



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AGRONEGÓCIO
A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL

ORIENTANDA– ANA LUIZA SANTOS ROSA
ORIENTADOR- PROF. DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA

GOIÂNIA-GO
2022

ANA LUIZA SANTOS ROSA

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AGRONÉGOIO

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador - PROF. DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA

Examinador: Prof. CASSIANO LEMOS PELIZ

SUMÁRIO

RESUMO	04
INTRODUÇÃO	05
1 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO TRABALHISTA	06
1.1 RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AGRONÉGOcio	08
1.1.1 Relação empregador e empregado rural.....	09
1.2 DIFERENÇAS ENTRE O TRABALHADOR URBANO E RURAL.....	10
1.2.1 Os desafios enfrentados pelo trabalhador rural.....	12
2 LEGISLAÇÃO QUE VERSA SOBRE TRABALHO RURAL	14
2.1 O TRABALHO RURAL NA CLT	14
2.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR RURAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988	16
2.3 LEIS ESPECÍFICAS SOBRE TRABALHO RURAL	17
3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO TRABALHO RURAL.....	19
3.1 PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA.....	20
3.1.1 A jornada de Trabalho e as Horas in itinere	20
3.1.2 A terceirização.....	21
3.1.3 As novas modalidades contratuais.....	23
3.2 O TRABALHO RURAL E A INSEGURANÇA JURÍDICA.....	23
CONCLUSÃO.....	25
REFERÊNCIAS.....	26

RESUMO

O presente estudo teve como foco discutir sobre as relações trabalhistas no meio rural, buscando analisar as condições trabalho no campo. Com ascensão do agronegócio como atividade econômica, surgiu a preocupação com a garantia dos direitos do trabalhador rural. Destarte, as transformações no meio agrícola propiciaram a precarização do trabalho rural, além disso, o fato da legislação existente sobre essa categoria ser tão obsoleta gera grande insegurança jurídica. Nesse sentido, discorreu-se acerca do perfil do trabalhador rural e sobre como as recentes mudanças trabalhistas impactam essa classe trabalhadora.

Palavras-chave: relações trabalhistas; trabalhador rural; precarização; agronegócio; legislação.

INTRODUÇÃO

O marco inicial para o modelo de trabalho assalariado é a Revolução Industrial, a partir daí, deu-se a necessidade da criação de leis que protegessem e regulamentassem os trabalhadores. Dessa forma, diante de vários abusos, precarização do trabalho e ausência de garantias legais, surgiu Direito do Trabalho, ramo do direito que exsurgiu para disciplinar as relações trabalhistas e, mormente, proteger a classe trabalhadora.

Após o término da escravidão no final do Século XIX, teve início a história do direito trabalhista no Brasil. Em 1º de maio de 1.943, surgiu por meio do Decreto nº 5.452, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, na qual se englobam a maioria dos direitos e deveres trabalhistas.

Durante esse processo o trabalho rural não ficou esquecido, entretanto, as leis que tratam do trabalho rural não acompanharam a modernização do agronegócio, gerando a precarização de direitos dessa categoria.

Dessa forma, o presente trabalho busca analisar as relações trabalhistas, pontuar os avanços legislativos, bem como, também, seus retrocessos, além de, as mudanças advindas com a reforma trabalhista e suas implicações para o trabalhador do campo.

Essa pesquisa encontra-se dividida em três capítulos. No primeiro ponto será abordado a precarização das condições de trabalho e dos direitos trabalhistas no campo. O segundo, tratará de uma análise sobre leis vigentes que buscam proteger e regulamentar o trabalho rural e de forma garantir o direito do trabalhador rural mediante a escassez de leis regulamentadoras.

No terceiro e último ponto, tem o foco de mensurar os impactos negativos da reforma trabalhista para o trabalho no campo, bem como, a flexibilização das relações de trabalho rurais e a individualização dos riscos, e, por fim, os pontos mais relevantes das transformações trabalhistas no meio rural.

A metodologia a ser utilizada na elaboração da pesquisa envolverá o método dedutivo e a pesquisa teórica. A produção acadêmica será feita com uso de artigos publicados em periódicos, publicação de teses acadêmicas, manuais jurídicos e textos oriundos da Internet.

1 BREVE HISTÓRIA DO DIREITO TRABALHISTA

O trabalho sempre esteve presente na sociedade desde seus primórdios, e, ao longo do tempo, várias foram suas formas e condições. A história do trabalho tem início quando o indivíduo começa a usar a mão de obra alheia com a finalidade de produzir bens e riquezas.

A fase pré-industrial compreende desde o início da humanidade até a chamada Revolução Industrial. Essa fase engloba algumas formas de trabalho como a escravidão, servidão e as corporações de ofício, tendo em vista que essas foram os primeiros modos de trabalho, vale ressaltar que na fase pré-industrial não existe nenhum mecanismo de proteção ao trabalhador.

A partir do Século XVIII, com o estabelecimento do modelo capitalista de produção, houve uma grande transformação socioeconômica denominada Revolução Industrial, o que deu início a fase industrial. A partir daí, o trabalho ganhou uma nova forma, passou a ultrapassar os limites das atividades braçais, de manufatura e do labor no campo, sendo substituído pela atividade assalariada.

Dessa forma, deu-se a migração dos trabalhadores do campo para as cidades, que eram os locais de estabelecimento das fábricas, onde a demanda por empregados para operarem os maquinários se tornava cada vez maior, contexto este, que resultou em grandes e desordenadas concentrações urbanas, expondo os operários a condições de extrema precariedade.

Nesse sentido, foi no contexto pós-revolução Industrial, diante realidade de abusos, precarização do trabalho, de exploração de operários e, principalmente, da ausência de garantias legais, os empregados, sob o ímpeto reivindicatório, começaram a se organizar em grupos com a finalidade de exigir dos empregadores melhores condições de trabalho. De modo geral, esta organização operária figurou como o marco inicial do para surgir a necessidade de uma legislação protetiva ao trabalhador.

