



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

AS RELAÇÕES DE EMPREGO NO AGRONEGÓCIO
ENQUADRAMENTO, CONTRATAÇÃO E DIREITOS CORRELATOS

ORIENTANDO (A): EMILLY DE OLIVEIRA LUIZ
ORIENTADOR (A): PROF. ME. LARISSA P. P. JUNQUEIRA REIS BAREATO

GOIÂNIA-GO
2025

EMILLY DE OLIVEIRA LUIZ

AS RELAÇÕES DE EMPREGO NO AGRONEGÓCIO
ENQUADRAMENTO, CONTRATAÇÃO E DIREITOS CORRELATOS

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).
Prof. Me. Larissa P. P. Junqueira Reis Bareato.

GOIÂNIA-GO
2025

EMILLY DE OLIVEIRA LUIZ

AS RELAÇÕES DE EMPREGO NO AGRONEGÓCIO
ENQUADRAMENTO, CONTRATAÇÃO E DIREITOS CORRELATOS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof. Me. Larissa P. P. Junqueira Reis Bareato	Nota
---	------

Examinadora Convidada: Prof. Doutora Marina Zava De Faria	Nota
---	------

RESUMO

O presente estudo tem como foco a análise das relações de emprego no agronegócio brasileiro, abordando seu enquadramento legal, as modalidades de contratação e os direitos correlatos. A pesquisa se justifica pela necessidade premente de se examinar a adequação da legislação trabalhista rural vigente à dinâmica contemporânea do setor, buscando o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a proteção social do trabalhador, em consonância com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Para tanto, o objetivo principal é esquematizar a relação de trabalho no campo, identificando pontos de reestruturação necessários na norma e na fiscalização para a efetivação dos direitos e garantias dos trabalhadores rurais. A metodologia empregada é o método dedutivo, complementado pela pesquisa teórica, bibliográfica e documental, com análise de doutrina, legislação (notadamente a Lei nº 5.889/73) e jurisprudência. O trabalho está estruturado em três capítulos principais. O primeiro versa sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho no meio rural, contextualizando a trajetória da proteção legal do trabalhador. O segundo capítulo dedica-se ao enquadramento jurídico do empregado rural e ao impacto da legislação no agronegócio, explorando os critérios de identificação da atividade rural. Por fim, o terceiro capítulo aprofunda-se no estudo das modalidades contratuais aplicadas ao trabalho rural, detalhando os tipos de contratação e as regras que regem as relações de emprego no campo.

Palavras-chave: Agronegócio; Relações de Emprego; Trabalhador Rural; Legislação Trabalhista; Contratos de Trabalho.

ABSTRACT

This study focuses on the analysis of employment relations in Brazilian agribusiness, addressing its legal framework, hiring modalities, and related rights. The research is justified by the pressing need to examine the adequacy of current rural labor legislation to the contemporary dynamics of the sector, seeking a balance between economic development and the social protection of workers, in accordance with the principle of the Dignity of the Human Person. To this end, the main objective is to outline the employment relationship in the countryside, identifying necessary points for restructuring in the regulations and oversight to ensure the effective realization of the rights and guarantees of rural workers. The methodology employed is the deductive method, complemented by theoretical, bibliographic, and documentary research, with analysis of doctrine, legislation (notably Law No. 5.889/73), and jurisprudence. The work is structured in three main chapters. The first deals with the historical evolution of Labor Law in rural areas, contextualizing the trajectory of legal worker protection. The second chapter is dedicated to the legal framework of rural workers and the impact of legislation on agribusiness, exploring the criteria for identifying rural activity. Finally, the third chapter delves into the study of contractual modalities applied to rural work, detailing the types of contracts and the rules governing employment relationships in the countryside.

