

**FACULDADE SERRA DA MESA – FaSeM
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

MARIA GABRIELA DA SILVA TEIXEIRA

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO CAMPO
A precarização do trabalho no agronegócio

**URUAÇU
2023**

MARIA GABRIELA DA SILVA TEIXEIRA

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO CAMPO

A precarização do trabalho no agronegócio

Trabalho apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Serra da Mesa - FaSeM, como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Prof.^a Orientadora: M^a Isabel Christina Gonçalves Oliveira

URUAÇU

2023

FORMULÁRIO DE METADADOS PARA DISPONIBILIZAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC), MONOGRAFIAS E DISSERTAÇÕES DA FASEM

*Preenchimento obrigatório

(x) Graduação

() Mestrado

() Doutorado

1. IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO:

Título do Trabalho*:	AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AGRONEGÓCIO: A precarização do trabalho rural
Título em outro idioma:	
Data defesa:	
Permissão de acesso ao documento*	Acesso aberto (x) Acesso restrito () Embargo ()
Se o documento for de acesso restrito ou embargo, informe o motivo:	() O documento está sujeito a registro de patente. () O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo. () Outra justificativa: _____

2. IDENTIFICAÇÃO DO(S) AUTOR(ES):

1	Nome do(a) autor(a)*:	Maria Gabriela da Silva Teixeira
	Como deseja ser citado*:	TEIXEIRA, Maria Gabriela
	E-mail*:	mariagabrielateixeira123@gmail.com
	Link do currículo Lattes:	https://lattes.cnpq.br/9901179498894972

3. IDENTIFICAÇÃO DO(S) AUTOR(ES):

Orientador(a)*:	Isabel Christina Gonçalves Oliveira
E-mail*:	isabellphn@hotmail.com
Link do currículo Lattes*:	http://lattes.cnpq.br/6820562429870360

4. DESCRIÇÃO DO TRABALHO:

Palavras-chave*:	Trabalho Rural, Reforma Trabalhista, Agronegócio.
Palavras-chave (outro idioma):	Rural Work, Labor Reform, Agribusiness.
Programa de Pós-Graduação (se houver)	
Área do Conhecimento*:	Direito Civil, Direito Constitucional, Direito do Trabalho.
Citação*:	

Resumo: O presente trabalho tem como escopo discorrer acerca das relações trabalhistas no campo, mormente analisar a aplicação do direito do trabalho aos trabalhadores rurais. Para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica em livros, doutrinas, códigos, artigos, revistas, monografias, leis e sites, além de ter sido realizado um estudo exploratório e descritivo, por meio de revisões e pesquisas bibliográficas. O objetivo geral do trabalho consistiu em destacar a importância da modernização do agronegócio para com os direitos dos trabalhadores rurais, a partir das leis normativas brasileiras. Constituíram objetivos específicos: abordar as relações trabalhistas dentro do agronegócio, mostrando a sua grande importância e precarização dos trabalhadores; evidenciar a presente diferença entre os trabalhadores urbanos e rurais, o lado positivo e negativo que cada um possui; e, por fim, enfatizar a falta de legislação específica para os trabalhadores rurais. Ao final da pesquisa a hipótese foi confirmada, na medida em que se conclui que é notório que além de novas leis para a presente situação, também precisa da fiscalização da mesma, para que na prática ocorra conforme a teoria, visando garantir uma vida mais digna aos trabalhadores rurais.

Abstract: The scope of this work is to discuss labor relations in the countryside, especially to analyze the application of labor law to rural workers. To this end, bibliographical research was used in books, doctrines, codes, articles, magazines, monographs, laws and websites, in addition to an exploratory and descriptive study being carried out, through reviews and bibliographical research. The general objective of the work was to highlight the importance of modernizing agribusiness in

relation to the rights of rural workers, based on Brazilian normative laws. Specific objectives were: to address labor relations within agribusiness, showing their great importance and the precariousness of workers; highlight the present difference between urban and rural workers, the positive and negative side that each has; and, finally, emphasize the lack of specific legislation for rural workers. At the end of the research, the hypothesis was confirmed, as it was concluded that it is clear that in addition to new laws for the current situation, it also needs to be monitored, so that in practice it occurs in accordance with theory, aiming to guarantee a more dignified life. to rural workers.

Possui agência de fomento?	<input type="checkbox"/> Sim <input checked="" type="checkbox"/> Não	Sigla:	
----------------------------	--	--------	--

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO DE
TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC), MONOGRAFIAS E
DISSERTAÇÕES DA FACULDADE SERRA DA MESA**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Faculdade Serra da Mesa – FaSeM a disponibilizar, gratuitamente, por meio Repositório Digital Institucional, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção técnico-científica na FaSeM, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico:

- Artigo Científico
- Capítulo de Livro
- Dissertação
- Livro
- Monografia – Especialização
- TCC – Graduação
- Tese
- Trabalho Apresentado em Evento
- Outro - Tipo: _____

2. Identificação do TCC ou Dissertação:

Nome completo da autora: Maria Gabriela da Silva Teixeira

Título do trabalho: AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AGRONEGÓCIO: A precarização do trabalho rural.

3. Informações de acesso ao documento:

3.1. Concorda com a liberação total do documento?

- a) Sim, autorizo;
- b) Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital somente após a data ___/___/____. (Embargo. Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificar

junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo);

c) Não autorizo (Acesso Restrito);

3.2. Caso seja marcada as opções “b” e/ou “c” justifique:

- Solicitação de registro de patentes;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.
- Outra justificativa _____

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA

Declaro que:

- I. O documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- II. Obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor(a), para conceder à Faculdade Serra da Mesa os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- III. Cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não seja a Faculdade Serra da Mesa.

Uruaçu, 29 de agosto de 2023.

