabalhador rural.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1025) define jornada de trabalho como lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, pg.833), diz que a A jornada de trabalho diária não diz respeito somente ao tempo em que o trabalhador se encontra, efetivamente, prestando seu labor, mas engloba também o tempo em que fica à disposição do empregador e, em alguns casos, o lapso temporal despendido pelo trabalhador no trajeto casa-trabalho-casa.

Para que haja a fixação da jornada de trabalho deve-se levar em conta três critérios: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo a disposição e o tempo despendido no deslocamento residência – trabalho – residência (SILVA, 2014, p.54). O primeiro critério considera como componente da jornada apenas o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado. O segundo componente da jornada o tempo à disposição do empregador no ambiente do trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços. E o terceiro, que nos interessa, considera componente da jornada também o tempo despendido pelo obreiro do seu deslocamento (residência-trabalho-residência), período (horas deslocamento ou horas *in itinere*) em que, evidentemente, não há efetiva prestação de serviços (DELGADO, 2019, p. 1031 a 1033).

Do latim, horas *in itinere*, são as horas em estrada ou horas de itinerário, que se refere ao tempo de deslocamento. Assim, as primeiras implicações do reconhecimento, nascem em meados de 1970, a partir da interpretação do 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". (SERRUYA, 2020, p.401).

Após algumas questões que permearam em torno das horas *in itinere*, em 1978, foi estabelecido no ordenamento jurídico através da súmula 90 do TST, e o tempo despendido pelo empregado passou a ser computado na jornada de trabalho. (SERRUYA, 2020, p.402).

No entanto, para que essas horas pudessem ser computadas na jornada de trabalho, alguns requisitos precisam ser cumpridos, como local de difícil acesso, não servido de transporte público regular e condução fornecida pelo empregador. (SILVA, 2014, p.54).

De acordo com a doutrina, local de difícil acesso é aquele que tem posição geográfica atípica, como no caso de uma empresa situada no topo de uma colina ou de uma fazenda no extremo interior de uma região. Sendo considerado de difícil acesso a empresa situada em espaço rural e de fácil acesso em espaço urbano. No caso de fácil acesso, se não fosse servido por transporte público regular e o empregador fornecesse o meio de transporte, o tempo gasto pelo empregado seria computado na jornada de trabalho. (PINHEIRO; SILVA; BONFIM, 2021, p. 412).

Em relação ao transporte fornecido pelo empregador (ônibus, van, barco, aeronave etc.), constituía como requisito cumulativo para o cômputo das horas na jornada de trabalho nela despendido, ou seja, o tempo em que o empregado permanecia no transporte, era computada em sua jornada (PINHEIRO; SILVA; BONFIM, 2021, p. 413).

Ressalta-se que mesmo que o empregador cobre pelo transporte não descaracterizava o fornecimento patronal, não afastando as horas *in itinere*, conforme súmula 320 do TST.

Convém destacar que, tempo à disposição, é aquele em que o empregado fica à disposição aguardando ordens do empregador, essa ficção legal teve a finalidade de proteger o trabalhador dos abusos do poder econômico porventura cometidos pelo empregador, como intervalos não previstos em leis, tempo de espera de serviço quando em trabalho, tempo à disposição decorrente da limitação do direito de ir e vir, sobreaviso e prontidão. (PINHEIRO; SILVA; BONFIM, 2021, p.404).

A supressão das horas *in itinere* trazida pela Reforma trabalhista, gerou discussões no meio trabalhista, especialmente em relação ao trabalhador rural, que segundo o art. 2º da Lei 5.889/73 "é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário".

Durante muito tempo, o trabalhador rural não foi incluído no processo de organização do mercado de trabalho. Somente no início dos anos 60, com o Estatuto do Trabalhador Rural em 1963, foram reguladas as relações laborativas do campo no País. Em 1973, a Lei 5.889 foi inserida no ordenamento jurídico, com a finalidade de regular e proteger o trabalhador rural, revogando o Estatuto do Trabalhador Rural, mas foi a Constituição Federal de 1988, que os trabalhadores rurais, foram igualados ao trabalhador urbano, estando assim a equiparação, visando à melhoria da condição social do trabalhador (SILVA, 2014, p.16).

Ao eliminar as horas *in itinere* do ordenamento jurídico, o legislador agrediu, sem dúvidas, 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, e não descensos, conforme a leitura da parte final do caput do art. 7º. da Constituição Federal para que se possa constatar a dura violação ao aludido princípio (MARTINEZ, 2018, p.685).

Assim, a supressão das horas *in itinere* (§2º art. 58), através da Reforma Trabalhista, trouxe um declínio nos direitos sociais conquistados ao longo do tempo pelos trabalhadores, o que acabou gerando incertezas, inseguranças, já que as relações trabalhistas podem assumir as mais variadas formas em lugares diferentes, como, por exemplo, nos grandes centros urbanos e no meio rural. Ao suprimir as horas *in itinere* da jornada de trabalho, acabou ignorando o fato de que o

trabalhador rural (por exemplo, um cortador de cana), muitas vezes, percorre um caminho distante até o seu local de trabalho, sujeitando-se a um acréscimo considerável de desgaste em sua jornada, não respeitando a especificidade das atividades desenvolvidas no meio rural.