Nesse contexto, o Estado deixa de abster-se e passa a interferir nas relações de trabalho, para estabelecer limites à liberdade das partes, buscando proteção ao trabalhador, por meio da legislação proibitiva de abusos do

empregador, como a finalidade de manter a dignidade do homem no trabalho. (GARCIA,2017).

Segundo Romar (2018), outro marco importante para a construção do Direito de Trabalho foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 através do Tratado de Versalhes. Com a finalidade de promover a justiça social e proporcionar acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, a OIT é uma agência tripartite na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros buscam condições justas de trabalho, superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Segundo Umbelino (2014), as primeiras acepções de trabalho humano alheio, subordinado e livre no Brasil se dá após o término da escravidão no final do Século XIX, pois houve um crescimento da mão de obra assalariada e um movimento de consolidação das relações de trabalho. As conquistas em relação ao trabalho foram tardias, pois o rompimento com a escravidão foi lento.

O primeiro grande marco para o Direito do Trabalho brasileiro foi em 1930, no governo de Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, além de dar o pontapé inicial para a elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral.

Logo após, deu-se o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), surgiu a partir do Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1.943, além de ser reconhecida como símbolo da unificação trabalhista no Brasil. Com ela, originou-se uma legislação trabalhista clara e protetiva no país, responsável por proteger os trabalhadores, regulamentar as relações de trabalho e processo do trabalho, de forma que as regras ficassem mais acessíveis a todos.

Outro marco relevante é a recente reforma trabalhista que ao contrário de buscar por avanços, a Lei nº 13.464/17 foi sancionada, trazendo mudanças importantes no Direito do Trabalho, concretizando perdas de direitos fundamentais conquistados ao longo de muitos anos de lutas e transformações, e, totalizando 106 modificações.

O Direito do Trabalho é conceituado como “o ramo da ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e

empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador.”(ROMAR, 2018). Portanto, percebe-se que o Direito do Trabalho é de suma importância para as relações sociais de subordinação.

1.1 RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AGRONÉGOCIO

A relação de trabalho consiste em um vínculo jurídico baseado em uma obrigação de fazer ligado ao trabalho humano e à prestação de serviços. O desenvolvimento das formas de trabalho oferece mais equilíbrio social e econômico, além de alavancar o desenvolvimento tecnológico e social, já que amplia as possibilidades de produção e suprir as necessidades das pessoas (ROMAR, 2018).

Já a relação de emprego 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, pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade.

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 (ROMAR, 2018, p.129).

O crescimento do Brasil depende do trabalho no campo, pois o agronegócio é um dos seguimentos que mais cresce no país mesmo em tempos de crise, sendo assim, responsável por grande parte da economia brasileira. Por isso, é de suma importância, zelar, proteger, garantir e lutar pelos direitos do trabalhador rural, são eles, uma das principais engrenagens que faz o Brasil funcionar bem.

Durante o processo de evolução do Direito do Trabalho, o trabalho rural não ficou esquecido, além de ser regido em partes pela CLT e pela Constituição Federal, a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 institui normas reguladoras para o trabalho rural. Entretanto, o problema começa nesse momento, pois apesar de algumas poucas leis serem adicionadas ao longo do tempo, as leis que tratam do trabalho rural não acompanharam a modernização do agronegócio, gerando a precarização de direitos dessa categoria.

Dessa forma, nota-se um retrocesso e uma despreocupação com os direitos do trabalhador rural, precarizando as condições de trabalho e restringindo o acesso à Justiça. O atual âmbito jurídico trabalhista não se preocupa com o trabalhador campino e não visa melhorias na condição social dessa categoria, tampouco assegura acesso ao judiciário ao litigante economicamente mais frágil.

1.1.1 Relação entre empregador e empregado rural

O conceito de empregador está descrito na lei como sendo “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).

Dessa forma, nota-se que tal conceito está intimamente ligado aos requisitos para caracterização de uma relação de emprego, pois o empregador compõe um dos lados dela relação jurídica, que só existe se ambas as partes estiverem em equilíbrio. Todavia, isso não acontece na realidade e o que se percebe é uma gigantesca relação de superioridade do empregador para o empregado.

O empregador rural se difere um pouco do urbano, e, acerca de seu conceito está exposto nos artigos 3º e 4º da lei nº 5.889/73.

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. [...]

Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

De acordo com Pires (1989), em termos práticos, qualquer pessoa pode se tornar empregador rural, basta que explore atividade agropecuária, com intuito lucrativo. As atividades agroeconômicas se enquadram nos serviços agrícolas exercitadas na lavoura independente de sua natureza; serviços pastoris consistentes na exploração animal; serviços industriais fundados na exploração de qualquer estabelecimento agrário, juntamente com atividade econômica caracterizada pelo tratamento de produtos agrícolas.

Cumpra ressaltar no meio industrial rural existe também a solidariedade empresarial, que é um instituto que busca resguardar os direitos dos empregados de grandes grupos econômicos rurais. Todos os grandes empreendimentos empresariais rurais serão, por força de lei, solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas.

O conceito de empregado rural se assemelha bastante ao descrito na CLT, a diferença primordial está em seu local de trabalho, que é descrito como prestação de serviços em propriedade rural ou prédio rústico, de acordo com o dispositivo 2º da lei nº 5.889/73.

Art. 2º 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.

Dessa forma, percebe-se para a caracterização do empregado rural, além dos requisitos da relação de emprego, é preciso que o trabalho seja desenvolvido para empregador rural e em propriedade rural, o que compreende a área de exploração de atividade rural e agrícola com finalidade lucrativa e de atividade industrial agrária. O que lhe dá a condição de rural é a natureza e destinação da atividade desenvolvida na propriedade, que deve ser rural.