Maria Gabriela da Silva Teixeira

Assinatura da autora dos direitos autorais

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer à Deus, que sempre me conduziu durante a minha caminhada, na qual me deparei com muitos obstáculos, mas Ele esteve presente em todos os momentos.

Aos meus pais, Eliane Maria da Silva Teixeira e Julio Cesar Teixeira, que sempre foram a minha base, permaneceram ao meu lado nos momentos difíceis e felizes da minha vida.

Aos meus irmãos, José Júlio e Lorenzo Enrico, os responsáveis das minhas maiores alegrias, principalmente o Lolô que sempre foi o meu pacotinho de amor durante esse período.

As minhas amigas, Camila Santana, Jordana Pereira, Nara Sinthia, Ellen Caroline, Fernanda Fontinele e ao meu amigo Pedro Lucas, que estiveram sempre comigo nessa longa jornada.

A minha orientadora M^a Isabel Christina Gonçalves Oliveira, pela dedicação e paciência.

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO CAMPO

A precarização do trabalho no agronegócio

Maria Gabriela da Silva Teixeira

RESUMO: O presente trabalho tem como escopo discorrer acerca das relações trabalhistas no campo, mormente analisar a aplicação do direito do trabalho aos trabalhadores rurais. Para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica em livros, doutrinas, códigos, artigos, revistas, monografias, leis e sites, além de ter sido realizado um estudo exploratório e descritivo, por meio de revisões e pesquisas bibliográficas. O objetivo geral do trabalho consistiu em destacar a importância da modernização do agronegócio para com os direitos dos trabalhadores rurais, a partir das leis normativas brasileiras. Constituíram objetivos específicos: abordar as relações trabalhistas dentro do agronegócio, mostrando a sua grande importância e precarização dos trabalhadores; evidenciar a presente diferença entre os trabalhadores urbanos e rurais, o lado positivo e negativo que cada um possui; e, por fim, enfatizar a falta de legislação específica para os trabalhadores rurais. Ao final da pesquisa a hipótese foi confirmada, na medida em que se conclui que é notório que além de novas leis para a presente situação, também precisa da fiscalização da mesma, para que na prática ocorra conforme a teoria, visando garantir uma vida mais digna aos trabalhadores rurais.

Palavras-chave: Trabalho Rural, Reforma Trabalhista, Agronegócio.

ABSTRACT: The scope of this work is to discuss labor relations in the countryside, especially to analyze the application of labor law to rural workers. To this end, bibliographical research was used in books, doctrines, codes, articles, magazines, monographs, laws and websites, in addition to an exploratory and descriptive study being carried out, through reviews and bibliographical research. The general objective of the work was to highlight the importance of modernizing agribusiness in relation to the rights of rural workers, based on Brazilian normative laws. Specific objectives were: to address labor relations within agribusiness, showing their great importance and the precariousness of workers; highlight the present difference between urban and rural workers, the positive and negative side that each has; and, finally, emphasize the lack of specific legislation for rural workers. At the end of the research, the hypothesis was confirmed, as it was concluded that it is clear that in addition to new laws for the current situation, it also needs to be monitored, so that in practice it occurs in accordance with theory, aiming to guarantee a more dignified life. to rural workers.

Keywords: Rural Work, Labor Reform, Agribusiness.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda acerca das relações trabalhistas no agronegócio com o fulcro na precarização do trabalho rural dentro da sociedade atual. Sabe-se que no direito encontra-se diversas ramificações, sendo possível apreciar o direito do trabalho, o qual tem como finalidade regularizar e evitar que injustiças sejam feitas

entre empregado e empregador, fazendo com que eles tenham uma relação mais harmônica, ou seja, protegendo a classe trabalhadora. Para tanto, compreende a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços. Segundo Leite (2023, p.38): “O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo” destacando assim, a relevância do tema abordado neste trabalho.

A legislação específica para o trabalhador rural ocorreu de forma morosa, o Código Civil de 1918 foi o primeiro a mencionar sobre o labor na área rural, mas em 1963 surgiu a primeira legislação específica, sendo conhecida como o Estatuto do Trabalhador Rural, Lei nº 4214/63, a qual foi inspirada na Consolidação do Trabalhador Rural (CLT) de 1943. Contudo, atualmente a norma reguladora é a Lei nº 5.889/73, na qual possui muitas lacunas para serem preenchidas.

As relações trabalhistas no agronegócio são um tema relevante para compreender as dinâmicas sociais, econômicas e ambientais do setor que mais contribui para o PIB brasileiro (DELGADO, 2010). O agronegócio envolve uma complexa cadeia produtiva que abrange desde a agricultura até a indústria, o mercado e as finanças (DELGADO, 2010).

Nesse contexto, os trabalhadores rurais são agentes fundamentais para garantir a produção de alimentos, matérias-primas e energia para uma população crescente, mas infelizmente tem sido frequentemente marcada pela precarização do trabalho, bem como, baixos salários, jornadas extenuantes, falta de segurança no trabalho e violação dos direitos trabalhistas.

Apesar da sociedade se encontrar em constante evolução, o setor abordado nessa pesquisa necessita urgentemente do auxílio do Poder Legislativo, pois as normas precisam acompanhar o fluxo social para que tenham eficácia, promovendo a igualdade entre os trabalhadores de todos os setores produtivos.

Nesse sentido, levando-se em consideração o trabalhador rural, este presta serviços de natureza não eventual, realizando diariamente atividades árduas, se expondo em grandes perigos, percebendo, na maioria das vezes, apenas um salário mínimo e, por essa razão, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 dispôs de um rol de direitos, visando melhorar as condições sociais de trabalho.