## **2. HISTÓRICO DA JORNADA DO TRABALHO**

Para que possa compreender como chegamos a jornada de trabalho de 8 horas ou 44 horas semanais existentes hoje, convém trazer um breve conceito e conhecermos um pouco da sua história.

### **2.1 CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO E RECORTE HISTÓRICO**

A jornada corresponde ao lapso temporal diário, em face do verbete, em sua origem, referir-se à noção de dia (por exemplo, no italiano: *giorno — giornata*; e no francês: *jour — journée*). A jornada, portanto, traduz, no sentido original (e rigoroso, tecnicamente), o lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude do contrato laboral. (DELGADO, 2019, p. 1029).

Compreende o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado. (DELGADO, 2019, p.1029).

Carla Tereza Martins (2018, p.354), define como 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.

Prevista na Constituição Federal (art.7º, inciso XIII), a jornada de trabalho tem a duração de 8 horas e 44 horas semanais. Contudo, nem sempre foi assim. A história nos revela uma longa evolução para se alcançar uma limitação, ocorrida não por influência ou consequências econômicas e trabalhistas, mas para proteger o trabalhador das jornadas extenuantes de trabalho às quais eram submetidos.

Era necessária a limitação da jornada de trabalho, por meio de normas jurídicas estabelecidas pelo Estado, como necessidade de integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador, sendo essencial na concretização do mandamento fundamental de dignidade da pessoa humana. (GARCIA, 2017, p. 508).

No início da Revolução Industrial, os trabalhadores eram expostos a jornadas de trabalho extenuantes, com precárias condições no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde, a segurança e a própria vida dos trabalhadores (GARCIA, 2017, p. 508), não havia regulamentação sistemática da duração do trabalho.

Na maioria dos países da Europa, por volta de meados de 1800, tinham jornada de trabalho de 12 a 16 horas, principalmente entre mulheres e menores. No mesmo período, os Estados Unidos, baliza a jornada de trabalho entre 11 e 13 horas. Na Inglaterra, em 1847, a jornada era de 10 horas. Na França, foi estabelecida a jornada de trabalho de 10 horas; e em Paris, 11 horas. (MARTINS, 2012, p.543).

O Papa Leão XIII, na Encíclica Rerum Novarum, de 1891, já se preocupava com a limitação da jornada, de modo que o trabalho não fosse prolongado por tempo superior ao que as forças do homem permitissem, e a quantidade do repouso deveria ser proporcional à qualidade do trabalho,

às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários". (MARTINS, 2012, p. 543).

A Encíclica, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2012, p.543), causou certa influência, tanto que alguns países começaram a limitar a jornada de trabalho em oito horas. Na Austrália, em 1901, foi especificada a jornada de oito horas. A partir de 1915, foi se generalizando a jornada de oito horas na maioria dos países. Em 1907 e 1917 foram feitas greves gerais em que havia reivindicação de jornada de oito horas.

A declaração de princípios feita na Conferência das Nações Aliadas, realizada em Paris, e incorporada ao Tratado de Versalhes, estabeleceu que as Nações contratantes se obrigavam a adotar a jornada de oito horas ou a semana de 48 horas de trabalho. (MARTINS, 2012, p. 543).

Já no plano internacional, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2012, p. 544), em 1919, a Convenção nº 1 da OIT, trata em seu art. 2º da duração do trabalho de oito horas diárias e 48 horas semanais. A Convenção nº 30, de 1930, estabeleceu a jornada de trabalho de oito horas para os trabalhadores no comércio e em escritórios, sendo que a jornada é considerada como o tempo à disposição do empregador. A Convenção nº 31, de 1931, versou sobre a jornada de trabalho dos trabalhadores das minas de carvão, que era fixada em 7h45min. Em 1935, a Convenção nº 40, reduziu o módulo semanal para 40 horas. Nesse mesmo ano, a Convenção nº 47 estipulou a semana de 35 horas. A Convenção nº 67, de 1939, prevê a semana de 48 horas para os trabalhadores de empresas de transporte rodoviário. A Recomendação nº 116, de 1962, trata da adoção progressiva da semana de 48 horas, sendo que devem ser adotadas medidas para a restauração da semana de 48 horas, caso excedido o referido limite. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, fixou, de maneira genérica, que deveria haver uma limitação razoável das horas de trabalho" (art. XXIV).

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p.509), no início da década de 30, observam-se leis limitando a jornada de trabalho, de modo específico para certas categorias profissionais, como o Decreto 21.186/1932 (para o comércio) e o Decreto 21.364/1932 (para a indústria), fixando o limite de oito horas por dia.