Keywords: Agribusiness; Employment Relations; Rural Worker; Labor Legislation; Employment Contracts.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	8
1.1 TRABALHADOR COMO EMPREGADO RURAL.....	10
1.1.2 As diferenças entre o trabalhador rural e o urbano antes de da Lei nº 4.214/63.....	11
1.1.3 Lei nº 5.889 de 1973 e Decreto 10.854 de 2021	13
1.2 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA CATERGORIA DE TRABALHO.....	14
1.2.1. Atividade industrial em estabelecimento agrário	17
2 CONTRATOS DE TRABALHO NO AMBIENTE RURAL	18
2.1 CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO	18
2.2 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO	20
2.2.1 Contrato por safra	21
2.2.2 Contrato por pequeno prazo	23
2.3 CONTRATO INTERMITENTE	25
2.4 CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS	26
3 A REFORMA TRABALHISTA NO CAMPO	27
3.1 PRINCIPAIS PONTOS DE MUDANÇA.....	28
3.1.1 A terceirização	29
3.1.2 Jornada de trabalho e horas <i>in itinere</i>	30
CONCLUSÃO.....	34
REFERÊNCIAS	36

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo esquematizar a relação de trabalho no campo atualmente e todos os pontos que podem ser reestruturados no que tange a norma trabalhista, a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e as garantias já existentes em benefício dos trabalhadores rurais. A relevância desta pesquisa reside na necessidade premente de se analisar a adequação da legislação vigente à dinâmica contemporânea do agronegócio brasileiro, um setor vital para a economia nacional, mas que frequentemente apresenta desafios complexos no que se refere à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

A relação de trabalho rural, regida primariamente pela Lei nº 5.889/73, apresenta peculiaridades que exigem um olhar atento do ordenamento jurídico. A expansão do agronegócio, a adoção de novas tecnologias e a diversificação das formas de contratação impõem uma reflexão sobre a eficácia das normas atuais em garantir um ambiente de trabalho justo e digno. Assim, o estudo se justifica pela busca por um equilíbrio entre o desenvolvimento econômico do setor e a proteção social do trabalhador, alinhando-se ao princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e à função social da propriedade e do trabalho.

Nesse cenário, o estudo se propõe a investigar a fundo a temática, buscando responder a questionamentos cruciais para a efetivação dos direitos no campo. O primeiro ponto de análise reside nos critérios necessários para identificar se o empregador desenvolve uma atividade rural, bem como os requisitos para o enquadramento da atividade industrial desenvolvida em conjunto com a atividade agrícola. Em seguida, a pesquisa se debruça sobre os tipos de contratação dos trabalhadores do meio rural, as regras sobre cada modalidade e de que forma elas influenciam na proteção dos direitos e na estabilidade das relações de emprego no agronegócio. Por fim, é fundamental estabelecer quais os direitos trabalhistas dos trabalhadores urbanos que são garantidos aos trabalhadores rurais, consolidando o princípio da isonomia.

Para tanto, o trabalho se desdobrará em uma análise que busca, de forma específica, investigar a evolução histórica das relações no meio rural no âmbito jurídico, analisar o impacto da legislação trabalhista rural no agronegócio e o enquadramento do trabalhador como empregado rural, e estudar e entender as modalidades contratuais aplicadas ao trabalho rural. A metodologia a ser utilizada envolverá o método dedutivo, partindo de premissas gerais para a análise de casos e situações específicas, e a pesquisa teórica (bibliográfica e documental), com o levantamento e análise de doutrina, legislação e jurisprudência.

Dando segmento, o trabalho será estruturado em três capítulos principais, alinhados aos objetivos específicos.

Preliminarmente, no Capítulo 1, será tratada a evolução histórica das relações no meio rural no âmbito jurídico, com a finalidade de destacar a trajetória da proteção legal do trabalhador rural, desde os marcos iniciais até a legislação atual, contextualizando a importância da Lei nº 5.889/73 e suas alterações.

Outrossim, o Capítulo 2 se dedicará a analisar o impacto da legislação trabalhista rural no agronegócio e o enquadramento do trabalhador como empregado rural. Serão explorados os critérios de identificação da atividade rural e os requisitos para o enquadramento da atividade industrial acessória, abordando-se o primeiro problema de pesquisa.

Por fim, no Capítulo 3, faremos o estudo e a compreensão das modalidades contratuais aplicadas ao trabalho rural, detalhando os tipos de contratação e as regras que regem as relações entre empregador e empregado, o que permitirá responder aos demais problemas de pesquisa.

Portanto, no decorrer do presente trabalho, espera-se fornecer uma análise jurídica robusta e atualizada sobre a relação de trabalho no campo, identificando os pontos de reestruturação necessários na norma e na fiscalização para a efetivação dos direitos e garantias dos trabalhadores rurais, contribuindo para o debate acadêmico e para a prática jurídica na área.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A relação de trabalho impulsiona o desenvolvimento social, econômico e tecnológico ao ampliar a capacidade produtiva e satisfazer necessidades coletivas. A relação de emprego, por sua vez, ocorre quando se verificam os elementos do art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas: pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Em outras palavras: todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador pode ser considerado empregado¹.