Ocorre que, infelizmente, tais direitos não são observados na maioria dos casos, sendo possível observar que uma boa parte dos trabalhadores rurais não possuem a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), conseqüentemente,

não recebem o seguro-desemprego, remuneração do trabalho noturno e entre outros, onde o combinado é feito apenas verbalmente, entre empregador e empregado. Neste contexto tem-se a falta da presença ativa do Estado para fiscalizar e regulamentar o trabalho rural.

Segundo os dados da Coordenação de Relacionamento em 16/02/2022, o sistema de sindicato rural, possui em sua sede 1.976 sindicatos rurais e 1.136 extensões de base, sendo eles responsáveis por 27 federações estaduais. Porém, grande parte não trabalha com registro formalizado o que os afasta das garantias sindicais (DIESSE, 2017). Além disso, o estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIESSE), apresenta que apenas 591 mil (14,6%) de 4,0 milhões de assalariados rurais, declaram serem sócios de algum sindicato.

O distanciamento do sindicato, citado alhures, é uma das consequências da condição informal do trabalhador, porém, problemas de base da sociedade justificam e/ou explicam essa precariedade da mão de obra ofertada ao agronegócio. A população do campo é marcada historicamente pelo processo de colonização, pela baixa escolaridade, expropriação de terras e outros fatores que os colocam em contexto de fragilidade social.

Dessa forma, os trabalhadores rurais encontram-se grande parte em situação de exploração, e alguns pontos carecem de reflexão, os quais são propostos nesse estudo. O objetivo da pesquisa foi evidenciar as fragilidades e verificar quais pontos precisam ser ajustados para promover uma condição de maior bem-estar aos trabalhadores do agronegócio.

Primeiramente, vale destacar a falta da fiscalização por parte do Estado, acarreta o não cumprimento das leis trabalhistas, acarretando serias consequências aos trabalhadores. Seria de suma importância uma presença ativa, fazendo com que houvesse punições, seja através de multa, ou alguns incentivos que procurassem melhorias para os trabalhadores desse setor que tanto contribui para o crescimento econômico do país.

Deste modo, o presente trabalho se justifica pela falta de proteção que o grupo de trabalhadores rurais possuem em plena atualidade. Pois ainda que exista a Lei nº 5.889/73, não é o suficiente para sanar todas as necessidades e preencher as lacunas as quais existem, tendo em vista a sua falta de atualização, bem como, também

necessita da fiscalização da mesma, para que na prática ocorra conforme a legislação, visando garantir uma vida mais digna aos trabalhadores rurais.

O artigo aprecia em parâmetros de metodologia de natureza básica, com a finalidade de buscar conceitos amplos e discutir sobre o direito dos trabalhadores rurais, fazendo um estudo exploratório e descritivo, através de revisões realizadas por meio de pesquisa bibliográfica, em livros, doutrinas, códigos, artigos, revistas, leis, sites, jurisprudências e todo material que agregou informações relevantes e importantes com o objetivo de abordar todos os pontos propostos.

A função social desse estudo é destacar a necessidade de garantir condições dignas de trabalho no contexto do agronegócio, a partir das normativas brasileiras, as quais se encontram em vigência, abordando as fragilidades e a necessidade de complementação para que todos possam caminhar de forma mais igualitária respeitando os diversos tipos de trabalhadores, os quais possuem imensurável importância para a existência coletiva da vida em sociedade.

2 HISTÓRIA DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

A concepção de Direito do Trabalho, como um conjunto de normas jurídicas de proteção do trabalhador, é bastante recente no Brasil. Do surgimento das primeiras leis trabalhistas até os dias de hoje, ainda não se passaram cem anos, o que, em termos da Ciência do Direito, é considerado muito pouco tempo (ROMAR, 2022).

Prefacialmente, ao se examinar o Direito do Trabalho, há necessidade de se lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, como também dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos.

Ao analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo. Heráclito (apud Martins, 2023, p. 77) já dizia: “O homem que volta a banhar-se no mesmo rio, nem o rio é o mesmo rio nem o homem é o mesmo homem”. Isso ocorre porque o tempo passa e as coisas não são exatamente iguais ao que eram, mas precisam ser estudadas para se compreender o futuro, de modo que não se pode romper com o passado, desprezando-o.

Nesta esteira, é impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado, posto que é o ramo do Direito muito dinâmico, mudando as condições de trabalho com muita frequência.

Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especialmente, do Direito de Trabalho, como ocorre com nossa Constituição atual (MARTINS, 2023).

A Constituição de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício (art. 179, XXV), pois deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões.

Reconheceu a Constituição de 1891 a liberdade de associação (§ 8º do art. 72), que tinha na época caráter genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública. Permitia a livre associação (§ 8º do art. 72). Era livre o exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (§ 24).

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país, vez que existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários, implicando no surgimento de uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930 (MARTINS, 2023).

Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho no Brasil inicia-se a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral (ROMAR, 2022).

A Constituição de 1934 é a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, ao discorrer acerca da garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121).

A Carta Constitucional de 10/11/1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi

criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação.

Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139 da Constituição Federal de 1937).

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as.

Durante a década de trinta, foram tantas as leis trabalhistas expedidas e outras tantas revogadas, que em um determinado momento havia grande dificuldade para sua aplicação e seu estudo. O estabelecimento de direitos trabalhistas foi uma forma de fazer média com a classe trabalhadora, outorgando benefícios aos dirigentes sindicais em troca do sindicato único, da intervenção e interferência no sindicato (MARTINS, 2023).

A Constituição de 1946 é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior, pois foi votada pelo Congresso Nacional. Nela encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior.

Ademais, surge a Lei nº 605/49, versando sobre o repouso semanal remunerado; a Lei nº 3.207/57, tratando das atividades dos empregados vendedores, viajantes e praticistas; a Lei nº 4.090/62, instituindo o 13º salário; a Lei nº 4.266/63, que criou o salário-família etc.