No Brasil, há notícia de um Decreto de 1891, que vigorou apenas no Distrito Federal, dispondo que a jornada dos meninos era de nove horas e das meninas, de oito horas. Em 1932 editaram-se decretos limitando a jornada em oito horas para os comerciários e industriários, estendendo-se a outros trabalhadores em 1933. (BARROS,2016, p.433).

A Constituição Federal de 1934 (art. 121), manteve tal limite em todas as Constituições que se seguiram, sendo que a de 1988, mesmo mantendo a jornada diária de oito horas, inovou ao reduzir a jornada semanal para quarenta e quatro horas (art. 7º, XIII). (MARTINS, 2018, p.353).

Conforme exposto acima, a limitação da jornada de trabalho, obteve uma grande evolução ao impedir que os trabalhadores laborassem em jornadas extensas, não respeitando os limites fixados em lei, ou seja, fixou como regra a jornada de 8 horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

## 2.2 CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Ao falar em jornada de trabalho, surgem algumas terminologias utilizadas de forma semelhante no cotidiano e que, tecnicamente, não tem o mesmo significado gerando grandes confusões. Assim, antes de demonstrar os critérios utilizados para a sua fixação, é necessário, estabelecer a diferença entre duração, jornada e horário de trabalho.

Como já mencionada, a jornada de trabalho é o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado. (LEITE, 2020, p. 1014).

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1029), compreende como o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.

Duração do trabalho é o gênero do qual são espécies a jornada, o horário e os repousos (intrajornada, entre jornadas ou interjornadas, semanal e anual). "Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerando distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo ano (duração anual)". (Pinheiro, Silva, Bonfim, 2021, p.403/404).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p.1014), diz que a duração do trabalho é a expressão que tem sentido amplo, compreendendo, em geral, todo o período correspondente ao contrato, inclusive os períodos relativos a repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas, sem fazer distinção quanto ao tempo em que o empregado esteja efetivamente à disposição do empregador.

Já o horário de trabalho, traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa. Tem-se utilizado a expressão para abranger também o parâmetro semanal de trabalho (horário semanal). Em tal amplitude, o horário corresponderia à delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, com respectivos dias semanais de labor e correspondentes intervalos intrajornadas. (DELGADO, 2019, p.1030).

Após a distinção, a doutrina fixa três critérios básicos, alguns chamam de teorias, para que se possa fixar a jornada de trabalho: tempo efetivo de trabalho; tempo à disposição e finalmente tempo de deslocamento residência- trabalho e vice-versa.

O tempo efetivo de trabalho em que considera como jornada de trabalho o tempo em que o trabalhador está efetivamente transferindo sua força de trabalho à atividade do empregador. (Silva, 2014, p.55).

Para Carla Teresa Martins Romar (2017, p. 355) será computado como jornada o tempo em que o empregado esteja efetivamente trabalhando; os períodos de pausa ou de descanso não podem ser considerados para tal fim.

O tempo à disposição o legislador trabalhista considera o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador aguardando ordens como tempo de serviço prestado. Essa ficção legal teve a finalidade de proteger o trabalhador dos abusos do poder econômico porventura cometidos pelo empregador, tais como: intervalos não previstos em leis, tempo de espera de serviço quando em trabalho, tempo à disposição decorrente da limitação do direito de ir e vir, sobreaviso, prontidão etc. (PINHEIRO, SILVA, BONFIM, 2021, p. 404).

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1030), considera como componente da jornada o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços. Amplia-se, portanto, a composição da jornada, em contraponto com o critério anterior — agrega-se ao tempo efetivamente trabalhado também aquele tido como à disposição do empregador, o qual ordem jurídica brasileira adota este como regra padrão de cômputo da jornada de trabalho no País (art. 4º, caput, CLT).

O tempo de deslocamento é considerado como componente da jornada também o tempo despendido pelo obreiro no deslocamento residência-trabalho-residência, período em que, evidentemente, não há efetiva prestação de serviços ("horas deslocamento"). (DELGADO, 2019, p.1031). Conhecido também como horas itinerantes, que acabou sofrendo modificações com o advento da Reforma Trabalhista, como veremos em capítulo posterior.

Conforme exposto acima, a jornada de trabalho, não diz respeito apenas ao lapso temporal, em que o empregado se encontra efetivamente trabalhando, englobando também o tempo em que fica à disposição do empregador, e em alguns casos, o tempo despendido no deslocamento do trabalho – residência e vice-versa, este último alterado pela Reforma Trabalhista.

### 2.3 A REFORMA TRABALHISTA NA CLT

A Reforma Trabalhista, com a premissa de trazer um equilíbrio e modernização nas relações trabalhistas, trouxe várias alterações nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abrangendo mudanças significativas nos direitos dos trabalhadores.