O agronegócio é um grande vetor do Produto Interno Bruto brasileiro, permanece como um dos motores da economia, mesmo em períodos de crise. Por isso, é imprescindível assegurar a proteção dos trabalhadores rurais que são as engrenagens que mantêm o presente setor em funcionamento.

Tendo em vista a importância do agronegócio e ciente de que o Brasil é um país que tem a economia sustentada por atividades agrícolas, observa-se que mesmo com a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 e a Constituição Federal, as normas não acompanharam a evolução do agronegócio, deixando fragilidades na proteção dos trabalhadores rurais dessa categoria.

Esse cenário reflete um retrocesso na efetividade dos direitos trabalhistas do campo, dificultando o acesso à Justiça e a melhoria das condições sociais desses trabalhadores. O atual modelo jurídico trabalhista carece de políticas mais consistentes voltadas para quem atua no meio rural, categoria historicamente mais vulnerável no Brasil, até os dias atuais. Nessa linha, precedente recente (2022) do TST, que demonstra que ainda é algo a ser trabalhado:

(...) RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. **TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. LABOR EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE CERCEIO À LIBERDADE EM SENTIDO ESTRITO.** 1. Hipótese em que a Corte de origem, a despeito de constatar "o trabalho em condições degradantes, consistentes na precariedade da moradia, higiene e segurança oferecidas aos trabalhadores encontrados pelo grupo especial de fiscalização, destacando-se a falta de instalações sanitárias e dormitórios adequados no alojamento, bem como o não fornecimento de água potável", afasta a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, ao entendimento de que, "para a caracterização da figura do trabalho em condições análogas a de escravo, além da violação do bem jurídico 'dignidade', é imprescindível ofensa à 'liberdade', consubstanciada na restrição da autonomia dos trabalhadores, quer seja para dar início ao contrato laboral, quer seja para findá-lo quando bem entender". 2. Todavia, o art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº

¹ 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).

10.803/2003, não exige o concurso do cerceio à liberdade em sentido estrito para a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, mas elenca condutas alternativas que, isoladamente, são suficientes à configuração do tipo penal - dentre as quais "sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho". 3. A matéria já foi examinada pelo Plenário do STF: "PENAL. **REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA.** Para a configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, **bastando a submissão da vítima 'a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva' ou 'a condições degradantes de trabalho'**, condutas alternativas previstas no tipo penal."(Inq. 3.412/AL, Plenário, Redatora Ministra. Rosa Weber, julgado em 29/3/2012) Há também precedente desta Corte e reiterados julgados do STJ nesse mesmo sentido. 4. No caso, delineado o trabalho em condições degradantes, a descaracterização do trabalho em condições análogas a de escravo viola o art. 149 do Código Penal. Recurso de revista conhecido e provido"(RR-450-57.2017.5.23.0041, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 02/05/2022).

O período anterior à industrialização, que vai do início da humanidade até a Revolução Industrial, transformou profundamente a realidade. O capitalismo industrial deu origem a uma nova forma de organização produtiva: o trabalho assalariado. A partir de então, massas de trabalhadores migraram do meio rural para os centros urbanos, onde se concentravam as fábricas e as novas tecnologias, o chamado êxodo rural.

Observe o entendimento doutrinário de Medeiros e Dantas, 2021, p. 07:

[...] 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.

Diante das jornadas excessivas, da ausência de garantias e do ambiente insalubre, a classe trabalhadora começou a se organizar coletivamente para reivindicar direitos e melhores condições de vida. No Brasil, a consolidação do trabalho livre e remunerado ocorreu lentamente após a abolição da escravidão, no final do século XIX.