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, no art. 158, tendo praticamente a mesma redação do art. 157 da Constituição de 1946, com algumas modificações. A Emenda Constitucional nº 1, de 17/10/1969, repetiu praticamente a Norma Ápice de 1967, no art. 165, no que diz respeito aos direitos trabalhistas.

No âmbito da legislação ordinária, é possível lembrar a Lei nº 5.889/73, versando sobre o trabalhador rural; a Lei nº 6.019/74, tratando do trabalhador

temporário; o Decreto-Lei nº 1.535/77, dando nova redação ao capítulo sobre as férias da CLT etc.

Em 05/10/1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social.

Recentemente, porém, através da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, a CLT sofreu a sua mais ampla e significativa alteração. Dos 922 (novecentos e vinte e dois) artigos da CLT, foram alterados 54 (cinquenta e quatro), inseridos 43 (quarenta e três) novos artigos e 9 (nove) foram revogados, totalizando 106 (cento e seis) modificações. Muitas dessas alterações, em especial as que consubstanciam a previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, terão reflexos significativos na própria estrutura do Direito do Trabalho e inauguram um novo momento das relações de trabalho no Brasil.

Em 5 de novembro de 2019 foi publicado o Decreto n. 10.088, que consolida os atos normativos sobre promulgação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificadas pelo Brasil.

Em 10 de novembro 2021 foi publicado o Decreto n. 10.854, que, nos seus 188 artigos, traz uma regulamentação de disposições relativas à legislação trabalhista.

Em 20 de dezembro de 2021 foi publicado o Decreto n. 10.195, que dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho e demais órgãos colegiados no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.

No âmbito constitucional, a análise do Direito do Trabalho no Brasil deve ser feita em dois períodos, tendo como marco divisor a Revolução de 1930, ou seja, as Constituições Brasileiras anteriores a 1930 (1824 e 1891) e as posteriores a 1930 (1934, 1937, 1946, 1967, com as modificações introduzidas pela Emenda Constitucional n. 1 de 1969, e 1988).

A Constituição Federal de 1988 tem um forte conteúdo social, englobando disposições referentes aos direitos e garantias individuais (art. 5º), aos direitos sociais (art. 5º a 11) e, ainda, às disposições que compõem o Título VIII (Da Ordem Social).

Entre os diversos avanços democráticos trazidos, o Texto Magno conferiu novo status ao Direito do Trabalho, mediante princípios, regras e institutos jurídicos que

acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileiras (ROMAR, 2022).

2.1 As Relações Trabalhistas no Agronegócio

As relações trabalhistas no agronegócio têm suas particularidades devido às características específicas da atividade agrícola. O agronegócio engloba diversas etapas, desde a produção agrícola até a comercialização de produtos agropecuários, envolvendo diferentes tipos de trabalhadores, como agricultores, pecuaristas, trabalhadores rurais, safristas, entre outros (PFLUG, 2018).

Antes de profundar mais no assunto, é necessário fazer uma pequena distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Sendo a primeira, considerada, como "Relação de trabalho é a relação jurídica entre o prestador de serviços (trabalhador) e o tomador de serviços, que pode ser física ou intelectual, com ou sem remuneração." (MARTINS, 2023, p.368), logo, tem um sentido mais amplo, compreendendo o trabalho humano.

Por sua vez a relação de emprego é mais restrita, é uma espécie da relação de trabalho, que se fundamenta no vínculo entre empregado e empregador, caracterizado por cinco requisitos presentes no artigo 3º da CLT, são eles: alteridade, personalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade.

Segundo Romar:

Ao contrário da relação de trabalho, que é genérica e que se refere a todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano, a relação de emprego, embora também tenha por fundamento o trabalho humano, é específica, possuindo características próprias que a distinguem das demais formas de prestação de serviço. [...] Portanto: todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado (2023, p.175).

No Brasil, as relações trabalhistas no agronegócio são regidas pelas mesmas leis trabalhistas gerais aplicáveis a outros setores, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores. No entanto, existem leis e normas específicas que consideram as peculiaridades do trabalho no campo.

A Lei nº 5.889/1973, conhecida como Estatuto do Trabalhador Rural, é uma legislação específica que regulamenta as relações de trabalho no campo. Essa lei define os direitos e deveres dos trabalhadores rurais, estabelecendo questões como jornada de trabalho, remuneração, férias, descanso semanal remunerado, entre outros.

Além disso, existem as Normas Regulamentadoras (NRs) emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelecem os requisitos de saúde e segurança no trabalho para as atividades rurais. A NR-31, por exemplo, trata das condições de segurança, saúde e bem-estar no trabalho agrícola.

No âmbito das relações coletivas de trabalho, os trabalhadores rurais também têm o direito de se organizar em sindicatos e negociar coletivamente com os empregadores. As convenções coletivas de trabalho podem ser celebradas para estabelecer condições específicas para os trabalhadores do agronegócio (DIEESE, 2017).

Além das leis e regulamentos específicos, o setor do agronegócio muitas vezes enfrenta desafios adicionais nas relações trabalhistas, como a sazonalidade das atividades agrícolas, a contratação de trabalhadores temporários, a exigência de trabalho em condições climáticas adversas e a necessidade de garantir condições adequadas de trabalho e segurança no campo.

É importante que os empregadores no agronegócio estejam cientes das obrigações legais, cumpram as leis trabalhistas, garantam condições seguras de trabalho e respeitem os direitos dos trabalhadores. Da mesma forma, é essencial que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e deveres, busquem orientação quando necessário e exijam o cumprimento da legislação trabalhista vigente.