No âmbito rural, existe a figura dos trabalhadores excluídos da lei nº 5.889/73. Conforme Galdino (1993), o trabalhador rural inclui genericamente todos que laboram na atividade rural, portanto, abarca tanto o empregado rural como aquele que se dispõe, por conta própria, ao labor rural.

1.2 DIFERENÇAS ENTRE TRABALHADOR URBANO E RURAL

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT não trata no trabalho rural como trata do trabalho urbano. A principal lei trabalhista tem um tópico específico sobre o trabalho urbano mas não tem sobre o rural, que traz precarização de direitos para esta categoria.

O trabalho rural fica à míngua, tendo pouco destaque na CLT, e, por isso, necessitando de leis esparsas para regulamentá-lo. Os trabalhadores do campo desde sempre sentiram o carecimento de seus direitos e sempre lutaram por condições de trabalho mais igualitárias entre urbanos e rurais.

[...] Há que se ressaltar uma diferença substancial entre o trabalho rural e o trabalho de outra natureza, pelas

particularidades que envolvem as relações de trabalho rural e pela importância da agropecuária na própria sobrevivência do planeta. Esse contexto “especial” impõe a necessidade de tratamento diferenciado ao que tange à construção de normas específicas, aplicáveis ao trabalhador rural. (VALERIANO, 2011, p.96).

Nesse seguimento, com o objetivo de promover a igualdade, a Constituição Federal de 1988 instaurou um sistema paritário ao equiparar trabalhadores rurais aos urbanos. Desse modo, o caput do art. 7º da CF dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”.

Assim, os direitos para ambos os trabalhadores são iguais perante a lei, o que foi uma evolução muito importante no âmbito trabalhista, todavia, na realidade, é notável a discrepância entre trabalhadores rurais e urbanos. Por isso, algumas leis especiais tratam de especificidades do trabalho rural.

A principal diferença é a legislação que trata e garante os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos. Enquanto o trabalhador urbano é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador rural tem suas normas dispostas na Lei nº 5.889/1973 e no Decreto nº 73.626/1974.

Outra particularidade é a questão do aviso prévio, que para o trabalhador rural, no período respectivo de 30 dias, é assegurado o direito de folga de 1 dia por semana para busca de nova colocação, enquanto o trabalhador urbano pode optar pela redução de 2 horas da jornada diária, ou descanso durante 7 dias no decorrer de 30 dias de aviso prévio.

A questão de trabalho e adicional noturno também há distinção entre ambos os trabalhadores. Para o rural, a hora noturna é de 60 minutos e o adicional noturno mínimo é de 25%, enquanto a hora noturna do urbano é de 52 minutos e o adicional noturno mínimo é de 20%. Para o trabalhador rural da lavoura, trabalho noturno é considerado aquele realizado das 21 horas às 5 horas e da pecuária, entre as 20 horas e as 4 horas, enquanto para o urbano, é aquele realizado entre as 22 horas e 5 horas do dia seguinte.

A legislação aplicada aos rurais trata do salário utilidade ou *in natura*, dispondo que as utilidades alimentação e habitação não são consideradas como tal salário. Portanto, trabalho rural, permite-se até 20% de desconto pelo fornecimento de moradia e até 25% pelo fornecimento de alimentação e adiantamentos salariais, já no trabalho urbano é permitido até 25% de desconto

no salário pelo fornecimento de moradia e até 20% pelo fornecimento de alimentação e adiantamentos salariais.

1.2.1 Os desafios enfrentados no trabalho rural

As relações trabalhistas no campo se apresentam de forma desigual, embora atualmente, seja equiparado ao trabalhador urbano, essa categoria ainda sofre com a desproteção legislativa. Além disso, o empregado rural corre altos riscos em seu trabalho diário, como acidentes mais severos com maquinário agrícola e risco de trabalho análogo à escravidão.

Dessa forma, é urgente que haja mudanças legislativas visem melhorias nas condições de trabalho rural para que não aconteça a precarização de direitos como é possível observar atualmente. Ademais, é fundamental a atuação forte do sindicato rural afim de representar e defender os direitos dos trabalhadores rurais em busca da manutenção de direitos trabalhistas, no combate do trabalho escravo, na garantia da Previdência Rural, da Educação e Saúde para o campo.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, um dos grandes problemas enfrentados no âmbito rural é a desatualização das leis vigentes. O trabalho rural é regido por leis obsoletas, que não sofrem uma revisão há mais de 30 anos, desde então, muitos aspectos mudaram com o decorrer do tempo, o meio agropecuário sofreu muitas evoluções e a legislação trabalhista também. Por isso, as normas jurídicas deveriam ter acompanhado essas modificações para de promover segurança jurídica para o trabalhador rural.

A precarização das condições de trabalho e de direitos são outros obstáculos enfrentados por essa classe trabalhadora, que está intrinsecamente ligada à regulamentação jurídica arcaica que não atende a necessidade do trabalhador campestre. Tal situação prejudica o trabalhador rural, pois gera desproteção e indignidade no trabalho, que leva a desmotivação e queda de produtividade desse trabalhador, afetando, assim, toda a escala agrícola.

É cediço que a precarização, envolve, entre outros aspectos: a redução dos salários e benefícios; o trabalho sem registro em carteira; o incremento de jornada; a redução de postos de trabalho; a ausência de responsabilidade solidária da empresa contratante; a quebra de solidariedade entre os trabalhadores, entre tantos outros efeitos. (DAU,2009, p. 172).

