



ANÁLISE EPISTEMOLÓGICA JURÍDICA CORRELATA AO TRABALHADOR DO AGRONEGÓCIO, HORAS “*IN ITINERE*”: REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)

Cláudia Elaine Costa de Oliveira¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo escalonar a legislação trabalhista em relação à análise epistemológica jurídica correlata ao trabalhador do agronegócio, hora *in itinere*: Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), tendo em vista a dificuldade de acesso a empreendimento agropecuários e até a ausência de transporte público na área rural brasileira, as horas *in itinere* têm sua relevância no universo trabalhista do agronegócio, com potencial implicação em horas extraordinárias e inclusive, na caracterização do trabalho em condições análogas à de escravo. Busca-se por meio de abordagem qualitativa e coleta de dados essencialmente bibliográficos, analisar o processamento do dano extrapatrimonial antes e pós Reforma Trabalhista. O sistema de tarifação é vedado pela Constituição Federal de 1988, ensejando, portanto, possível inconstitucionalidade da nova legislação, uma vez que está contrariaria o princípio da dignidade humana, da razoabilidade proporcionalidade, bem como da isonomia. A referida inconstitucionalidade foi questionada pela Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3082 junto ao Supremo Tribunal Federal, ainda sem julgamento por aquela Corte. Inobstante a ausência de apreciação de mencionada ADI constatou-se evidente inconstitucionalidade sobre a matéria legislada, configurando, portanto, um desequilíbrio na relação jurídica em desfavor do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Agronegócio. Dignidade Humana. Horas “*In Itinere*”. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to scale labor legislation in relation to legal epistemological analysis related to agribusiness workers, hour *in itinere*: Labor Reform (Law 13.467/2017), in view of the difficulty of access to agricultural enterprises and even the absence of public transport in the Brazilian rural area, the hours *in itinere* have their relevance in the labor universe of agribusiness, with potential implication in overtime and even, in the

¹ Coordenadora do Curso de Direito da Faculdade de Jussara – FAJ e professora do Curso de Direito. Possui graduação em Direito pela Faculdade de Educação e Ciências Humanas de Anicuns – FECHA/GO. Mestre em Desenvolvimento Regional pela Faculdade Alves Faria – ALFA/GO; Mestre em Direito Previdenciário e Trabalhista pela Faculdade Internacional Cousesoffree – FICL; Doutoranda em Ciências Ambientais pela UNIEVANGÉLICA de Anápolis – GO; Pós-graduada em: Docência Universitária, Direito Público, Direito Penal, Direito Processual Penal, Direito Civil, Psicopedagogia e Gestão Estratégia em Educação Superior – pela Faculdade Montes Belos – FMB/GO.

characterization of work in conditions analogous to slave. It is sought through a qualitative approach and essentially bibliographic data collection, analyzing the processing of extra-asset damage before and after labor reform. The charging system is sealed by the Federal Constitution of 1988, thus implying possible unconstitutionality of the new legislation, since it would contradict the principle of human dignity, proportionality reasonableness, as well as isonomy. A referred to.

KEYWORDS: Agribusiness. Human Dignity. Hours "In Itinere". Labor Reform.

INTRODUÇÃO

Com oito milhões e meio de quilômetros quadrados (quinto maior país em extensão do mundo), o Brasil, única nação oriunda da colonização portuguesa na América, deve sua dimensão ao longo período de exploração da escravidão. Por falta de interesse econômico, a abolição da escravatura não foi tema de nenhum dos grandes movimentos de independência, separatistas ou sociais, da época colonial e imperial, apenas ocorrendo em 1888, com a assinatura da Lei Áurea (VIEIRA, 2026, p. 22).

Após a libertação dos escravos a propagação do trabalho livre (assalariado), foi registrado o primeiro dispositivo constitucional de direito social (em 1891) e proteção ao trabalho, consubstanciado na liberdade de associação, sem armas. No entanto, sem dúvida alguma, foram os imigrantes europeus do período pós-guerra (a partir de 1919) que trouxeram a ideologia de liberdade e igualdade, influenciando os movimentos classistas e a criação de diversas normas trabalhistas (ROMAR, 2020, p. 09).