2.2 Relação entre o Empregador e Empregado Rural

Como sujeito da relação de emprego, o empregador é o tomador dos serviços; aquele que contrata o trabalho prestado de forma pessoal, subordinada, contínua e mediante remuneração pelo empregado (ROMAR, 2022).

O legislador define empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (art. 2º, caput, CLT).

Assim, é possível afirmar que empregador será a pessoa física ou jurídica que contratar empregados.

A doutrina admite também que os entes não dotados de personalidade jurídica (entes despersonalizados) sejam empregadores, sendo considerados sujeitos de direito. É o caso, por exemplo, dos condomínios, espólios e massas falidas (ROMAR, 2022).

A lei equiparou ao empregador, “para os efeitos exclusivos da relação de emprego”, e desde que admitam empregados (art. 2º, § 1º, CLT): os profissionais liberais; as instituições de beneficência; as associações recreativas; outras instituições sem fins lucrativos.

Na realidade são empregadores (e não são apenas equiparados a empregador) todo e qualquer ente sem fim lucrativo, desde que utilize a força de trabalho de empregados (ROMAR, 2022).

A partir das ideias acima analisadas, é possível adotar uma definição bastante simples: empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem finalidade lucrativa, que admitir empregados, ou seja, existindo apreensão de trabalho de uma pessoa física, prestado com pessoalidade, continuidade, subordinação e mediante remuneração, o sujeito de direito tomador desse serviço será empregador.

Com relação ao empregador rural, tem-se que perfaz “a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados” (art. 3º, da Lei n. 5.889/73).

Inclui-se na atividade econômica rural a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na CLT – art. 3º, § 1º, da Lei 5.889/73.

Por sua vez, no tocante a empregado rural, o art. 7º, b, da CLT excluiu expressamente a aplicação das normas trabalhistas nela previstas ao trabalhador rural:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

[...]

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;

A exclusão dos rurais do sistema de proteção trabalhista, que foi criado no Brasil a partir dos anos de 1930 e que culminou com a aprovação da CLT em 1943, permaneceu até o início dos anos de 1960, quando, com a entrada em vigor, em 02.06.1963, do Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), implantado pela Lei n. 4.214, foi conferida proteção trabalhista a eles.

Posteriormente, as relações de emprego rural passaram a ser reguladas pela Lei n. 5.889, de 08.06.1973, que aproximou, em grande parte, a proteção do rural à conferida aos empregados urbanos (ROMAR, 2022).

No entanto, somente com a Constituição Federal de 1988 foi instituído um sistema de proteção paritária aos urbanos e aos rurais. Nesse sentido, o caput do art. 7º da Constituição Federal estabelece: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)”.

Assim, atualmente, os direitos dos empregados rurais são praticamente os mesmos dos urbanos, havendo, porém, algumas especificidades previstas na Lei n. 5.889/73 e no decreto regulamentador (Decreto n. 10.854/2021).

Destarte, tem-se que empregado rural 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” (art. 2º, Lei n. 5.889/73).

Em relação ao empregado rural estão presentes as características da relação de emprego, ou seja, o trabalho é desenvolvido por pessoa física, com personalidade, com continuidade, com subordinação e mediante remuneração (ROMAR, 2022).

No entanto, existem requisitos específicos que necessariamente devem estar presentes para que se possa caracterizar a relação de emprego rural: que o trabalho seja desenvolvido para empregador rural; que o trabalho seja desenvolvido em propriedade rural ou prédio rústico.

Em relação ao primeiro requisito (trabalho para empregador rural), considera-se como atividade agroeconômica a exploração de atividade agrícola e rural com finalidade lucrativa, bem como a exploração de atividade industrial em estabelecimento agrário não compreendido na CLT e a exploração de turismo rural ancilar à exploração agroeconômica (art. 3º, § 1º, Lei n. 5.889/73).

Nesse sentido, os empregados que trabalham em empresas de reflorestamento que, embora tecnicamente sejam consideradas como empresas que exercem atividades urbanas, têm seus empregados caracterizados como rurais (OJ 38, SDI-1, TST).

O § 4º, do art. 84, do Decreto n. 10.854/2021 prevê que:

[...] consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:

I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização; e

II - o aproveitamento dos subprodutos provenientes das operações de preparo e modificação dos produtos in natura de que trata o inciso I.

Já o § 5º menciona que para os fins previstos no § 3º¹ não será considerada indústria rural aquela que, operando a primeira transformação do produto agrário, altere a sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima.

A transformação da matéria-prima, em sua aparência ou qualidade, é o principal processo da industrialização de um produto. Apesar de o processo industrial envolver outros métodos, apenas o da transformação da aparência foi o considerado para diferenciar, para fins trabalhistas, uma indústria urbana da rural. Logo, se houver qualquer processo de industrialização sem transformar a matéria-prima na sua aparência in natura, isto é, sem mudar a forma como vem da natureza, a indústria será rural. Se, todavia, alterá-la, será empresa urbana (CASSAR, 2018).

Desta forma, o beneficiamento, a embalagem, o ensacamento, o acondicionamento, o descaroçamento, o descascamento, a limpeza, a pasteurização, o resfriamento, a fermentação, a secagem, o seccionamento, o abate, o corte etc. são considerados atividades rurais (CASSAR, 2018).

O segundo elemento específico necessário para a caracterização da relação de emprego rural é o local da prestação de serviços do trabalhador: propriedade rural ou prédio rústico.

A conceituação de propriedade rural ou prédio rústico, segundo Romar (2022, p. 315) pode ser analisada sob dois enfoques:

¹ 3º Considera-se como atividade agroeconômica, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica.