Outro aspecto importante são os riscos diários inerentes ao trabalhador rural. Devido ao tipo de atividade no campo, com maquinários pesados e animais

da vida selvagem, é notável que o trabalhador rural está mais propício a sofrer acidentes graves. Nesse momento, o trabalhador rural deve ser amparado pelas leis e por seu empregador, para que se recupere e volte a atividade laboral sem se preocupar, por exemplo, com a suspensão de seu salário ou garantia de benefícios.

Em consoante com o TST, a informalidade é um dos desafios enfrentados pelo trabalhador rural. Segundo estudo publicado em 2014 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), dos quatro milhões de assalariados, 2,4 milhões (59,4%) não tinham carteira de trabalho assinada e, portanto, não contavam com a proteção garantida pelo vínculo formal. O índice era maior nas Regiões Norte e Nordeste, onde a informalidade é de 77,1%. No Acre e em Sergipe, ela ultrapassava os 90%. Ainda conforme o estudo, a taxa geral de ilegalidade ou informalidade no país é de cerca de 50%. Embora venha diminuindo gradualmente, na proporção de 1,56% ao ano entre 2004 e 2013, a informalidade no campo ainda está entre as mais altas do mercado de trabalho como um todo.

Uma grande adversidade enfrentada no âmbito rural ainda é o trabalho análogo à escravidão, pois é no campo sua maior incidência. A fragilidade econômica e social é fator causador da exploração vivida pelo trabalhador rural, pois esses se contentam com as contratações irregulares por estar em situação de extrema pobreza e não ter acesso a seus direitos.

Geralmente, os trabalhadores rurais são atraídos por propostas de emprego muito interessantes e lúdicas, quando aceitam, já são encaminhados para locais de difícil acesso. Na oportunidade, são impossibilitados de dar fim a relação de trabalho, são privados de sua liberdade, o que leva a servidão por dívida, momento em que se caracteriza a escravidão contemporânea (UMBELINO, 2014).

Um estudo de 2018, elaborado pelo Observatório Digital do Trabalho Escravo, parceria entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), revela que foram realizados mais de 50 mil resgates de trabalhadores em condições degradantes de trabalho entre os anos de 1995 e 2018 no Brasil. O estado do Pará aparece em primeiro lugar no ranking, com 10.043 resgates, seguido de Mato Grosso, com 4.394, e Minas Gerais, com 3.711.

A escravidão contemporânea no Brasil consiste na precarização e barbárie, violência, pressão e cerceamento da liberdade do trabalhador. Além disso, apresenta maior incidência no meio rural, onde trabalhadores de diversas regiões do país são mais facilmente aliciados, levados para áreas de difícil acesso e submetidos a condições desumanas de trabalho. (OLIVEIRA, 2016, p.140).

Diante do exposto, é possível perceber que ainda nos dias de hoje, os trabalhadores do meio rural são subjugados a exaustivas jornadas de trabalho, com condições extremamente precárias, tendo que permanecer em um ambiente de trabalho degradante e insalubre, laborando com supressão de seus direitos e benefícios.

Nesse seguimento, o ordenamento jurídico reconhece os riscos elevados a que estão sujeitos os trabalhadores rurais, tanto que, são direitos dessa categoria os adicionais de insalubridade, periculosidade e atividades penosas. De fato, é inegável os desafios enfrentados no labor rural.

Dessa forma, questões como desemprego em razão da mecanização, violência do campo e baixa remuneração em relação aos trabalhadores da área urbana ainda representam problemas para os trabalhadores do campo.

2 LEGISLAÇÃO QUE VERSA SOBRE TRABALHO RURAL

2.1 O TRABALHO RURAL NA CLT

A chegada da CLT foi um ganho imensurável para a sociedade em geral, entretanto, no tange o trabalho rural o diploma trabalhista foi insuficiente. No momento da feitura da CLT, focou-se demasiadamente na regulamentação e desdobramentos do trabalho urbano, deixando assim, o trabalho rural um pouco esquecido.

[...] até a década de 1930 o Brasil era um país tipicamente rurícola, por isso, entre outras medidas o texto consolidado privilegiou o trabalhador urbano ao rural justamente para incentivar o êxodo rural, o que indiscutivelmente se deu nos anos que se sucederam. (MEDEIROS E DANTAS, 2021, p. 07)

Por exemplo, enquanto, ao trabalhador urbano são dedicados vários capítulos da CLT, ao trabalhador rural é destinado alguns artigos que estão na legislação de forma longínqua e desorganizada, o que dificulta a aplicação

desses dispositivos. Dessa forma, o trabalho rural é regido de forma análoga ao trabalho urbano.

A utilização dessas leis dedicadas ao trabalho urbano para a aplicação ao trabalho rural é errada porque o âmbito agrário-trabalhista tem suas peculiaridades da própria atividade rural que merecem atenção. Ademais, para dirimir eventuais conflitos de trabalho rural é imprescindível a observância de normas e cuidados específicos, pois são demandas de alta complexidade.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo. 7º, ao estabelecer que as suas regras não se aplicam aos trabalhadores rurais, houve a exclusão dos trabalhadores camponeses das normas heterônomas do Direito Individual do Trabalho. Todavia, a mesma CLT, que apenas ampliava poucos preceitos aos rurais, como salário-mínimo, remuneração, aviso prévio e férias, passou a conferir uma extensão efetiva da lei trabalhista ao campo nos anos 60 (sessenta) com o Estatuto do Trabalhador Rural-implantado pela Lei 4.214/1963.