Em 11 de novembro de 2017, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), surge como uma resposta do governo brasileiro a um momento de grave crise econômica. Diante do alto índice de desemprego e da necessidade de impulsionar o crescimento econômico para superar a recessão, resultando em diversas alterações ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho (ATTADEMO e LEITE, 2019).

Uma vertente ideológica impulsionada na década de 1990, no Brasil, de desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização acentuada das relações de trabalho, que prevê, em diversos de seus dispositivos, mecanismos de supressão ou de redução do patamar de proteção social e de acentuada desarticulação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas (GODINHO, 2019, p. 73).

Com a desaceleração da economia, iniciada em 2013, e a crise econômica que a sucedeu, houve um crescimento exponencial da propulsão dos ideais liberais que sustentam a proposta reformista. Ademais, apenas no contexto recém pós-impeachment do Governo Dilma Rousseff, ocorrido em 31 de agosto de 2016, com a efetiva investidura à presidência do emedebista Michel Temer, que, em seu ato de posse, afirmou que seu governo haveria de ser um governo de reformas, encontrou-se oportunidade para a materialização do que já vinha se moldando. (SERRUYA, 2020, p.15).

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 119), narra que com a derrubada, em 2016, do governo democraticamente eleito em fins de 2014, surgiram várias reformas jurídicas ultraliberal, baseadas na proposta de modificação estatal, para adoção de um Estado Mínimo, com a justificativa de medidas diversificadas para auxiliar a crise econômica.

Elaborada em poucos meses a Lei da Reforma Trabalhista no País: o projeto de lei foi enviado pela Presidência da República ao Parlamento nos últimos dias de 2016, transformando-se, em exíguos meses de tramitação — de fevereiro a julho — na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, vigorante desde o dia 11 de novembro do mesmo ano. Em 14 de novembro, recebeu o novo diploma legal pontuais alterações, por intermédio da Medida Provisória n. 808, de 14.11.2017 — cujas regras vigoraram, porém, apenas de 14.11.2017 até 23.04.2018. (DELGADO, 2019, p.121).

A Reforma Trabalhista trouxe diversas alterações na CLT, nos direitos processuais, individuais e coletivos, com a perspectiva de aumento de emprego e modernização nas relações trabalhistas.

Para Maurício Godinho Delgado (2019,75), a Reforma Trabalhista é uma desregulamentação e flexibilização trabalhistas fixadas pela Lei que ultrapassam a esfera a principiologia jurídica,

atingindo direitos fundamentais, mediante a frustração dos trabalhadores, um desregramento que atinge Direitos Humanos trabalhistas previstos em documentos normativos internacionais, um desrespeito manifesto ao diploma internacional de proteção ao trabalho humano.

Carla Teresa Martins (2018, p.60), diz que a referida Lei, trouxe profundas e significativas modificações no Direito do Trabalho no Brasil, a ponto de, afetar concretamente alguns dos seus princípios, fragilizando o seu alicerce científico e relativizando muitos de seus fundamentos.

A reforma trabalhista dentre as alterações, está a supressão das horas in itinere alterando substancialmente a jornada de trabalho do empregado, gerando uma série de discussões a seu respeito.

### **3. HORAS IN ITINERE**

Entender o instituto das horas *in itinere* é necessário para distinguir as horas itinerárias do tempo à disposição, já que essas para serem consideradas na jornada de trabalho tem que atender algumas regras.

#### **3.1 TEMPO A DISPOSICÃO**

Segundo Carla Teresa Martins (2018, p. 355), tempo a disposição é o período do dia em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, ou seja, mesmo que o empregado não esteja efetivamente trabalhando o período pode ser computado como jornada, desde que esteja, de alguma forma, à disposição do seu empregador. Esta concepção "fundamenta-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando está trabalhando.

Já Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1031), diz que o direito brasileiro engloba dois lapsos temporais específicos: o período necessário de deslocamento interno, entre a portaria da empresa e o local de trabalho (Súmula 429 TST), ao lado o tempo residual constante no cartão ponto (art. 58, § 1º, CLT; Súmula 366, TST), independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços.

Conforme, previsão no caput do art. 4º, da CLT, é considerado como tempo à disposição o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada, diferente das horas *in itinere* que engloba o tempo de deslocamento do empregado do trabalho – residência e vice-versa.

#### **3.2 HORAS IN ITINERE NO ORDENAMENTO JURÍDICO**

Do latim, horas *in itinere*, são as horas em estrada ou horas de itinerário, que se refere ao tempo de deslocamento.

Portanto, horas *in itinere* são as horas gastas pelo empregado em transporte fornecido pela empresa (como fretados), quando o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. (PIPEK, DUTRA, MAGANO, 2018, p.34).

As primeiras implicações do reconhecimento das horas *in itinere*, nasce em meados de 1970, a partir da interpretação do 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". (SERRUYA, 2020, p. 401).