Getúlio Vargas, em 1930, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, promovendo nos anos seguintes a edição de vários decretos de caráter trabalhista, que iniciaram nosso processo de constitucionalismo social. Durante a fase intervencionista do Estado Novo e a égide da Constituição Federal de 1937, foi editado o Decreto-Lei nº. 5.452, em 1º de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reunião sistemática de todas as leis trabalhistas esparsas existentes à época e, que até os dias atuais continua sendo a principal norma jurídica regente das relações de emprego (ROMAR, 2020. p. 26).

Por fim, aos cinco dias do mês de outubro de 1988, foi promulgada a atual Constituição da República Federativa do Brasil, contendo o capítulo “Direitos Sociais” (no Título “Direitos e Garantias Fundamentais”), sendo considerada como Constituição Cidadã, onde restam contemplados todos os princípios, direitos e garantias dos trabalhadores. Sendo assim, em seu artigo 7º, têm-se: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outras que visem à melhoria de sua condição social”; direitos

esses, considerados como invioláveis, não podem ser abolidos nem por emenda constitucional – poder constituinte originário – em face da teoria da “conquista das gerações” e do “direito adquirido social” (MARINEZ, 2020, p. 47).

Portanto, este artigo busca trazer uma análise epistemológica jurídica correlata ao trabalhador do agronegócio, horas *in itinere*: Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). No entanto, como a contrarreforma trabalhista em curso no Brasil, ancorada no avanço neoliberal pelo mundo, nota-se que desde os primórdios da colonização do país até os dias atuais, a figura do empregador e empregado continua a ganhar forte resistência nos âmbitos da justiça do trabalho, principalmente quanto à questão da subordinação, de forma expressa e comparativa a exploração da mão de obra, considerada como escrava em tempos reais.

Dentro desse contexto que se apresenta o referido artigo, o qual será objeto de estudo produzido através de pesquisa bibliográfica e material jurídico dentro da disciplina de Epistemologia do Movimento Humano e Reabilitação, fomenta-se uma discussão sobre a análise epistemológica jurídica correlata ao trabalhador do agronegócio, horas *in itinere*: Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), usando-se a epistemologia com a base analítica das ciências sociais comportamentais (DELGADO, 2017, p. 52).

Nesse sentido, segundo Cassar (2013) sobre a *vigilância epistemológica* – no campo das Ciências Sociais, o conhecimento jurídico não é pura e simplesmente aquilo que está positivado nas normas jurídicas ou nos manuais dos mais renomados doutrinadores do Direito ou, ainda, nas construções jurisprudenciais daqueles que operam com essa norma. É um conhecimento vivo e dinâmico, que, mesmo positivado, pode acompanhar as evoluções e crises da sociedade que sustenta o capitalismo.

Sendo assim, uma das especificidades do conhecimento jurídico é o fato de que ele é visto como um conhecimento, no geral, positivado e, portanto, eminentemente teórico. Apresenta-se como eixo reflexivo a intenção de analisar algumas questões de como a bioética e o trabalho estão interligados nas práticas jurídicas. Por isso cabe perguntar: a que se atribui a legitimidade do conhecimento jurídico trabalhista? Quem o legitima? A favor de quem? Ou tal qual nos alerta Cassar (2013), como o Direito é dito e aplicado? São várias indagações que se faz a favor da tutela protetiva dos que o estimulam a obter os seus benefícios.

Com as Reformas Trabalhistas, a bioética tem sido pouco requisitada nas pesquisas científicas inerente às lides relativas ao ambiente do trabalho. Nesse contexto,

a epistemologia fomenta as discussões relacionadas à bioética, onde se faz presente em analisar algumas questões, voltadas ao laboro como direito humanitário e fundamental de todos. A epistemologia propicia discussões sobre as ciências jurídicas no mundo do trabalho, como meio analítico emancipatório da razão humana. Analisa a exploração baseada na desregulamentação das relações trabalhistas e em sucessivas ameaças ao direito ao trabalho protegido como expressão jurídica das relações sociais, cuja essência pode ser alcançada pela bioética, desde que esta se alie a um posicionamento filosófico que se afaste de especulações metafísicas e exponha a materialidade do problema (BONFIM, 2020, p. 35-42).

Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, desde quando foi sancionada em 1943, passou por diversas alterações. Mais recentemente, com a popularmente conhecida Reforma Trabalhista, foi concretizada pela Lei nº 13.467/2017, implementou uma série de modificações que impactaram os contratos de trabalho regidos pela mesma lei jurídica, sendo irrefutável que estas modificações afetaram diretamente diversas matérias inerentes ao Direito Material do Trabalho, ao Direito Processual do Trabalho, ao Direito Sindical e ao Direito Administrativo do Trabalho.

Nesse sentido, a análise epistemológica jurídica correlata ao trabalhador do agronegócio, horas *in itinere*: Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), nesse sentido, as mudanças na Lei trabalhista, trouxe uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, onde serão discutidos em três partes: 1- Trabalhadores do agronegócio e as horas “*in itinere*”; 2- Repercussões da tarifação dos danos extrapatrimoniais na esfera trabalhista do agronegócio; 3- A ausência de heteronomia da nova norma ao gênero de trabalhadores do agronegócio.

Desse modo, o presente artigo concentra esforços na busca de investigar, analisar e discutir o tema em apreço, apoiando-se em revisões bibliográficas, utilizando-se de revistas especializadas, livros, doutrinas, artigos, legislação, jurisprudências, materiais impressos e *on-line* para construir uma visão analítica e crítica sobre o assunto, contribuindo para fomentar discussões acerca da análise epistemológica jurídica correlata ao trabalhador do agronegócio, *horas in itinere*: Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

1. HORAS IN ITINERE E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: ANÁLISE E CRÍTICA

A Reforma Trabalhista no Brasil, Lei nº 13.467/2017, trouxe uma mudança significativa perante as leis vigentes na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Dentre os inúmeros pontos elencados pela reforma, têm-se o instituto das horas “*in itinere*”, também denominadas de horas de percurso/trajeto.

As horas *in itinere*, podem ser explanadas como horas no itinerário ou na estrada. É o tempo que o profissional propõe-se ao trajeto entre sua residência ao trabalho e, o faz para o retorna. As mesmas, foram embutidas no ordenamento jurídico brasileiro com a faculdade de viabilizar a mão de obra desejada em lugares de difícil acesso, ou seja, quando não servido por transporte público (FONSECA, 2020. p. 162).

Após tramitação em regime de urgência e debate no Congresso Nacional, foi sancionada a Lei Ordinária 13.467 aos 13 dias do mês de julho do ano de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e em especial o artigo 58, § 2º, que trazia em seu arcabouço jurídico a tutela protetiva inerente aos trabalhadores que deslocam para lugares de difícil acesso a desempenharem suas atividades laborais, principalmente as empresas localizadas na zona rural.

O cenário político brasileiro põe fim às conquistas trabalhistas, em vários artigos da CLT, como ocorreu por meio da nova redação dada ao artigo 58, que alterou em essência e conceitualmente o instituo das horas de percurso do trabalhador - as chamadas horas *in itinere*. O fizeram desprezando os acordos internacionais firmados pelo Brasil, em Convenções Internacionais perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o qual o Estado brasileiro faz parte, em especial, correlato ao tema abordado, a Convenção 155 da OIT.

Nesse contexto, segue quadro comparativo conforme DELGADO e NEVES (2017):

Art. 58 da CLT antes da reforma/2017	Art. 58 da CLT após a reforma/2017
Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias que não seja fixada expressamente outro limite.	Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.
§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.	§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedente de cinco minutos, observados o limite de dez minutos diários.
§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada	§ 2º 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

de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.	qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.
§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.	§ 3º (Revogado).

Tabela 1: DELGADO, Maurício Godino; NEVES DELGADO, Gabriela (2017, p. 14).

Sendo assim, ficou claro que as alterações realizadas pela atual Reforma Trabalhista de 2017, teve o propósito de extinguir a possibilidade de aplicação de horas *in itinere* como tempo à disposição do empregador. Desta forma, foi preconizado pela Súmula 90 do TST e na Lei 10.243/2001, restando possibilidade de aplicação. Como exceção ao enunciado presente na nova Lei, o direito às horas de percurso – horas *in itinere*, continuam valendo somente para os ferroviários (art. 238, § 3º, CLT) e para os mineiros (art. 296, CTL).