Outro ponto aproveitado da CLT ao trabalho rural é a aplicação de alguns princípios trabalhistas que regem as relações de trabalho e garantem direitos basilares aos trabalhadores rurais, tais como:

- a) Princípio *in dubio pro operatio*: por esse princípio tem-se que em caso de dúvida, a lei aplicada deve ser mais vantajosa para o trabalhador;
- b) Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador: a interpretação da norma deve ser sempre mais conveniente para o trabalhador
- c) Princípio da irrenunciabilidade do direito: são irrenunciáveis os direitos trabalhistas previstos em lei. O artigo 9º da CLT é claro no sentido de que é inválido os atos praticados com o objetivo de adulterar, impossibilitar ou ludibriar a aplicação das resoluções trabalhistas.
- d) Princípio da primazia da realidade: no âmbito trabalhista haverá a preferência por acreditar nos fatos que realmente ocorreram no plano fático do que nos documentos, que podem ser adulterados.

Esse último princípio é muito importante na esfera rural, pois é sabido que muitos empregadores agem de má-fé, falsificando documentos e suprimindo direito. Entretanto, por esse princípio, o trabalhador rural pode assinar todos os

documentos possíveis, desde o contrato até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os registros apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.

Desse modo, aos poucos o trabalho rural foi ganhando espaço e tendo seus deveres e direitos defendidos na seara trabalhista, mas ainda, a maioria das legislações sobre o mesmo são específicas e esparsas, o que dificulta a aplicação dessas normas, mas já houve um grande avanço jurídico para essa categoria.

2.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR RURAL NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição Federal Brasileira de 1988 é um legado democrático e humanista, conhecida como Constituição Cidadã, resguarda direitos fundamentais individuais e sociais, como alicerce da afirmação do cidadão plenamente socializado, em condições mínimas de interação social.

Dessa forma, ela dispõe sobre os direitos trabalhistas dentro do título dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, mostrando a necessidade de considerar a relação trabalhista como uma forma de proteção aos direitos humanos. A dignidade da pessoa humana, tão assegurada pela Constituição de 88, está intimamente ligada as relações de trabalho, sendo direitos fundamentais constitucionalmente garantidos. Portanto, o trabalho rural não pode deixar de ser abrangido nesse ordenamento jurídico.

Nesse sentido, em 1988, a Constituição equiparou os direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores rurais aos dos urbanos, entre eles a extensão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Ao trabalhador do campo aplicam-se as mesmas normas previstas na CLT, com distinções em algumas disposições legais, que com o disposto do art. 7º da CF/88 “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, aproximando mais com as outras classes de trabalhadores.

Com relação à extensão aos rurais dos direitos próprios dos trabalhadores urbanos, percebe-se o ganho, para os rurais, diversos direitos individuais, conforme incisos do artigo 7º da CF: 1) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa e a indenização compensatória, com os 40% do FGTS; 2) seguro-desemprego;

3) pisos salariais; 4) irredutibilidade do salário, salvo negociação coletiva; 5) salário mínimo, mesmo para aqueles que recebem remuneração variável; 6) proteção do salário, criminalizando-se sua retenção dolosa; 7) participação nos lucros ou resultados e na gestão da empresa, conforme lei; 8) limite de 44 horas de trabalho semanal; 9) adicional de horas extras de, no mínimo, 50%; 10) licença gestante de 120 dias; 11) licença-paternidade; 12) proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; 13) aviso prévio proporcional; 14) adicionais de insalubridade, periculosidade, e penosidade; 15) creches; 16) proteção em face da automação; 17) indenização de acidente de trabalho e auxílio acidentário; 18) isonomia salarial e 19) proibição de discriminações.

Desse modo, o direito trabalhista é uma ferramenta do Estado para promover o equilíbrio entre capital e trabalho, até ponto suas normas podem ser relativizadas, alteradas e revogadas sem que se perca os direitos inafastáveis do trabalhador. Em outros termos, é responsabilidade do Estado por intermédio do direito do trabalho determinar o parâmetro de em que medida a proteção do trabalhador pode ser prejudicada em prol da economia e de outras áreas também.

Assim, por meio de uma ação do Estado, o trabalho rural passou a ter uma ampla previsão de direitos, mas ainda há muito o que melhorar, a intenção constitucional está efetivando muito devagar e de forma árdua. (OLIVEIRA,2012).

Por isso, a proteção da Constituição Federal é tão importante para o trabalho agrícola, pois sem ela, essa categoria ficaria totalmente desamparada com leis cada vez mais desatualizadas. A CF mudou 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.

2.3 LEIS ESPECÍFICAS SOBRE TRABALHO RURAL

Historicamente, é sabido que o trabalho rural foi preterido em termos de leis protetivas e regulamentadoras. O direito do trabalho proporcionou proteção para poucos (trabalhadores urbanos), em contrapartida, deixou oferecer tutela para outros (trabalhadores rurais). Dessa forma, percebe-se a distância existente

os trabalhadores registrados e protegidos para aqueles que não têm sua atividade laboral juridicamente legitimada. (OLIVEIRA,2012).

Assim, resta cristalino o quanto a evolução social não acompanha a evolução legislativa, há grande discrepância entre as relações sociais reais e as normas jurídicas irrealis. A realidade não condiz com o legislado.

Durante o processo histórico de construção do direito do trabalho rural, é nítida a preferência em adequar a norma já existente ao meio rural, o que não é correto, pois o trabalho no campo tem suas especificidades, tal diferença histórica resultou em um retardo incontestável da tutela jurídica ao rurícola se comparado com o urbano.

Dessa forma, houve a necessidade, que foi suprida tardiamente, de criação de legislações esparsas sobre atividades referente ao trabalho no campo. O Código Civil de 1918 foi o primeiro a dispor sobre alguns tipos de contrato que tratavam sobre o labor na área rural, tais como: contratos de parceria rural, empreitada e contratos de locação de serviços.

Já no decênio de 50, a pressão dos rurícolas aumentou, era um cenário de diversas reivindicações de seus direitos enquanto trabalhadores, considerando suas características próprias, com bastante enfoque dado a questão da reforma agrária. Foi nesse contexto tenso que em 1963 entra em vigor a Lei nº 4.214, denominado Estatuto do Trabalhador Rural, que trazia uma série de proteção aos direitos para o setor rural.