- genérico — propriedade rural ou prédio rústico são os imóveis onde haja exploração, por empregador rural, de atividade agrícola ou pecuária com finalidade lucrativa;
- específico — a diferença entre propriedade rural e prédio rústico está definida a partir da localização do imóvel, ou seja, tratando-se de imóvel localizado em área rural, teremos uma propriedade rural para fins da Lei n. 5.889/73; estando, porém, o imóvel localizado em área considerada geograficamente urbana, mas nele sendo exercida atividade agroeconômica, será considerado como prédio rústico e os trabalhadores que ali exercem suas atividades serão rurais.

Em assim sendo, ainda que haja processo de industrialização no estabelecimento, se a atividade desenvolvida for agroeconômica, o empregado será rural.

3. LEGISLAÇÕES PERTINENTES ACERCA DO TRABALHO RURAL

3.1 Trabalho Rural na CLT

Sabe-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi uma conquista de grande importância para a sociedade, sendo um marco relevante, entretanto, teve o foco mais para os trabalhadores urbanos, fazendo com que o trabalho rural fique um pouco à mercê.

O trabalho rural na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é regido apenas por alguns artigos, o que pode ser considerado injusto, posto que são previstos de forma desorganizada, fazendo com que fique difícil de compreender e colocar em prática.

O art. 7º, b, da CLT excluiu expressamente a aplicação das normas trabalhistas nela previstas ao trabalhador rural, assim considerados aqueles que, exercendo 15 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 (ROMAR, 2022).

A presente exclusão dos rurais do sistema de proteção trabalhista, que foi criado no Brasil a partir dos anos de 1930 e que culminou com a aprovação da CLT

em 1943, permaneceu até o início dos anos de 1960, quando, com a entrada em vigor, em 02.06.1963, do Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), implantado pela Lei n. 4.214, foi conferida proteção trabalhista a eles.

Com a criação do Estatuto do Trabalhador Rural, iniciou-se um novo caminho rumo aos direitos trabalhistas no âmbito rural e agrícola, que objetivava garantir aos trabalhadores direitos similares aos trabalhadores urbanos. Todavia, somente anos depois, com a Lei nº 5.889, de 1973, que foram instituídas regras exclusivas ao profissional do campo, garantindo direitos que abrangessem o seu cotidiano e as características específicas da atividade rural (MARTINS; FARIA, 2022).

Assim, com o passar do tempo as relações de emprego rural passaram a ser reguladas pela Lei n. 5.889, de 08.06.1973, que aproximou, em grande parte, a proteção do rural à conferida aos empregados urbanos. Possuem alguns pontos importantes sobre o trabalho rural presente na CLT, nos quais são:

- Registro do trabalhador rural: Assim como nos demais setores, é obrigatório o registro do trabalhador rural, formalizando o contrato de trabalho e realizando os devidos registros junto aos órgãos competentes.

- Jornada de trabalho: A jornada de trabalho do trabalhador rural é de, no máximo, 8 horas diárias ou 44 horas semanais, com possibilidade de prorrogação mediante acordo ou convenção coletiva. Horas extras devem ser pagas com adicional.

- Descanso: O trabalhador rural tem direito a um intervalo mínimo de 1 hora para repouso ou alimentação, que pode ser reduzido mediante acordo ou convenção coletiva. Também é garantido o descanso semanal remunerado.

- Férias: O trabalhador rural tem direito a férias anuais remuneradas de 30 dias, com acréscimo de 1/3 do salário. As férias podem ser fracionadas em até 2 períodos, desde que um deles seja de, no mínimo, 10 dias.

- Salário: O salário do trabalhador rural deve ser pago em moeda corrente, não sendo permitido o pagamento em mercadorias ou vales.

- Segurança e saúde do trabalhador: O empregador rural é responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, adotando medidas de prevenção de acidentes e fornecendo os equipamentos de proteção necessários.

- Benefícios previdenciários: Os trabalhadores rurais têm direito aos benefícios previdenciários, como aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e outros, desde que cumpridos os requisitos estabelecidos na legislação previdenciária.

Esses são apenas alguns dos principais pontos referentes ao trabalho rural na CLT. No entanto, é importante destacar que existem normas específicas para o trabalho rural, como a Lei nº 5.889/1973 e o Decreto nº 73.626/1974, que complementam as disposições da CLT e regulamentam de forma mais detalhada as relações de trabalho no campo.

3.2 A Proteção Do Trabalho Rural Na Constituição Federal De 1988

A Constituição Federal de 1934 foi o primeiro instituto normativo a reconhecer os direitos do trabalho rural.

O artigo 121 do dispositivo supracitado era direcionado ao amparo dos trabalhadores rurais e urbanos, pois se relacionava com a economia do país. No parágrafo 4º do artigo referido era garantida a regulamentação própria para a classe rural, com objetivo de melhor aproveitamento das terras do país.

O interesse da época restava evidenciado no parágrafo 5º, apresentando a preocupação do legislador na organização das famílias, nas localidades com grande número de trabalhadores, em colônias agrícolas, com o objetivo de facilitar a vida no campo, longe dos grandes centros urbanos (MARTINS; FARIA, 2022).

No entanto, a Constituição Federal Brasileira de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, é um legado democrático, posto que resguarda direitos fundamentais individuais e sociais, como base da afirmação do cidadão socializado, em condições mínimas de interação social (ROSA, 2022).

Dessa forma, a Carta Magna dispõe sobre os direitos trabalhistas dentro do título dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, objetivando demonstrar a necessidade de considerar a relação trabalhista, seja ela urbana ou rural, como uma forma de proteção aos direitos humanos (ROSA, 2022).

A Constituição Federal de 1988, especificamente em seu artigo 7º, igualou os direitos do trabalhador rural aos do trabalhador urbano, senão vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide DecretoLei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Em assim sendo, denota-se que os direitos regidos pela Constituição Federal de 1988 são de suma importância para o trabalho agrícola, pois sem eles, essa categoria ficaria totalmente desamparada com leis cada vez mais desatualizadas.