Com a Reforma Trabalhista, correram várias dúvidas a respeito das horas *In Itinere* relacionadas ao direito ao reconhecimento dos contratos já existentes, pois, a mesma derogou o referido instituto, restou às incertezas em contratos assinados antes a citada reforma. No entanto, segundo a Carta Magna de 1988, em seu art. 5º, *inciso* XXXVI, reza que: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Portanto, dessa forma, o direito adquirido, não se aplica aos contratos antigos, encontrando –se a proteção constitucional aos atos praticados antes da entrada em vigor da nova Lei. Assim, os atos jurídicos perfeitos, os atos já conclusos, concretizados e, portanto, são imunes a alteração da *lex posterior* (MARINEZ, 2020. p. 203).

Com a nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT, surgiram diversos argumentos robustos e teses doutrinárias na seara trabalhista que defendiam a continuidade da aplicação do instituto das horas de percurso. Nesse cenário, no período pós Reforma Trabalhista e vigências da nova Lei, foram apresentadas várias propostas (petições), com o intuito de buscar a tutela protetiva e os direitos da classe desfavorecida pelas alterações sofridas. Assim, ficou confirmado, segundo o Enunciado 16, ou seja, proposta apresentada ao debate da Comissão nº 2, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada na Capital da República Brasileira, com sede em Brasília-DF,

ocorrida após três meses da sanção da referida Reforma Trabalhista. Destarte, segundo o Enunciado 16 apresentado:

HORAS DE TRAJETO - HIPÓTESES DE CÔMPUTO NA JORNADA APÓS A LEI 13.467/2017:

A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/o necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregador, 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 à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho - Inteligência do artigo 3º, c, da Convenção 155 da OIT (BRASIL, TST, 2014, on-line).

A partir da análise do dispositivo, compreende-se que as diretrizes se coadunam com a *ratio* (razão do direito/motivo) da Súmula 90 do TST, uma vez que possui o artefato de proteção na órbita da segurança e saúde do trabalhador. Deste modo, é de clara identificação que a aplicação das horas de trajetória está diretamente ligada com a saúde do trabalhador, pois se quer demonstra que a jornada de trabalho se inicia no local onde o proletário se sujeita ao controle direto ou indireto do empregador, e assim é submetido a marchas de trabalho, que uma vez majoradas, se constituem acima do nível aceitável de segurança à sua saúde, sem a devida contrapartida.

Portanto, conforme a proposta discutida no Enunciado 16, na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, idealizada pela Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho, com apoio e parceria de vários órgão e associações, por exemplo, o Ministério Público do Trabalho e Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, a hipótese sustentada da permanência do instituto – horas de trajeto no cômputo da jornada de trabalho, se reserva ao atendimento de algumas premissas:

- I- O transporte era condição e/ou necessidade irrefutável;
- II- Não de escolha própria do empregado;
- III- Para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador (BRASIL, TST, 2014, on-line).

Assim, como questionamento, considerando o transporte como condição e necessidade irrefutável do trabalhador, em especial o trabalhador do agronegócio, o Enunciado 16 resguarda como elemento indispensável para o reconhecimento do instituto das horas de trajeto, aduz:

“Se o empregador disponibilizar o transporte, como condição *sine qua non*, isto é, cuja condição do transporte era condição e/ou necessidade irrefutável para viabilizar o acesso as dependências do estabelecimento onde será realizada as atividades laborais, compreendemos que são devidas as horas de trajeto ao obreiro com reconhecimento no impacto na jornada de trabalho” (BRASIL, TST, 2014, on-line).

Ao analisar a segunda premissa: não de escolha do próprio empregado, vê-se que o empregado nesta relação de subordinação, fato integrante da relação empregatícia, não tem opção de escolha do local de trabalho, ficando à disposição do empregador tal designação, assim sendo:

“Por conta desta submissão à decisão do empresário quanto à escolha do local de trabalho, *ratio* (razão do direito/motivo) da própria CLT, responde a classe patronal pelos gastos advindos de sua escolha, não sendo justo impor aos obreiros este ônus, sob pena de enriquecimento ilícito” (BRASIL, TST, 2014, on-line).