Surgindo da maciça jurisprudência que interpretava extensivamente o art. 4º da CLT e que estava retratada nas Súmulas nº 90 e 320 do TST. (PINHEIRO, SILVA, BOMFIM, 2021, p. 410).

Assim, a jurisprudência passou a entender que o traslado do trabalhador para local de difícil acesso por interesse do empregador deveria ser considerado como tempo à sua disposição. (MARTINEZ, 2019, p. 682).

Uma construção jurisprudencial que foi longamente maturada, e em 19.6.2001, o legislador incorporou, em diploma normativo (Lei n. 10.243/01), as horas "in itinere", mediante inserção do § 2º no art. 58 da CLT. (DELGADO, 2019, p. 1034).

O instituto das horas "in itinere", surgiu de entendimento jurisprudencial, passando a considerar o tempo no deslocamento do empregado, como parte integrante da jornada de trabalho. No entanto, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, estas sofreram alterações em nosso ordenamento jurídico, conforme veremos abaixo.

### 3.3 HORAS IN ITINERE ANTES E APÓS REFORMA NA CLT

No Brasil, até o advento da Reforma Trabalhista de 2017, o Direito do Trabalho considerava como lapso temporal para a jornada de trabalho, o período em que o empregado estava à disposição do empregador (aguardando ou executando ordens), como o tempo de deslocamento, desde que este atendesse a certos requisitos.

Assim, diante desse posicionamento, a doutrina e os julgados trabalhistas seguiam no sentido de considerar como jornada de trabalho desde o momento que o trabalhador saia de sua residência (se o transporte fosse fornecido pela empresa), passando pelo período à disposição do empregador (efetivamente trabalhando ou apenas aguardando ordens) até o retorno à sua casa (desde que mantido o transporte pela empresa). (TREMEL; CALCINI, 2018, p.17/18).

No entanto, passados mais de três lustros, a legislação trabalhista sofreu forte mudança, no particular. Em lugar da admissão normativa das horas *in itinere*, produziu-se verdadeira negativa total de sua ocorrência. A ideologia vigente na época de publicação da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, conduziu o Parlamento brasileiro a aprovar, sem nenhuma alteração em nenhuma das Casas legislativas, e sem nenhum veto presidencial, a chamada reforma trabalhista de 2017. Nela as horas *in itinere* foram absolutamente extintas, não mais sendo possível a sua invocação a partir da data de vigência do diploma normativo aqui citado. (MARTINEZ, 2019, p.684).

A reforma trabalhista trouxe uma limitação para a contabilização desse período à disposição do empregador. Se antes era calculado a partir (I) da chegada/saída do local de trabalho; ou (II) da saída/chegada na residência, a depender da circunstância, agora passa a ser contado a partir da efetiva ocupação/desocupação do posto de trabalho, sendo expressamente excluída dessa marcação o período de trajeto (*in itinere*). (TREMEL; CALCINI, 2018, p.18).

A nova redação dada ao § 2º do art. 58 da CLT não deixou margem para questionamentos, tornando indubitosa a não computação na jornada de trabalho de qualquer tempo de deslocamento do empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação de seu trabalho e para o seu retorno, independentemente do modal por força do qual se deu o traslado. Seja lá como for o deslocamento, ele não mais será considerado como tempo à disposição do empregador. (MARTINEZ, 2018, p. 685).

A nova redação ao artigo referido acoplada à concomitante revogação do § 3º do mesmo artigo, trazem fatores que sugerem a eliminação pura e simples, pela Lei n 13.457/2017, de todo esse tempo integrante da jornada de trabalho do empregado brasileiro, denominado de horas *in itinere*. (DELGADO, 2019, p. 121).

O texto atual sepulta as horas *in itinere* porque desconsidera o tempo gasto pelo empregado no transporte casa-trabalho e vice-versa, independente do fornecimento, pelo patrão, da condução e do local que se situa a empresa. A medida importa em retrocesso social e supressão de direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores. (RENZETTI, 2018, p.261).

Conforme, Luciano Martinez (2018, p. 685), ao eliminar as horas *in itinere* do ordenamento jurídico, o legislador agrediu, sem dúvidas, 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, e não descensos. Basta fazer a leitura da parte final do caput do art. 7º. da Constituição para que se possa constatar a dura violação ao aludido princípio.

Consonante, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 122), trata-se de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas "in itinere" são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial.

Ao suprimir as horas *in itinere* da jornada de trabalho, o legislador acabou ignorando o fato de que o trabalhador rural (por exemplo, um cortador de cana), muitas vezes, percorre um caminho distante até o seu local de trabalho, sujeitando-se a um acréscimo considerável de desgaste em sua jornada, não respeitando a especificidade das atividades desenvolvidas no campo.

#### **4. O TRABALHO RURAL NO BRASIL**

Antes de adentrar na realidade do Trabalhador Rural diante da supressão das horas *in itinere* pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), faz-se necessário esclarecer quem são e quais são as leis que se aplicam a eles.