Portanto, a Constituição Federal alterou um simples artigo, mas que deu uma nova perspectiva para o direito do trabalho rural, restando inegável avanço. Tal ato significa a confirmação jurídica de que ao trabalho rural deve ser dada a mesma relevância do trabalho urbano.

4. OS PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AO TRABALHADOR RURAL

Prefacialmente, a denominada Reforma Trabalhista iniciou-se em 22/12/2016 com o Projeto de Lei n.º 6.787/2016, encaminhado pelo Presidente da República à Câmara dos Deputados, o qual alterava apenas as redações ou inseria disposições aos seguintes artigos da CLT: 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775.

Em outros dizeres, o referido Projeto de Lei se referia a tão somente sete artigos que alterariam a Consolidação das Leis do Trabalho, enfatizando a introdução do artigo 611-A, que incluía a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis estatais.

Ocorre que o Projeto de Lei supracitado fora, substancial e antidemocraticamente, ampliado pela Câmara dos Deputados, de modo que acrescentou e modificou 97 (noventa e sete) artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, sob o argumento da necessidade de modernização das relações trabalhistas, a Reforma instituiu novos três princípios – liberdade, segurança jurídica

e simplificação –, invertendo alguns valores e regras de proteção ao trabalhador, consagrados em diversas outras normas constitucionais e internacionais (LEITE, 2023).

Em assim sendo, a Reforma Trabalhista inovou as relações de trabalho no país, atingindo tanto os trabalhadores urbanos como os rurais.

Concernente os impactos no âmbito rural, estes atingem, principalmente, a questão do transporte de empregados para laborar em propriedades onde não há transporte público e, ainda, os contratos de trabalho por safra (PAULA; SILVA; PEDROSA, 2022).

Em que pese não abordar o trabalho agrícola de forma específica, convém ressaltar que a reforma trabalhista em vigor repercutirá no campo, cuja principal preocupação está envolta do estímulo à terceirização, posto que a nova redação dada pela Lei 13.429/2017 menciona explicitamente acerca da possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade desempenhada pelos empregadores (PAULA; SILVA; PEDROSA, 2022).

A terceirização pode ser identificada com o processo de horizontalização das atividades numa determinada empresa, produzindo-se, em virtude disto, certa dependência entre elas, isto é, entre a empresa principal e as terceiras que forem contratadas para a prestação de serviços específicos, ou fornecimento de insumos, componentes etc., em relação de verdadeira parceria, regida pela confiança, seriedade e boa-fé (LIMA, 1999, p. 33 apud ROSA, 2022, p. 22).

A terceirização do trabalho agrícola, nesse contexto, é restrita e deve acentuar o uso das formas mais frequentes de terceirização, como a intermediação por "empreiteiros" e a contratação de cooperativas de mão de obra, vez que em um mercado marcado pelas nacionalidades dos vínculos e pela informalidade, a terceirização implicou na desregularização das relações de trabalho no campo (PAULA; SILVA; PEDROSA, 2022).

Dessa forma, a terceirização no âmbito rural traz a oportunidade de realização de serviços a mais de um empregador rural, possibilitando maior ganho pecuniário para o trabalho no campo. Contudo, o grande problema é a terceirização irrestrita, isto é, o tomador de serviço terceirizado segue mantendo o controle sobre a atividade realizada pelo trabalhador, mas se exime da responsabilidade perante o mesmo, o que por si só já caracteriza a precarização do trabalho, somado com a situação de difícil acesso a justiça criada pela terceirização, realidade corriqueira no âmbito rural (ROSA, 2022).

Ademais, uma das mudanças mais significativas para os trabalhadores rurais é o fim do pagamento pela hora de deslocamento, vez que não serão computadas como jornada de trabalho e nem como salário, conseqüentemente nem como tempo trabalhado.

Segundo Rosa (2022, p. 21):

As horas de deslocamento entre casa e trabalho, as chamadas horas in itinere foram um dos principais pontos de afetação da reforma trabalhista na seara da jornada de trabalho. Anteriormente, as horas de deslocamento eram consideradas como tempo à disposição do empregador, por isso, era computado na jornada de trabalho quando o local do serviço era de difícil acesso ou quando não era fornecido transporte público ou que a locomoção era oferecida pelo empregador. Já com o advento da nova lei, tais horas deixam de ser contadas como jornada de trabalho, não integram salário e, conseqüentemente não é considerado como tempo trabalhado. Vejamos o artigo 58, §2º da CLT: “Art. 58 § 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 qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.

Assim, nos locais de difícil acesso, é comum que o empregador rural disponibilize meios de transporte para seus empregados (PAULA; SILVA; PEDROSA, 2022).

Assim, a supressão das horas de deslocamento representa uma grande perda para os trabalhadores rurais, haja vista que essa classe enfrenta diversas dificuldades para chegar no local de trabalho, sendo que a maioria gasta horas no trajeto e agora deixará de ser levado em consideração esse lapso (PFLUG, 2018).

Outra mudança significativa diz respeito às férias:

Antes da reforma trabalhista, as férias só podiam ser parceladas em condições excepcionais. Com a nova CLT, as férias podem ser parceladas em até três vezes, sendo que, pelo menos, um dos períodos precisa ter ao menos quatorze dias corridos, e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada. Além disso, o período não pode iniciar nos dois dias que antecedem um feriado ou em um dia do que já seria um repouso semanal remunerado (PAULA; SILVA; PEDROSA, 2022, p. 08).

O trabalho intermitente não era previsto na antiga Consolidação da Leis do Trabalho. O produtor rural precisa de mão de obra temporária durante o período de safra, razão pela qual a Reforma Trabalhista incluiu a opção do contrato intermitente.