Por fim, avançando para a terceira premissa, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, percebe-se uma nítida vinculação com a opção do empresário em estabelecer seu empreendimento num lugar que melhor lhe convêm, restando-lhe por óbvio, o risco empresarial, assim sendo:

“Não há que se falar em o empregado responder aos encargos desta escolha do empregador, portanto, sendo mister que aquele custei os eventuais gastos necessários para produção, isto é, com o pagamento das horas *in itinere*, por ser tempo à disposição do empregador. Pensar de modo diverso, seria impor uma penalidade aos trabalhadores, pelo simples motivo de necessitarem de um emprego para sustento próprio e de seus familiares” (BRASIL, TST, 2014, on-line).

A Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017, quão grandemente sinalizada no contexto do referido artigo, contraria normas de Direitos Humanos como as elencadas nas diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Diante da repercussão da aprovação da aludida Lei, a OIT recebeu notificação que no Brasil os Direitos dos Trabalhistas estavam sendo derogados e desrespeitados. Destarte, a partir de uma análise pela Comissão de Aplicação de Normas da OIT, o Estado brasileiro foi incluído na lista de países sob suspeita de descumprir normas internacionais de proteção aos trabalhadores, ao lado de países como Camboja, Eritreia e Haiti, conforme decisão divulgada durante sessão da Comissão de Aplicação de Normas na 107ª Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em 29 de maio de 2018, em Genebra-Suíça. Por este motivo o Brasil

foi intimado a prestar esclarecimentos acerca das condições de trabalho e o cumprimento de normas da Organização Internacional do Trabalho.

Como visto, a Reforma Trabalhista tangível as horas *in itinere*, alterou a CLT, lendo a contrariar os Direitos Humanos dos Trabalhadores. Estas alterações estão eivadas de inconstitucionalidades, pois, fere a Lei Maior do País – Constituição Cidadã de 1988, em seu contexto social. Assim, conforme aludido anteriormente, o cenário político pretendia pôr fim às conquistas trabalhistas, como ocorreu por meio da nova redação dada ao art. 58, em seu parágrafo 2º, alterou a sua essência e conceituação, no entanto, não apaga a determinação do povo em buscar forças internas e externas a nacionalidade com amparo aos direitos de todos.

2. TRABALHADORES DO AGRONEGÓCIO E AS HORAS “*INTINERE*”

A produção do conhecimento acerca da realidade humana e o mundo do trabalho, vêm alterando profundamente o cenário, o trabalhador urbano e rural. Nesse sentido, destaca-se o setor do agronegócio com alto nível de produtividade, onde requer a intervenção das leis no sentido de tutelar os direitos laborais da classe mais desprotegida que é a do trabalhador do agronegócio, estando diretamente ligados a economia nacional.

Nesse sentido, tendo em vista a constante dificuldade de acesso a empreendimentos agropecuários e até a ausência de transporte público na área rural brasileira, as horas *in itinere* são temas de destacada importância no universo trabalhista do agronegócio, com potencial implicação em horas extraordinárias e, inclusive, na caracterização do trabalho em condições análogas à de escravo.

Segundo Carla Tereza Martins Romar, (2019, p. 500) conceitua:

“Horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação” (ROMAR, 2019. p. 500).

Dessa forma, os trabalhadores que dependem desses meios de transportes para se deslocarem de suas casas ao trabalho e vice-versa, sofrem os efeitos desta deficiência. Isto pode acarretar atrasos no horário de chegada ao trabalho, bem como comprometer a jornada de trabalho. A situação fica ainda mais complexa quando a empresa situa-se em local de difícil acesso e não dispõe de transporte público regular, uma vez que diante

dessas situações, em conformidade com a nova redação dada pela Lei 13.767/2017, a empresa/empregador está desobrigada/desobrigado ao fornecimento de meios de transporte a possibilitar a chegada do trabalhador até o local de trabalho.