##### **4.1 CONCEITO**

Ricardo Resende (2020, p.346), diz que o empregado será rural (também chamado rurícola) sempre que seu empregador se dedique a explorar, com finalidade econômica (visando o lucro), atividade rural. Considera-se atividade agroeconômica a atividade agrícola, pastoril ou pecuária que não se destina, exclusivamente, ao consumo de seus proprietários.

Pelo critério da lei em vigor, é empregado rural todo aquele que presta serviços ao empregador que explora atividade de natureza (finalidade) agroeconômica, mesmo que a função do empregado não seja, por exemplo, diretamente exercida no plantio, na safra, na criação de gado etc., mas sim no escritório da fazenda. No entanto, deve-se destacar que, para ser empregado rural, o empregador deve exercer atividade econômica, de natureza agrária. (GARCIA, 2017, p.156).

Para que exista a relação de emprego rural exige-se, além dos requisitos caracterizadores da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade), um requisito específico, qual seja a prestação de serviços a empregador rural, assim considerado aquele que exerce atividade agroeconômica. (RESENDE, 2020, p.346).

Portanto, o conceito de empregado rural, está invariavelmente ligado ao de empregador rural. Isso significa que é necessária a investigação acerca da atividade patronal para que se possa certificar se o trabalhador é ou não um rurícola. Nesse sentido, sabendo-se que o empregador rural é aquele que explora "atividade agroeconômica" (art. 3º da Lei n. 5.889/73), assim entendida a produção ou a circulação de produtos agrários egressos da lavoura, da pecuária ou do extrativismo vegetal, será empregado rural quem trabalhe nas propriedades rurais ou nos prédios rústicos de onde provenham esses bens. Acresça-se que, nos termos do § 1º do art. 3º do supracitado estatuto dos rurícolas, inclui-se no conceito de "atividade agroeconômica" também a incipiente exploração industrial. (Martinez,2020, p. 235).

Deste modo, empregado rural é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, em propriedade rural ou prédio rústico, a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

#### 4.2 RECORTE HISTÓRICO

A estruturação do mercado de trabalho começa entre as décadas de 1930 e 1940, porém o trabalho no campo não era contemplado, deixando o trabalhador rural à margem da sociedade, resquício do trabalho escravo e da dominação dos senhores das fazendas.

Consonante Maurício Godinho Delgado (2019, p. 476), defende que a marginalização do trabalho rural, se deu pela permanência do império quase absoluto do poder rural na regência das relações de trabalho pactuadas no setor agrário: relações teoricamente livres; porém sem direitos e garantias".

O desenvolvimento da agricultura e do pastoreio não despertava o mesmo interesse legislativo que aquele manifestado em relação ao trabalho desenvolvido no meio urbano, embora nosso País fosse de organização tradicionalmente agropecuária. (Barros, 2016, p. 266).

Até esse momento, tudo que se tinha sobre a regulamentação das relações de trabalho, genericamente, eram as leis esparsas e alguns artigos do Código Civil de 1916, o qual norteava a locação de serviços, a empreitada e a parceria rural.

Para Vólia Bomfim Cassar (2015, p.395), o trabalhador rural não tinha a mesma proteção estendida ao trabalhador urbano, pois não havia interesse político para proteger a categoria, talvez porque assim como o doméstico, tenha nascido do trabalho escravo, ou porque o legislador também era o dono ou explorador dos grandes latifúndios. Em virtude disto, raros foram os direitos dirigidos aos trabalhadores rurais antes da CLT.

Durante esse período, não houve avanços, os trabalhadores ainda amargaram grandes injustiças nas suas relações com a classe patronal, até o advento de uma moderna legislação trabalhista, em 1943. (MARQUES,2016, p.180).

Em 1943, nasce a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual gerou uma miríade de direitos trabalhistas, porém o trabalhador rural é categoricamente excluído do rol de sujeitos salvaguardados por ela, à exceção de poucos dispositivos que versam basicamente sobre salário mínimo, aviso-prévio, férias e outros dispositivos genéricos sobre contrato de trabalho. (SERRUYA,2020, p.19).

A partir de 1954 começaram a aumentar as reivindicações dos rurícolas, iniciando-se os movimentos camponeses. Em contraposição às metas traçadas pela União dos Lavradores e Trabalhadores, surgiram os programas dos movimentos operários católicos e, paralelamente, cresceu o movimento em favor da reforma agrária, comandado por Julião. Com o objetivo de conter

o avanço socialista editou-se, em 1963, o Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), disciplinando integralmente a matéria e modificando as regras celetistas, mormente no tocante à prescrição, embora determinasse a aplicação das normas consolidadas naquilo que não contrariarem ou restrinja o disposto no Estatuto (BARROS,2016, p. 267).