Observe o que narra o jurista Júnior (2021, p. 232) sobre o trabalho escravo:

Como a maioria das sociedades evoluiu no sentido de banir a escravidão clássica, como fez o Brasil com a Lei Áurea em 1888, a exploração da mão de obra passou a assumir novos contornos. A análise de situações concretas de algumas relações de trabalho, principalmente no meio rural e no trabalho urbano ilegal de estrangeiros, revelou a utilização de certos procedimentos que igualava o obreiro à mesma condição a que estava submetido o escravo, só que de forma velada e dissimulada. Entretanto, há que se diferenciar o trabalho degradante do trabalho escravo. Na verdade, trata-se de uma relação de gênero e espécie. No primeiro caso, o trabalhador exerce suas atividades em condições de trabalho subumanas, em um meio ambiente de trabalho altamente insalubre. Já o trabalho escravo consiste no trabalho degradante agravado pela ausência de liberdade do trabalhador, no sentido de obstar o rompimento do contrato de trabalho enquanto não pagar suas dívidas.

Com a Era Vargas surgiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930. Logo depois, em 1943, esse processo culminou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto nº 5.452, de 1º de maio. A CLT unificou e sistematizou normas até então dispersas, regulamentando tanto os direitos individuais quanto os coletivos dos trabalhadores.

Décadas mais tarde, a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 trouxe mais alterações na CLT.

1.1 TRABALHADOR COMO EMPREGADO RURAL

O trabalhador rural desempenha papel central na produção agrícola e pecuária, essenciais à segurança alimentar e à economia nacional. A legislação brasileira busca regulamentar as relações de emprego no campo, reconhecendo as especificidades do trabalho rural, que se diferencia do urbano por sua vinculação aos ciclos naturais e às condições climáticas.

A CLT e a legislação complementar definem o trabalhador rural como aquele que presta serviços a empregador rural, em atividade agropecuária, abrangendo quem atua no cultivo da terra, na colheita ou no manejo de animais. A rotina do trabalhador rural é influenciada por plantio, colheita e sazonalidade, o que torna seu trabalho intermitente e dependente do ritmo biológico da natureza.

De acordo com o jurista Delgado (2024, p. 1385), “a principal característica do trabalho rural está na vinculação direta com o ciclo biológico e com os fatores naturais, tais como a terra, o clima e os períodos de colheita e plantio”. Essa citação reforça a ideia de que o trabalho rural, diferentemente do urbano, não é realizado de forma contínua e regular. Ao contrário, ele segue os ciclos da natureza, sendo intermitente e dependente das condições climáticas e da produtividade das culturas agrícolas ou do rebanho. Esse aspecto torna o trabalho rural uma atividade particularmente distinta, que exige uma adaptação constante às condições externas.

Legislações específicas, como a Lei nº 5.889/1973, visaram conferir proteção social ao trabalhador do campo, disciplinando jornada, férias, descanso semanal remunerado, segurança e condições de trabalho, bem como a obrigatoriedade de registro em carteira. O Decreto nº 10.854/2021 introduziu atualizações e buscou modernizar normas infralegais,

adequando-as à mecanização e ao uso de tecnologias, sem deixar de proteger trabalhadores que executam atividades tradicionais.

Inclusive, conforme diz o jurista Júnior (2021, p. 507) “a carta política de 1988 igualou o trabalhador urbano ao trabalhador rural, conforme se observa da redação do artigo 7º, caput: “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Em resumo, o trabalhador rural é uma figura essencial para a produção agrícola e pecuária do Brasil, desempenhando um papel estratégico na geração de alimentos e no fortalecimento da economia nacional. A legislação brasileira, ao criar normas específicas para esse trabalhador, busca garantir-lhe a dignidade, a proteção social e as condições mínimas de trabalho, levando em conta as peculiaridades de sua atividade, que está intimamente ligada aos ciclos naturais e à terra.

1.1.2 As diferenças entre o trabalhador rural e o urbano antes de da Lei nº 4.214/63

Antes da promulgação da Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963, conhecida como Estatuto do Trabalhador Rural, havia uma significativa disparidade entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais no Brasil. Enquanto os trabalhadores urbanos já contavam com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os trabalhadores rurais permaneciam à margem das garantias trabalhistas informais, sendo submetidos a condições laborais precárias e sem respaldo legal adequado.

Conforme diz entende Júnior (2021, p. 507):

a Carta Magna vigente recepcionou a Lei nº 5.889/73, regulamentada pelo Decreto nº 73.626/74, de forma que alguns detalhes relativos à relação de emprego rural hoje estão sob a égide da referida norma e, no que for omissa, pelas diretivas contidas na CLT. Algumas peculiaridades, como a jornada noturna, período do aviso-prévio, intervalo intrajornada etc., são disciplinadas de forma diversa daquela prevista para o empregado urbano.