Em diversos locais da zona rural brasileira, a dificuldade de acesso a empreendimentos agropecuários e mesmo a ausência de transporte público, implicava-se a necessidade e obrigatoriedade de o empregador rural fornecer o transporte. A partir do momento que o empregado deslocava-se de sua residência ao local de trabalho, estava amparado legislativamente, ou seja, iniciava-se o computo das horas diárias de trabalho, o mesmo ocorria durante a trajetória do trabalho ao lar. Portanto, antes da Reforma Trabalhista de 2017, inúmeras condenações judiciais foram deferidas ao pagamento de horas extraordinárias e horas *in itinere*, em desfavor do empregador do agronegócio (ROMAR, 2019. p 542).

Nesse sentido, pelo acúmulo processual, em especial processos oriundos dos trabalhadores do agronegócio, visando desafogar o judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que julgava lícito, segundo as normas existentes à época, realizava-se o julgamento coletivo dos trabalhadores do agronegócio. Ao julgar, observava-se o tempo gasto pelo empregado no percurso de ida e volta ao trabalho, aplicava-se o princípio da razoabilidade e o lapso efetivo gasto nas trajetórias. Uma vez computadas as horas *in itinere*, pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST), às horas eram somadas as efetivamente trabalhadas, o que ultrapassasse as oito horas diárias correspondentes à jornada normal de trabalho, isto é, excedidas, deveriam ser pagas ao trabalhador, como horas extraordinárias, com adicional de no mínimo 50% (art. 7º, inciso XVI da CF/88).

Esse entendimento do TST, era direcionado em conformidade com as previsões legais da Súmula 90. Têm-se:

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

II- A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*;

III- A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas *in itinere*;

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

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

No entanto, haviam decisões do TST apontando discrepância entre a limitação fixada em normas coletivas atinentes ao ramo do agronegócio e o tempo realmente despendido no trajeto, circunstância que ensejaram a declaração de invalidade da norma e a condenação ao pagamento, ou seja, a consequência era a condenação da empresa/empregador ao pagamento de horas extraordinárias se, com o cômputo das horas *in itinere*, o tempo total ultrapasse aquele estabelecido para a jornada de trabalho.

Dessa forma, o art. 58, § 2º da CLT, em sua redação dada pela Lei 10.243/01 e com vigor até o início da vigência da Lei 13.467/17, dispunha que, em regra, referido tempo não integrava a jornada de trabalho. Essa conjectura, com a Reforma Trabalhista, passou a desobrigar totalmente a/o empresa/empregador ao pagamento do título em questão, de modo que, a partir da vigência da nova Lei que ocorreu em novembro de 2017, as horas *in itinere*, não mais são devidas pela/pelo empresa/empregador (VIEIRA, 2006. p 423).

Por fim, cabe ressaltar que existe uma ressalva inserida através de Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, que ao instituir o Estatuto da Microempresa, acrescentou o parágrafo terceiro ao artigo 58 da CLT:

“Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e natureza da remuneração”.

A atual disposição legal, da Reforma Trabalhista de 2017, repercuti no contexto trabalhista brasileiro, inclusive no agronegócio, sendo considerado como trabalho em condições análogas à de escravos (art. 149 do Código Penal) em plena contemporaneidade, como visto, interferência na jornada de trabalho, e a submissão a jornada exaustiva e desumana – valendo ressaltar que, para fins trabalhistas, a configuração pode ocorrer a partir de elementos mais amplos e prescinde da tipificação penal.

Todavia, o texto alterado pela Reforma Trabalhista, em seu art. 58, § 2º, da CLT, em que esses aspectos legais consistem no ponto nevrálgico da presente reflexão – a aludida Lei 13.367/2017, dispõe, sem previsão de hipótese excepcional, que o tempo despendido no trajeto entre o lar e a ocupação do posto de trabalho, bem como para o retorno, não será computado na jornada de trabalho como horas *in itinere*.

3. DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

Analisando-se Epistemologicamente, parafraseando Delgado (2017): “O Direito do Trabalho é uma ciência jurídica com o foco especializado nas relações laborativas ocorridas na sociedade. Tal ciência deve ter como escopo inicial a análise de seus pontos mais fundamentais, permitindo àquele que a examina, observar os pontos que lhe são próprios e mais visíveis”. Tal ciência do Direito, é de grande relevância as estrutura formadoras da sociedade capitalista, em que possa direcionar a legislatura a dignidade da pessoa humana, visto que é seu caráter de norma reguladora que ampara os contratos trabalhistas. Sendo assim, a ciência do Direito do Trabalho é um conjunto de normas jurídicas destinada a regular as relações entre empregadores e empregados e, além disso, outros aspectos refletidos no meio social (BONFIM, 2020, p. 206).

É de suma importância aludir que, as normas jurídicas que se materializam no campo da área Trabalhista, sofreram vários impactos com o advindo da Lei 13.467/2017. Ensejaram ao debate, pois, disciplina a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, norma federal que congrega boa parte da legislação disciplinadora da relação do trabalho, havendo noutras legislações esparsas bem com na Constituição Federal de 1988, elementos que a complementam (VIEIRA, 2019).

Entretanto, a legislação trabalhista brasileira é recente em conformidade com Romar (2019):

“Não faz sequer cem anos que a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) surgiu no ordenamento jurídico brasileiro. Tal autoria ainda esclarece que, o início do século XX, havia no cenário internacional o que se denomina de “Constitucionalismo Social”, movimento pelo qual se objetivava transpor nos textos das constituições direitos trabalhistas e sociais fundamentais, a exemplo da Constituição Mexicana de 1917 e da Constituição de Weimar de 1919”.

Nesse sentido, como qualquer outra legislação, a CLT não passou incólume no decorrer dos anos, seus ditames legais acompanharam o desenvolvimento social,

impulsionada pela tecnologia e com a influência da economia, o arcabouço jurídico trabalhista sofreu alterações para refletir a época e as relações empregado e empregados.

O sentido primário dos ditames legais trabalhistas, embasam-se na dignidade humana. Embora haja forte incidência de tais práticas degradantes, desumanas e cruéis a tutela protetiva do Estado, em relação ao laboro, assegura a base da qualidade de vida social como direito e garantia de todos.

Conforme os ditames da justiça social é versado o fundamento da valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, na ordem econômica brasileira, assegurando a toda existência, uma plena dignidade.

Assim, segundo o entendimento de FONSECA (2020):

“A dignidade da pessoa humana, obriga-se a uma identificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo-constitucional e não uma qualquer ideia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invoca-los para construir ‘teoria do núcleo da personalidade’ individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana” (FONSECA, 2020, p. 182).

Nesse sentido, os direitos dos trabalhadores revelam-se como verdadeira conquista histórica, alcançada por meio de esforço e intensa luta realizada pela classe social destituída dos meios de produção, em situação de maior vulnerabilidade e inferioridade econômica, passando a integrar o patrimônio jurídico da sociedade. Constituí, portanto, o patamar mínimo alcançado pela atual civilização, o qual não pode ser objeto de destruição ou retrocesso, mas sim de permanente avanço (MARINEZ, 2020. Pp. 125-144).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, promulgado pelo Decreto 591/1992, é expresso ao determinar a necessidade de progressividade, por todos os meios apropriados, do pleno exercício dos direitos sociais (art. 2º, item I).

É importante o registro de que essa previsão integra o chamado bloco de constitucionalidade, na forma do art. 5º, § 2º, da Constituição da República de 1988, devendo ser respeitada não apenas pelos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, mas também pelo poder constituinte derivado de reforma e de revisão, ao aprovar emendas constitucionais (art. 60, § 4º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988) (DELGADO, 2017. p. 636-647).

Mesmo porque a atual concepção dos Direitos Humanos é no sentido de constituírem um sistema universal, como conquista da civilização. A diversidade cultural permite o diálogo, mas exige-se a observância do patamar mínimo ético representado pelos Direitos Humanos. Além disso, os referidos direitos apresentam as características de interdependência e indivisibilidade, pois são inter-relacionados, como prevê a Declaração de Viena, de 1993 (CASSAR, 2013, p. 145-148).