O Estatuto do Trabalhador Rural trouxe regulação específica ao trabalho rural dissonante em vários aspectos do texto celetista com vistas a atender às peculiaridades da atividade no campo. Porém, muito ainda se tinha a aprimorar quanto à realidade jurídica do rurícola. Outros dispositivos foram surgindo após o Estatuto a fim de preencher suas lacunas e atender à necessidade de regulação de outras modalidades específicas de trabalho rural. (SERRUYA,2020, p.20).

O Estatuto do Trabalhador Rural foi revogado pela Lei n. 5.889, de 1973, que estendeu aos empregados rurais quase todos os institutos jurídicos consagrados na CLT, observadas as peculiaridades desses trabalhadores. (BARROS,2016, p. 267).

Porém, a Lei não abarca os diversos regimes de trabalho rural – emprego, parceria, eventual, entre outros –, atendo-se apenas ao regime de emprego, deixando à míngua de regulação as demais categorias, sujeitas que ficam às previsões do Código Civil e do Estatuto da Terra (Lei 4.504/1964). (SERRUYA,2020, p.21).

Além disso, a CLT, em seu art. 7º, determina que seus dispositivos só se aplicariam ao trabalhador rural mediante indicação expressa, a Lei do Trabalho Rural, em seu art. 1º, afirma que "as relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho", colocando a CLT como fonte subsidiária.

A Constituição Federal de 1988 ampliou significativamente os direitos dos trabalhadores rurais, colocando os trabalhadores urbanos e rurais em pé de igualdade através do seu art. 7º, estendendo a equiparação a todos os direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador.

Mesmo com o reconhecimento da equiparação do trabalhador rural ao urbano pela Constituição de 1988, bem assim com a aplicação subsidiária da CLT, cumpre frisar que o instrumento celetista foi pensado e criado para atender às necessidades do trabalho urbano e, sendo usada para suprir a falta de previsões legais da lei do rural, também não o atende a contento nem tem compromisso com a singularidade do trabalho no campo. Desse modo, a CLT e a equiparação dada pela Constituição Federal prestam sua colaboração, sem, entretanto, resolver a situação da precariedade normativa do trabalho no campo. (SERRUYA,2020, p.21).

Por esse motivo, houve uma grande repercussão da Reforma Trabalhista no âmbito rural, uma vez que, entre as alterações, destaca-se a supressão das horas in itinere, um instituto que corresponde à realidade do trabalhador rural.

#### 4.3 BREVE ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO ACERCA DAS HORAS DE TRAJETO DOS TRABALHADORES RURAIS.

A reforma trabalhista trouxe inúmeras mudanças, dentre elas, a supressão das horas "in itinere", ou seja, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, não será mais computada na jornada de trabalho, o tempo de deslocamento do empregado, do trajeto de sua residência ao local de trabalho e vice-versa, seja caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não se configura como tempo à disposição, desobrigando o empregador ao pagamento.

Um tema sensível, que acaba gerando dúvidas, quanto a sua aplicabilidade ao trabalhador rural, tendo em vista, a sua especificidade, uma vez que estes, muitas vezes, trabalham em locais afastados dos centros urbanos, e percebiam essas horas como extra ao seu salário.

Através de uma análise jurisprudencial, tendo como lapso temporal o período da vigência da referida Lei (novembro de 2017), até maio de 2022, no qual foi utilizado-se os seguintes termos: trabalhador rural, reforma trabalhista e horas *in itinere*, verificou-se posicionamentos divergentes em relação a condenação ao pagamento das horas *in itinere* após a Reforma Trabalhista, alguns Tribunais Regionais do Trabalho se limitam até a entrada em vigor, outros entendem que mesmo com a entrada em vigor da Lei, está não se aplica aos trabalhadores rurais devido à especificidade do trabalho no campo.

Os Tribunais Regionais de Trabalho, não tem um posicionamento solidificado de qual o entendimento deverá ser a aplicabilidade das horas *in itinere*, que foi suprimida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) aos Trabalhadores Rurais.

Contudo, por se tratar de uma disposição nova, ainda necessita de uma interpretação e uniformização jurisprudencial pelo TST, a fim de garantir segurança jurídica aos empregados e empregadores rurais, os julgados apresentados servem de precedentes e fundamentos para novos casos que possam surgir sobre a matéria, no entanto, ainda é muito cedo para saber qual o posicionamento será adotado.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Pautada na realidade do trabalhador rural, o presente estudo teve por finalidade, demonstrar que ainda existe uma grande controvérsia, em relação à Reforma Trabalhista, no tocante a supressão das horas "in itinere", no meio rural.

Conforme demonstrado as horas "in itinere" era computada na jornada de trabalho, uma peça fundamental na realidade do trabalhador rural, o qual leva um longo período de sua residência ao trabalho e vice-versa, tendo como único meio de transporte aquele fornecido pelo empregador, se submetendo a permanecer a disposição do empregador no horário e local estabelecidos, obedecendo à ordem e a conduta profissional durante o traslado, sob pena de sofrer sanções, sendo privado de sua liberdade.