Essa ausência de regulamentação específica para o trabalho rural resultava em jornadas exaustivas, remunerações irrisórias e inexistência de direitos básicos, como férias remuneradas, descanso semanal e proteção previdenciária. A informalidade predominava nas relações de trabalho no campo, e os trabalhadores rurais eram frequentemente submetidos a regimes análogos à servidão, sem qualquer mecanismo eficaz de fiscalização ou proteção estatal.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, ao ser promulgada, foi um marco na consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil, mas sua aplicação estava restrita ao meio urbano. Os trabalhadores rurais, por sua vez, continuaram desprotegidos, o que evidenciava uma lacuna legislativa significativa. Essa exclusão refletia a visão predominante da época, que considerava o trabalho rural como uma extensão das relações familiares e comunitárias, desconsiderando sua natureza econômica e a necessidade de regulamentação estatal.

Assim é o entendimento de Valeriano (2011, p.96):

[...] 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.

A pressão por mudanças começou a ganhar força com o crescimento dos movimentos sociais e sindicais no campo, que passaram a reivindicar direitos equivalentes aos dos trabalhadores urbanos. A mobilização desses grupos foi fundamental para sensibilizar o poder público sobre a urgência de uma legislação específica que contemplasse as peculiaridades do trabalho rural e garantisse condições dignas de trabalho e vida para os trabalhadores do campo.

A promulgação da Lei nº 4.214/63 representou um avanço significativo na equiparação dos direitos trabalhistas entre os meios urbano e rural. O Estatuto do Trabalhador Rural passou a regulamentar as relações de trabalho no campo, estabelecendo direitos como jornada de trabalho limitada, descanso semanal remunerado, férias anuais e acesso à previdência social.

Seguindo a linha do mesmo jurista Júnior (2021, p. 507): “Inclusive, foi a partir de então que o trabalhador rural passou a ter direito ao FGTS, pois a legislação ordinária vigente à época não estendia o referido benefício para essa categoria profissional”.

Contudo, mesmo com a promulgação do Estatuto, a implementação efetiva dos direitos nele previstos enfrentou diversos obstáculos, como a resistência de empregadores rurais, a falta de estrutura de fiscalização e a persistência de práticas informais. Além disso, a legislação ainda apresentava lacunas e ambiguidades que dificultavam sua aplicação uniforme em todo o território nacional.

Em resumo, antes da Lei nº 4.214/63, os trabalhadores rurais viviam em uma situação de vulnerabilidade jurídica e social, sem acesso aos direitos trabalhistas básicos garantidos aos trabalhadores urbanos. A promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural foi um marco na busca por igualdade de direitos, embora sua efetivação plena tenha exigido esforços contínuos de regulamentação, fiscalização e conscientização social.

1.1.3 Lei nº 5.889 de 1973 e Decreto 10.854 de 2021

A Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, foi um marco na consolidação dos direitos trabalhistas dos empregados rurais no Brasil. Essa legislação estabeleceu normas reguladoras específicas para o trabalho rural, complementando e, em alguns aspectos, suprimindo as lacunas deixadas pelo Estatuto do Trabalhador Rural de 1963. **A lei definiu o empregado rural como a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob dependência deste e mediante salário, em propriedade rural ou prédio rústico (grifo nosso).**

Conforme diz Júnior (2021, p. 507):

Percebe-se, portanto, que o critério utilizado pelo legislador para identificar o empregador rural é a exploração de atividade agroeconômica, independentemente se ela é realizada no perímetro urbano ou rural. Caso não haja exploração de atividade agroeconômica, como ocorre no caso de um sítio utilizado para recreação, eventual trabalhador que nele preste serviços deve ser considerado como empregado doméstico.

Entre os principais avanços trazidos pela Lei nº 5.889/73, destacam-se a regulamentação da jornada de trabalho, o direito a férias anuais remuneradas, o descanso semanal, a proteção à saúde e segurança no trabalho, e a obrigatoriedade de registro em carteira de trabalho. A lei também estabeleceu normas sobre o contrato de trabalho rural, rescisão contratual e garantias previdenciárias, buscando equiparar os direitos dos trabalhadores rurais aos dos urbanos, respeitando as peculiaridades do meio rural.