Justamente por isso, o desrespeito de direitos sociais e trabalhistas atinge os Direitos Humanos e fundamentais como um todo. Da mesma forma, para que a dignidade da pessoa humana seja respeitada, todos os direitos fundamentais, inclusive os de natureza social, devem ser protegidos e promovidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto da reforma trabalhista, qualquer previsão que estabeleça a prevalência do negociado em face do legislado deve respeitar o mandamento constitucional que determina a preferência pela norma mais favorável. A integração dos direitos sociais trabalhistas no catálogo de Direitos Humanos e no rol de garantias fundamentais é uma das conquistas históricas e culturais da civilização humana de maior relevância dos últimos tempos, não se admitindo retrocessos.

Sendo assim, os direitos em questão devem observar o mandamento normativo de progressividade, com vistas à concretização da justiça social, o que inviabiliza a tentativa de se conferir primazia a normas negociadas coletivamente, mas que reduzam os direitos trabalhistas previstos na legislação.

Partindo dos argumentos anteriormente expostos, observa-se que com as mudanças realizadas na Lei n. 13.467/2017, à Reforma Trabalhista, ao alterar o § 2º e revogar o § 3º do art. 58, fez uma mudança exponencial para a vida dos trabalhadores e empregadores.

O presente artigo, buscou analisar e traçar um paralelo entre a Lei n. 5.5452 de 01 de maio de 1943 com a Reforma Trabalhista, que especificamente trouxe em seu texto a supressão das horas *in itinere*, gerando um debate sobre como será a vida social e financeira dos trabalhadores. Pode-se compreender que na perspectiva dos trabalhadores que tiveram alguns dos seus direitos suprimidos, essa reforma trouxe um retrocesso tendo em vista que agora necessitam tirar de seu próprio salário para se deslocar até o local de trabalho.

O que acabou gerando instabilidade financeira vez que sua renda, tem como prioridade o sustento da família, com provisões, contas para pagar, filhos, estudos, e agora mais uma preocupação com o deslocamento até o local de laboração. Outro fator de grande relevância para os empregados, é que agora, devido a este retrocesso, passaram a possuir maior carga horária, um aumento na jornada de trabalho, e sem remuneração adequada.

Com o presente artigo, conclui-se que, após a mudança advinda da Reforma Trabalhista, na Lei 13.467/2017 em seu art. 58, § 2º, visando melhorias, infelizmente acarretou em retrocesso para as duas classes que compõe um vínculo empregatício. Algumas das possíveis alterações que poderiam mudar essa relação de forma benéfica, seria o retorno do pagamento das horas “*in itinere*”, ou iniciar uma política moral de conscientização para os empresários que possuem funcionários a disponibilizarem um auxílio para contribuir com o meio de transporte àqueles que necessitarem - uma questão humanitária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BONFIM, Vólia. **Principais pontos da Reforma Trabalhista**. Disponível em: www.genjuridico.jusbrasil.com.br. Acessado em 19.05.2020.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em 10.06.2020.

BRASIL, Ministério do Trabalho, **PARECER Nº 248, DE 14 DE MAIO DE 2018**. Disponível em: www.lex.com.br/legis_27646708. Acessado em 10.05.2020.

BRASIL, **Súmula 90 Horas "in itinere", tempo de serviço (incorporadas as súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=1169>. Acessado 10.05.2020.

BRASIL, Lei 10.243 de 19 de junho de 2001; **Lei que acrescentou parágrafos ao art.58, da CLT**. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/>. Acessado em 10.06.2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acessado em: 10.05.2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho; NEVES DELGADO, Gabriela. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª edição, 2019.

FONSECA, Renato. **Opinião sobre a Reforma Trabalhista**; Disponível em www.conjur.com.br. Acessado em 04.12.2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; **Curso de Direito do Trabalho**, 12ª edição, 2020.

MARTINEZ, Luciano; **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, 2020.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**, tradução de Wagner D.Giglio. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins; **Direito do Trabalho Esquematizado**, edição 6ª, São Paulo, Saraiva educação, 2019.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela; **Manual Prático das Relações Trabalhistas**, 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais**. Uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo: Ed. Malheiros, 2006