[...] A legislação teve o mérito de trazer, pela primeira vez no Brasil, o olhar do Direito para a relação de trabalho no campo, sendo considerada um divisor de águas. A Lei nº 4.214/63 surgiu como uma espécie de “mini CLT” rural, tratando de maneira abrangente as relações de trabalho rural, com dispositivos sobre relações individuais e coletivas, direito processual e previdenciário. (OLIVEIRA,2012, p. 36).

Todavia, a referida lei não atingiu a efetividade esperada, nem os próprios trabalhadores rurais tiveram condições de compreender seus direitos expostos nessa legislação. Por isso, o estatuto tem um curto período de vigência, pois ele foi revogado em 1973 pela Lei 5.889, que garante aos empregados rurais, observados as suas peculiaridades, quase todos os direitos emanados pela CLT. Outra conquista importante foi na Convenção nº 141 da OIT aprovada pelo Decreto Legislativo nº 5 em 2 de abril de 1993, que deu aos trabalhadores

rurais o direito garantido de se associarem em organizações no intuito de fomentar o seu desenvolvimento econômico e social.

Sobre a lei nº 5.889/73, que ainda é a legislação atual vigente, ela foi um grande ganho para o âmbito rural, em tudo que a CLT foi omissa em relação ao labor no campo, a referida lei buscou suprir, asseverando ampla cobertura de direitos individuais e coletivos para essa categoria.

A fim de exemplificar alguns direitos específicos trazidos pela lei nº 5.889/73 é necessário destacar, quais sejam:

- a) a interferência segundo os usos da região, em qualquer trabalho ininterrupto de duração superior a seis horas, não computados na jornada de trabalho;
- b) entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, nos serviços caracteristicamente intermitentes, folga não computada como de serviço efetivo;
- c) trabalho noturno entre 21 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte na lavoura e entre 20 horas de um dia e 4 horas do dia seguinte na pecuária;
- d) desconto de até 20% pela ocupação da moradia e de 25% pela alimentação;
- e) divisão equilibrada do desconto de moradia sempre que mais de um empregado habitar na mesma moradia;
- f) não incorporação no salário da moradia e suas estruturas cedidas pelo empregador, assim como dos bens destinados à produção para subsistência do empregado e sua família;
- g) contrato, nas regiões onde adota a plantação intercalar ou subsidiária (cultura secundária) a cargo do trabalhador rural, como um contrato com objeto próprio não identificável com o de trabalho.

3 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO TRABALHO RURAL

As ideias reformistas começaram a surgir em meados de 2013, a conjuntura do país à época era de desaceleração econômica e uma crise de

amplas proporções no âmbito político e social, essas circunstâncias contribuíram para a flexibilização da lei trabalhista.

De modo que, em 13 de julho de 2017, o Presidente da República sancionou a lei nº 13.467, a chamada Reforma Trabalhista, que vem alterar mais de cem artigos da CLT. Em seu preâmbulo, a iniciativa é nobre, apresentando a seguinte informação “... a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.” Mas, na prática, a reforma foi prejudicial tanto para o trabalhador urbano, como rural, precarizando diversos direitos anteriormente garantidos.

É sabido que o direito do trabalho foi construído sob princípios de proteção a parte hipossuficiente da relação de trabalho e com anseios de equilibrar a variável capital versus trabalho. Então, quando a reforma trabalhista entrou em discussão, uma parte dos estudiosos na área se assustaram, pois, com o advento dessa nova lei, se deu a relação do trabalho a mesma abordagem jurídica dada as relações civis.

[...] maioria das alterações da CLT., são voltadas a retirada de direitos dos empregados e, em certa medida poderá levar a precarização da mão de obra, o que levará ao retrocesso social. (MEDEIROS E DANTAS, 2021, p.11).

Além disso, a nova lei vigente dificulta e enfraquece desmedidamente a atuação de importantes instituições trabalhistas, entre elas, a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e as entidades sindicais. Dessa forma, uma das principais mudanças foi no artigo 611-A da CLT, que estabelece que o negociado prevalece sobre o legislado em um rol de direitos previamente assegurados, o que é ainda pior, permite a negociação individual com o empregador em muitas situações, mesmo essas partes não estarem em igualdade na relação trabalhista e jurídica. (MEDEIROS E DANTAS, 2021).

Dessa forma, o país tem intensa atividade rural, segundo dados do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos), cerca de 25 milhões de pessoas trabalham no campo, razão pela qual, é necessário compreender os impactos que a reforma trabalhista trouxe para essa classe de trabalhadores e empregadores. Apesar da reforma não tratar diretamente do trabalho rural, é inegável que o afetou bastante. (PFLUG, 2018).

3.1 OS PRINCIPAIS PONTOS DA REFORMA TRABALHISTA

3.1.1 A jornada de Trabalho e as Horas *in itinere*

As horas de descolamento 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. (grifo nosso).

Segundo Pflug (2018), a supressão desse direito representa uma grande perda para os trabalhadores do campo, pois essa classe enfrenta verdadeiro desafios para chegar no local de trabalho, a maioria gasta muitas horas no trajeto e agora deixará de ser levado em consideração. Vale mencionar que quando a lei dispõe que o início da jornada se dará somente com a “efetiva ocupação do posto de trabalho” abre espaço para que o tempo despendido com o deslocamento na empresa não seja remunerado, o que ocorre com muitos trabalhadores rurais.