Apesar dos avanços, a aplicação da Lei nº 5.889/73 enfrentou desafios, como a resistência de alguns empregadores em formalizar os contratos de trabalho e a dificuldade de fiscalização em áreas remotas. Além disso, a legislação precisava ser constantemente atualizada para acompanhar as mudanças nas relações de trabalho e nas tecnologias empregadas no setor agropecuário.

Nesse contexto, o Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, surgiu como uma iniciativa para consolidar, simplificar e desburocratizar as normas trabalhistas infralegais, incluindo aquelas relativas ao trabalho rural. O mesmo abordou temas como o registro eletrônico de empregados, o controle de jornada, a segurança e saúde no trabalho, e as condições de trabalho em atividades específicas, como a agricultura e a pecuária. Ao consolidar diversas normas esparsas, o decreto buscou proporcionar maior clareza e segurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados, facilitando o cumprimento das obrigações legais e a fiscalização por parte das autoridades competentes.

Importante destacar que o decreto não revogou a Lei nº 5.889/73, mas sim a complementou, atualizando e detalhando aspectos práticos da legislação trabalhista rural. Essa integração entre a lei e o decreto é fundamental para garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores rurais, adaptando as normas às realidades contemporâneas do setor agropecuário.

Fica claro e evidente que a Lei nº 5.889/73 e o Decreto nº 10.854/21 representam marcos importantes na evolução da legislação trabalhista rural no Brasil. Enquanto a lei de 1973 estabeleceu os fundamentos dos direitos dos trabalhadores do campo, o decreto de 2021 atualizou e consolidou as normativas, promovendo maior eficiência e segurança jurídica nas relações de trabalho rural.

1.2 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA CATERGORIA DE TRABALHO

O enquadramento das relações de emprego no agronegócio exige a compreensão da legislação aplicável, da definição do trabalhador rural e da diferenciação entre as atividades rurais e urbanas, especialmente à luz das peculiaridades próprias do meio agrário. Nesse contexto, conforme ressalta assinala Delgado (2002, p. 375):

‘trabalhador’ rural é a pessoa física que presta serviços a tomador rural, realizando tais serviços em imóvel rural ou prédio rústico. Por sua vez, ‘empregado’ rural será a pessoa física que acrescenta a esses dois elementos fático-jurídicos especiais os demais característicos a qualquer relação de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), originalmente promulgada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, não contemplava, de forma equânime, os trabalhadores do meio rural, o que levou à promulgação de normas específicas, como a Lei nº 4.214/63 (Estatuto do Trabalhador Rural), posteriormente revogada pela Lei nº 5.889/1973. Essa última passou a disciplinar de maneira mais sistemática o contrato de trabalho rural, reconhecendo e consolidando direitos antes negligenciados. A definição legal de empregado rural, conforme o art. 2º da referida lei, é aquela pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob dependência e mediante salário, em atividade rural.

Dessa forma, a atividade desempenhada é a base para o devido enquadramento jurídico do empregado rural. O trabalho rural se caracteriza pelo vínculo com atividades ligadas à agricultura, pecuária e outras que tenham como elemento essencial o cultivo da terra ou a criação de animais. A doutrina majoritária também reconhece que a prestação de serviços deve ocorrer no meio agrário, ou seja, no campo ou em estabelecimento rural. Segundo DELGADO

(2024, p. 1112), “o trabalho rural é regido por legislação especial, que considera suas especificidades, diferenciando-o do trabalho urbano quanto à forma de contratação, jornada e outras condições laborais”.

Ainda nesse sentido, o Decreto nº 10.854/2021, ao consolidar normas trabalhistas infralegais, reafirma a distinção entre os regimes de trabalho urbano e rural, mantendo a observância das peculiaridades setoriais.

É imprescindível observar que o enquadramento do trabalhador como empregado rural não se limita ao local onde o serviço é prestado, mas à atividade principal desenvolvida pelo empregador. Assim, mesmo que o labor ocorra em ambiente rural, se o empreendimento for industrial ou comercial, o vínculo poderá ser regido pelas normas urbanas.