Com relação ao contrato intermitente, imperioso destacar a conceituação elaborada por Martins (2023, pp. 367/368), senão vejamos:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (§ 3º do art. 443 da CLT).

No âmbito rural, o contrato intermitente ocorre em produções agrícolas por safra porque nesses casos o produtor e empregador rural não necessitam de determinados tipos de mão de obra diariamente (PAULA; SILVA; PEDROSA, 2022).

Denota-se que, a nova disposição legal, não determinou um mínimo de horas a serem cumpridas para a contratação de um trabalhador intermitente, todavia, continuam valendo as horas máximas de jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Na prática, quando o empregador necessitar da mão de obra do empregado, o acionará com, no mínimo, 03 (três) dias de antecedência, adiantando, todavia, qual será a jornada que o trabalhador deverá cumprir (artigo 452-A, § 1º, Lei nº 13.467).

Nestes casos, a gestão na comunicação deve ser eficaz diante os prazos legais para o empregador e empregado, sendo que este, possui um dia útil para responder a solicitação, de forma que, sem resposta, a oferta será considerada recusada e não caracterizada como insubordinação, seja ela por silêncio ou expressa (artigo 452-A, § 3º da Lei nº 13.467).

Assim, pode-se dizer que havendo aceitação da proposta pelo empregado, consolida o vínculo laboral e o cumprimento das regras dispostas em contrato, as quais, se rompidas pelas partes, podem gerar multa de 50% (cinquenta por cento) correspondente a remuneração que seria paga naquele período trabalhado, consoante previsão do artigo 452-A, § 4º, da CLT.

Além disso, o trabalhador contratado para esse tipo de regime não deixa de ter direito ao proporcional de férias e 13º salário, repouso semanal remunerado e os adicionais legais, nos termos do artigo 452-A, § 6º da Lei nº 13.467/2017.

Em assim sendo, verifica-se que são perceptíveis as mudanças e os futuros reflexos da reforma trabalhista no campo, de modo que imperiosa a análise da lei e a sua aplicação a cada caso objetivando evitar eventuais prejuízos ao trabalhador rural (PAULA; SILVA; PEDROSA, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista aplicada na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 objetiva trazer à realidade a dinâmica das atuais relações de trabalho, que surgiram com as inovações tecnológicas, mormente sua aplicação e impactos ao trabalhador rural.

Isto posto, a reforma supracitada contempla alguns benefícios aplicados no meio urbano que foram igualmente transferidos e estendidos para o meio rural, sem excluir ou mesmo diminuir direitos assegurados na Constituição Federal.

A mudança da legislação trabalhista é vista, no meio rural, como uma necessidade imprescindível diante das especificidades do trabalho no campo, como alterações climáticas e outros fatores que afetam diretamente o calendário da colheita e demandam flexibilidade dos fatores de produção.

Pelo exposto, o direito do trabalho deve estar em constante evolução com a sociedade para continuar acompanhando as necessidades dos trabalhadores rurais, visando evitar a precarização de direitos.

Com o advento da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), esperava-se que o trabalhador do campo seria contemplado com mais direitos e proteção, mas o que ocorreu foi o contrário, posto que com a reforma houve a flexibilização e mitigação de alguns direitos dos empregados rurais.

Assim, evidente que a relação trabalhista no campo somente terá a sua estabilidade, se houver uma nova evolução legislativa e, ainda, fiscalização ativa do Estado nas relações de trabalho rurais, visto que a lei representa o reflexo da sociedade, devendo ser adequada para proteger e resguardar os interesses e direitos dos cidadãos.

Portanto, notório que além da necessidade de criação de novas leis, hajam também a fiscalização destas, para que na prática ocorra conforme a teoria, visando garantir uma vida mais digna aos trabalhadores rurais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. [S. l.], 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 nov. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. [S. l.: s. n.], 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05 nov. 2023.

CARDOSO, Alessandro Mendes; CIRILO, Simone Bento Martins. **Reforma trabalhista e a exclusão do prêmio do salário de contribuição**. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/275447/reforma-trabalhista-e-a-exclusao-do-premio-dosalario-de-contribuicao>. Acesso em: 05 nov. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, G. C. . **'A Questão Agrária e o Agronegócio no Brasil'**. In: Miguel Carter. (Org.). **'Combatendo a Desigualdade Social - O MST e a Reforma Agrária no Brasil**. 1aed.São Paulo: Editora da UNESP, 2010, p. 11-563.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. DIEESE, [S. l.], p. 1-22, 1 maio 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2023.

FARIA, Helio Wiliam Cimini Martins; MARTINS, Cecília Teixeira. **O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO ALINHADO AOS PRINCÍPIOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO: uma análise sobre o trabalhador rural**. Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas, [s. l.], v. 1, ed. 4, 2022. Disponível em: <http://fadipa.educacao.ws/ojs-2.3.3-3/index.php/cjuridicas/article/view/497>. Acesso em: 30 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 15. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 39. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2023.

PAULA, Anna Carolina Carvalho de; SILVA, Yasmin das Graças Cruz; PEDROSA, Jussara Melo. **O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO À LEI Nº 5.889 DE 1973 NO ESTATUTO DA TERRA**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade de Uberaba, [S. l.], 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1957/1/TCC%20-%20ANNA%20CAROLINA%20E%20YASMIN.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2023.

PFLUG, Samantha Ribeiro Meyer. **Reforma trabalhista: agronegócio e desenvolvimento**. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 244-260, maio/ago. 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6811005.pdf> Acesso em: 6 nov. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. – 8. ed. – São Paulo: Saraiva-Jur, 2022.

ROSA, Ana Luiza Santos. **AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AGRONEGÓCIO A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL**. Orientador: Gil Cesar Costa de Paula. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia-GO, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/3778>. Acesso em: 29 out. 2023.