Ademais, essa mudança pode impactar no intervalo intrajornada, que aquele entre uma jornada trabalho e outra, cujo mínimo estipulado em lei, de acordo com o art.66 da CLT, é de 11 (onze) horas. A título de exemplo, se um trabalhador labora oito horas por dia, mas gasta seis horas de deslocamento para ir e vir, este seria consumido por sua atividade por quatorze horas diárias, lhe restando apenas dez horas entre uma jornada e outra.

Outros pontos de alteração que atingiram o trabalho rural, que são outras formas de flexibilização da jornada de trabalho, acarretando certo nível de precarização do labor campestre. As referidas mudanças permitidas pela

reforma trabalhista são as seguintes: a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso; o banco de horas individual, que prevê compensações dentro do próprio mês ou no intervalo de seis meses, a depender do tipo de contrato trabalhista; o trabalho por tempo parcial, que teve sua duração dilatada para trinta horas por semana.

3.1.2 A Terceirização

Antes da vigência da lei nº 13.467/17, a terceirização das atividades trabalhistas era tratada com bastante cautela, entretanto, a legislação agora vigente não proporciona a segurança jurídica necessária aos trabalhadores, principalmente os rurais, pois ela permite a terceirização de toda e qualquer atividade desempenhada pelas empresas.

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).

Dessa forma, a terceirização na zona rural traz a oportunidade de realização de serviços a mais de um empregador rural, possibilitando maior ganho pecuniário para o trabalho agreste. Entretanto, o grande problema é a novidade trazida pela reforma trabalhista, a terceirização irrestrita, englobando atividade original, a atividade-meio e a atividade-fim, pois ela é a principal causa de acidentes de trabalho no campo.

Segundo Dau (2009), o discurso das empresas de que a terceirização é uma técnica moderna de gestão e que resulta em especializações e qualificação de serviços é totalmente mentiroso. Desse modo, além da supressão de empregos e os riscos ocupacionais, a terceirização favorece o processo de precarização do trabalho, possibilitando a ausência de responsabilidade solidária entre as empresas e trabalhadores.

A terceirização irrestrita surge como uma forma de tornar mais flexível a exploração da força de trabalho rural. Nessa nova modalidade, o tomador de serviço terceirizado segue mantendo o controle sobre a atividade realizada pelo trabalhador, mas se exime da responsabilidade perante o mesmo. Isso 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.

3.1.3 As novas modalidades contratuais

No trabalho no campo, já era uma prática comum as contratações temporárias como o contrato de pequeno prazo, que possibilita a contratação por apenas dois meses, e o contrato por safra, que é um contrato por tempo determinado, dependendo da variação estacional agrícola.

O contrato por safra era o mais adotado antes da reforma trabalhista, pois, por depender do tempo de cultura dos produtos agrícolas excedem cento e oitenta dias, gerando grande rotatividade na relação trabalhista. Esse contrato está disposto no art. 14, parágrafo único da lei nº 5.889/73. Veja-se:

Art. 14. Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Apesar desses tipos de contratação terem previsão legal, é possível perceber que geram grande insegurança jurídica, dessa forma, a reforma trabalhista intensificou esse processo de precarização de direitos, trazendo novas modalidades contratuais que podem afetar a garantia do pagamento do salário-mínimo e do piso do trabalhador rural.

Desse modo, a reforma trabalhista passou a regular o trabalho autônomo, temporário e em regime parcial com duração estendida, toda essa ampliação e facilitação no momento de contratar pode ser o começo de uma sequência de perdas de direitos já protegidos.

A principal inovação da lei nº 13.467/17 nas modalidades contratuais foi o trabalho intermitente em que o empregador contrata o trabalhador para laborar esporadicamente. No âmbito rural, esse tipo de contratação já ocorre em produções agrícolas por safra, agora disciplinado na CLT, esse tipo contratual é muito viável, porque o trabalhador e empregador rural não necessitam de determinados tipos de mão de obra diariamente, como em plantio e colheita.

3.2 O TRABALHO RURAL E A INSEGURANÇA JURÍDICA

Em relação ao labor no campo, a insegurança jurídica acompanha essa categoria desde os primórdios da história. O trabalho rural sempre foi preterido em relação ao urbano, gerando uma sensação de esquecimento no âmbito jurídico. Com o passar do tempo, surgiram leis esparsas para tratar do trabalho rural, a fim de lhe conceder direitos e segurança, entretanto, tais legislações estagnaram no tempo, deixando de prover com eficiência segurança jurídica para essa categoria.

Segundo Pflug (2018), o setor trabalhista rural espera por mudanças que visem a obtenção de maior segurança jurídica, aumento de renda e consolidação de direitos trabalhistas por meio de leis atuais e que suprem as peculiaridades dos trabalhadores rurais. Dessa forma, procura-se combater o problema da informalidade que assola essa categoria.

A formalização da relação de trabalho será capaz de garantir, ao menos em parte, os quatro elementos do conceito de trabalho decente, pois será possível a previsão de uma remuneração mínima, condições de segurança e saúde, integração ao sistema previdenciário, proibição de condições degradantes e inserção no sistema de representação sindical. Garante-se um piso de direitos que, não obstante a possibilidade de desrespeito, constitui um arcabouço de tutela ao hipossuficiente. A informalidade, ao contrário, situa o trabalhador ao largo da previsão jurídica, o expõe à situação de sequer ter um piso em que se apoiar para pleitear seus direitos, pois não está sequer enquadrado em um modelo jurídico. (OLIVEIRA,2012, p. 19).

Desse modo, com o advento da reforma trabalhista, parece que a vontade do legislador era desburocratizar a relação de trabalho com a finalidade de aumentar a eficiência do agronegócio, entretanto, o que aconteceu no plano fático foi uma série de violações de direitos e insegurança jurídica.