Observe a seguinte jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que deixa claro sobre o enquadramento do empregado como trabalhador urbano:

"ENQUADRAMENTO. EMPREGADO DE USINA DE ÁLCOOL E AÇÚCAR. RURÍCOLA. 1. A jurisprudência desta Corte superior consagra tese no sentido de que é perfeitamente compatível com a definição de empregador rural a atividade econômica da empresa consistente no plantio e colheita da cana-de-açúcar para posterior transformação em açúcar e álcool. 2. Nesse sentido, sendo agroindustrial a atividade econômica desenvolvida pela reclamada, e exercendo o reclamante função ligada ao trato com a terra, resta patente o seu enquadramento na categoria de rurícola, na forma prevista no artigo 3º, § 1º, da Lei n.º 5.889/1973. 3. Nesse sentido, revela-se incensurável a decisão proferida pelo Tribunal Regional, por meio da qual se afastou a aplicação da norma coletiva dos industriários. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento."(AIRR - 10989-16.2013.5.18.0121 Data de Julgamento: 11/03/2015, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015.)

Vale ressaltar que a OJ n. 419 do SDI1 do TST considerava como rurícola empregado que prestava serviços a empregador agroindustrial, entretanto essa OJ foi cancelada em 2015 sob o entendimento que é necessário a análise do caso concreto, observe o que o TST entende:

EMBARGOS. ENQUADRAMENTO SINDICAL DO TRABALHADOR COMO URBANO OU RURAL. EMPRESA AGROINDUSTRIAL. CRITÉRIO DA ATIVIDADE PREPONDERANTE DO EMPREGADOR. CANCELAMENTO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 419 DA SBDI-1 DO TST. ANÁLISE DAS FUNÇÕES EXERCIDAS PELO TRABALHADOR. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. A controvérsia diz respeito à definição do critério de enquadramento sindical do reclamante que desenvolve suas atividades em empresa agroindustrial, se urbano ou rural, e qual a prescrição aplicável. A c. **Turma, partindo das premissas de que o reclamante não pertencia à categoria diferenciada e que laborava em empresa que desenvolvia atividade agroindustrial, concluiu pelo enquadramento do autor na categoria profissional de industriário, aplicando o entendimento no sentido de que "o enquadramento sindical é definido com base na atividade preponderante da empresa (art. 570 da CLT), excepcionada a situação dos empregados vinculados às categorias diferenciadas", considerando, assim, despicienda a análise da questão pelo prisma da atividade do empregado.** A Orientação Jurisprudencial 419 da SBDI-1 do TST espelhava a diretriz de que " **Considera-se rurícola, a despeito da atividade exercida, empregado que presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de**

08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento ". Referido verbete, contudo, foi cancelado pela Res. 200/2015. Com o cancelamento da OJ nº 419 da SBDI-1, esta C. Subseção vem firmando entendimento de ser relevante a análise das funções exercidas pelo trabalhador para definição do enquadramento do contrato de trabalho como rural ou urbano, não invalidado o critério da atividade preponderante do empregador para o referido enquadramento, analisando-se a circunstância caso a caso. Na hipótese, o próprio acórdão embargado delimita ser incontroverso que o reclamante exercia função de tratorista, "prestando serviços nas lavouras de cana-de-açúcar da região". **Em observância à jurisprudência que se fixou nesta Subseção, enquadra-se como rural o trabalhador que se ativou no campo para empresa agroindustrial, em atividade relacionada com o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, a teor do art. 84, §4º, Dec. 10.854/2021.** Assim, demonstrada a divergência jurisprudencial, nos termos do art. 894, II, da CLT, deve ser provido o recurso de Embargos para reconhecer o enquadramento de rurícola do reclamante e afastar a prescrição quinquenal aplicada, consoante o entendimento firmado na OJ 417 da SBDI-1/TST. Embargos conhecidos e providos" (E-ED-RR-156700-36.2004.5.15.0029, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 02/08/2024).

Fica claro na primeira jurisprudência que o empregador por ocupar atividade exclusivamente industrial (acompanhamento da saída e do carregamento do açúcar, empilhamento dos sacos de açúcar e limpeza em geral) não se enquadra como trabalhador rural por não preencher o principal requisito, sendo este prestar serviços agroindustriais.