As horas "in itinere", nasce em meados de 1970, da interpretação pela maciça jurisprudência ao art. 4º, da CLT, que permaneceu inalterado pela Reforma Trabalhista, resultando nas Súmulas 90 e 320 do TST. Somente em 2001, através da Lei 10.243, o § 2º foi incorporado ao art. 58, da CLT, encampando a posição jurisprudencial.

Assim, o tempo de deslocamento, tanto para a doutrina e julgados trabalhistas, desde o momento que empregado saia de sua residência para o trabalho e vice-versa, era considerado como jornada de trabalho.

Com o advento da Reforma Trabalhista, esse tempo deixou de ser computado na jornada de trabalho, trazendo um declínio nos direitos sociais conquistados ao longo do tempo pelos trabalhadores, gerando incertezas, inseguranças, já que as relações trabalhistas assumem as mais variadas formas, em lugares diferentes, como por exemplo, nos grandes centros urbanos e no meio rural.

O legislador, ao cercear as horas *in itinere* da jornada de trabalho, ignorou o fato de que o trabalhador rural (por exemplo, um cortador de cana), muitas vezes, percorre um caminho distante até o seu local de trabalho, sujeitando-se a um acréscimo considerável de desgaste em sua jornada, não respeitando a especificidade das atividades desenvolvidas no meio rural.

Conforme demonstrado, as jurisprudências, ainda não se posicionaram em relação ao trabalhador rural, em que majoritariamente, julgam pela supressão imediata após a vigência da Reforma Trabalhista.

Encontra-se argumentos favoráveis e contrários à supressão das horas "in itinere", em que defendem pela imediata supressão pautados na mera interpretação literal do art. 58, § 2º, da CLT, outros defendem pela manutenção dessas horas, sobretudo aos trabalhadores rurais, utilizando um vasto arcabouço hermenêutico, subsidiado na natureza jurídica das horas "in itinere", do tempo à disposição e da jornada de trabalho, nas liberdades que se põem em xeque sem a devida contraprestação, em princípios, na analogia, normas de regência do rurícola, Constituição Federal.

Em relação a jornada de trabalho, as discussões são até menos problemáticas, em que alguns entendimentos já prevaleciam, de modo que a Reforma Trabalhista apenas consolidou e pacificou.

Historicamente, os trabalhadores rurais sempre contribuíram para o crescimento do país. E, sem dúvida, o árduo trabalho rural é que manteve e ainda mantém o enriquecimento deste país.

Por fim, até que o Tribunal Superior do Trabalho se manifeste sobre a extensão da Reforma Trabalhista e sobre a revisão de diversas súmulas, é recomendável certa cautela, especialmente para aplicar indistintamente as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, especialmente quando se tratar do âmbito rural.

## REFERÊNCIAS

ATTADAMO, P.; LEITE, K. S. Teletrabalho: um olhar sobre o direito ao desenvolvimento econômico e ao meio ambiente equilibrado. **Revista de Constitucionalização do Direito Brasileiro**. RECONTO, 2, n. 1, Jan/jun. 2019. 1-17.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho** – 11.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, 8 jun. de 1973. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm)>. Acessado em: 03 nov. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 jul. de 2017. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acessado em: 17 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio de 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acessado em: 17 mar. 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed., São Paulo: LTr, 2019.

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

- FIGUEIRA, Hector Luiz Martins. **Direito do Trabalho I**. 1ª ed., Rio de Janeiro: SESES, 2019.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed., São Paulo: Atlas, 2019.
- KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. 1ª Ed., Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.
- KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (Org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1ª Ed. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- MARQUES, Benedito Ferreira; MARQUES, Carla Regina Silva. **Direito agrário brasileiro**. 12. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2016.
- MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed., SP: Saraiva Educação, 2018.
- MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2016.
- NETO, Rodolfo Carlos Weigand; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista** [livro eletrônico]: impacto no cotidiano das empresas. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. 50Mb; ePUB.
- PINHEIRO, Iuri; SILVA, Fabrício Lima; BONFIM, Vólia. **Manual do Compliance trabalhista: teoria e prática**. 2ª Ed., rev., atual e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2021.
- PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista** [livro eletrônico] – São Paulo: Blucher, 2017.
- RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho** [coordenação Sylvio Motta]. - 4. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: Forense, 2018.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- SERRUYA, Nádia; MARANHÃO, Ney. Horas in itinere no contexto da Reforma Trabalhista e trabalhadores rurais: supressão do direito. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. vol. 210. Ano 46. p. 399-437. São Paulo: Ed. RT, mar.- abr. 2020.
- SILVA, Fábio Luiz Pereira da. **Jornada de trabalho e períodos de repouso no agronegócio**. Campinas, SP: Servanda Editora, 2014.
- SCALERCIO, Marcos. **Normas da OIT organizadas por temas**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2017.
- TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari ... [et al.]. (Org.): **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.