Tendo em vista a supressão de direitos e a desatualização das leis acerca do trabalho do campo, percebe-se a necessidade de uma grande alteração e atualização jurídica no setor rural, que deve ser mais do que uma simples modernização da legislação, mas sim, fornecer segurança jurídica para que, conseqüentemente, o setor possa produzir e investir mais.

Conforme Pflug (2018), as mudanças legislativas no âmbito campestre devem acompanhar as diferentes relações de trabalho e as peculiaridades desse setor. Dessa forma, busca-se maior garantia jurídica para ambas as partes, já

que a insegurança jurídica causada pelas leis trabalhistas existentes e ultrapassadas estão atrasando o progresso do agronegócio.

CONCLUSÃO

Conclui-se que as conquistas trabalhistas foram de suma importância para a sociedade, muito já se avançou a cerca da tutela jurídica trabalhista, mas ainda há muito direitos a alcançar. Pelo exposto, o direito do trabalho deve estar em constante evolução para continuar acompanhando as necessidades dos trabalhadores, todavia, não é o que acontece no plano fático.

Apesar de ser uma grande aquisição, a legislação do trabalho apresenta diversos problemas que precisam ser resolvidos com urgência por meio de políticas públicas que visem maior proteção aos trabalhadores, principalmente da classe rural do Brasil, pois as leis trabalhistas atuais já são omissas em relação aos trabalhadores rurais.

É possível notar que, historicamente, o processo legislativo do trabalho rural foi diferente do trabalho urbano. O trabalho do campo é desamparado, pois além de estar muito desatualizada, a lei trabalhista rural é mais ampla e vacilante, causando a precarização de direitos. Com o advento da lei nº 13.467/17, esperava-se que o trabalhador rural seria contemplado com mais direitos e proteção, mas o que ocorreu foi o contrário.

Com a reforma trabalhista, houve a flexibilização e mitigação de direitos, além de enfraquecer instituições de proteção. Embora não tenha tratado de forma prioritária as relações de trabalho estabelecidas no campo, seus impactos submetem essa categoria a condições de trabalho cada vez mais instáveis e inseguras e não podem ser menosprezados.

Daí surge a imediata precisão de arranjos no âmbito jurídico para diminuir a informalidade no meio rural, aliadas a valorização de direitos trabalhistas basilares, como o salário-mínimo e formas seguras de contratação. Também é necessário a atualização e unificação das leis de trabalho rural para trazer maior garantia jurídica para o setor, mas que se mostre igualmente adequada às peculiaridades do campo.

A evolução legislativa tem que ser buscada e deve resultar na modernização, simplificação de procedimentos, desburocratização, medidas que

colaborem para o avanço econômico e o desenvolvimento social, mas que garantam os direitos dos trabalhadores rurais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DAU, Denise Motta. A Expansão da Terceirização no Brasil e a Estratégia da CUT de Enfrentamento à Precarização do Trabalho. In: DAU, Denise Motta;

GALDINO, D. e **LOPES**, A.D.E. Manual do Direito do trabalho rural. 1ª ed. Maringá: FAEP, 1992.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de Direito do trabalho. 11ª ed, rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LIMA, Rusinete Dantas de. Aspectos teóricos e práticos da terceirização do trabalho rural. São Paulo: LTr, 1999.

MEDEIROS, J. J. F. e **DANTAS**, A.D. A Reforma Trabalhista e suas Implicações Sociais e Jurídicas para os Trabalhadores Brasileiros. ed. Lisbon Press. 2021.

MELO, M. C.O.L.; **CARVALHO-NETO**, A. M. Negociação Coletiva e Relações de Trabalho: O Debate Atual. São Paulo: Abet, 1998.

OLIVEIRA, Ariovaldo Umbelino de. A mundialização da agricultura brasileira. São Paulo, Iände Editorial, 2016.

OLIVEIRA, Guilherme Camargo. Relações de trabalho rural de curta duração: alternativas para o trabalho rural com dignidade. São Paulo:2012

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.

PIRES, Aurélio. Aspectos teóricos e práticos sobre trabalho rural. 1ª ed. Salvador: 1981.

QUEIROZ, J. E. L. Direito do Agronegócio: É Possível a sua Existência Autônoma? In: QUEIROZ, J.E.L.; SANTOS, Márcia W. B. (Coord). Direito do Agronegócio. 2a Ed. Ampliada. São Carlos: Fórum, 2011. p. 27- 38.

RODRIGUES, Iram Jácome; **CONCEIÇÃO**, Jefferson José da (org.).
Terceirização no Brasil do discurso da inovação à precarização do trabalho
(Atualização do Debate e Perspectivas). 1ª ed. São Paulo: Annablume, 2009.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. 5.ed. São
Paulo: Saraiva, 2018.

UMBELINO, Margareth Estrela. Trabalho escravo contemporâneo: a exploração
do trabalhador rural em Goiás. Goiânia:2014

VALERIANO, S. S. Relações de Trabalho Rural. In: QUEIROZ, J.E.L.; SANTOS,
Márcia W. B. (Coord). Direito do Agronegócio. 2a Ed. Ampliada. São Carlos:
Fórum, 2011. p. 319-390.



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

O(A) estudante Ana Luiza Santos Rosa
do Curso de Direito, matrícula 20181000110606,
telefone: (62) 99631-4641, e-mail analuisasantosrosa@hotmail.com. Na qualidade de titular dos
direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de
Curso intitulado As Relações Trabalhistas no Agronegócio:
A precarização do trabalho rural,
gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do
documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto
(PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS); Vídeo (MPEG, MWV, AVI,
QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de
divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 15 de fevereiro de 2022.

Assinatura do(s) autor(es): Ana Luiza Santos Rosa

Nome completo do autor: Ana Luiza Santos Rosa

Assinatura do professor- orientador:

Nome completo do professor-orientador:

Mercy Pereira
11/ CESAR COSTA DE PAULA