O critério de identificação do trabalhador rural brasileiro hoje vigente é distinto do tradicional oriundo da Consolidação das Leis Trabalhistas, buscando ajustar-se ao modelo geral do Direito do Trabalho clássico, que é o segmento de atividade do empregador, ou seja, para distinguir entre empregado rurícola ou urbano a análise a ser feita é quanto ao posicionamento do empregador.

“Noutras palavras, sendo rural a empresa, rurícolas serão seus empregados que laborem no campo, ainda que não exercendo atividades tipicamente rurais; não sendo rurícola a empresa, também não serão tidos como trabalhadores do campo seus empregados.”²

Assim, independe a atividade prestada pelo empregado, seja serviços administrativos como: emissão de notas, gestão de pessoas, todos os trabalhadores vinculados a um empregador rural serão considerados trabalhadores rurícolas.

Ademais, a definição do enquadramento correto é essencial não apenas para assegurar a aplicação da norma jurídica pertinente, mas também para garantir a efetividade dos direitos trabalhistas, como férias, FGTS, jornada de trabalho, adicionais e outros. A observância do regime normativo adequado evita fraudes, práticas lesivas ao trabalhador e insegurança jurídica nas relações de trabalho estabelecidas no setor agrário.

² (TST - RR: 112897520135180121, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/08/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015)

1.2.1. Atividade industrial em estabelecimento agrário

A atividade industrial em estabelecimento agrário refere-se às operações industriais realizadas no próprio ambiente rural, integradas ao processo produtivo agropecuário que buscam agregar valor à produção primária, como no caso de usinas de açúcar e álcool, laticínios e agroindústrias de processamento de alimentos.

Observe como o jurista Júnior (2021, p. 511) entende o tema:

Para não pairar dúvidas sobre o enquadramento da atividade industrial desenvolvida em conjunto com a atividade agrícola, a Lei do Trabalhador Rural deixou bem claro, ao incluir essa espécie em seu âmbito de aplicação, mais precisamente em seu § 1º, art. 3º; "Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica.

O Decreto nº 10.854/2021 estabelece que atividades industriais no meio rural serão consideradas parte integrante da atividade rural quando diretamente relacionadas à produção agropecuária e não configurarem uma unidade industrial autônoma. Nesse caso, os empregados serão enquadrados como rurais. Se a atividade industrial for autônoma e desvinculada da produção agropecuária, aplicam-se as normas urbanas (CLT).

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido essa diferenciação, analisando caso a caso a natureza das atividades desenvolvidas e a estrutura organizacional dos estabelecimentos. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido com base na análise concreta da integração entre produção rural e atividade industrial, sendo assim, quando a indústria é acessória ao processo produtivo rural e ocorre no mesmo estabelecimento, prevalece o enquadramento como trabalhador rural e se a atividade industrial for preponderante ou desvinculada da produção agropecuária, o enquadramento será urbano.

Em situações em que o empregado pertence a categoria dos industriários, o enquadramento é preciso, conforme estabelece as súmulas seguintes do TRT24:

SÚMULA Nº 51 do TRT18. ENQUADRAMENTO. EMPREGADO DE EMPRESA AGROINDUSTRIAL. DEFINIÇÃO PELA ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EM-PRESA. MODULAÇÃO ANTE O CANCELAMENTO DA OJ 419 DA SDI-1 DO TST.I - Considerando ser industrial a atividade preponderante da agroindústria, o enquadramento de seus empregados dá-se na categoria dos industriários.

E,

SÚMULA Nº 19 do TRT24. ENQUADRAMENTO SINDICAL. O trabalhador que presta serviço a empregador agroindustrial, seja ele atuante no campo ou no processo industrial da empresa, é industriário, justificando a representatividade da categoria e legitimidade da negociação pelo sindicato dos trabalhadores na indústria.

Essa análise é fundamental para garantir a correta aplicação dos direitos trabalhistas e previdenciários, assegurando que os trabalhadores sejam protegidos de acordo com as especificidades de suas funções e do ambiente em que atuam. Além disso, o correto enquadramento evita conflitos jurídicos e proporciona maior segurança tanto para empregadores quanto para empregados.

Em síntese, a atividade industrial em estabelecimento agrário cria uma interseção entre os setores agrícola e industrial que demanda apreciação detalhada para definir o regime jurídico aplicável, visando assegurar proteção laboral adequada e segurança jurídica para empregadores e empregados.

2 CONTRATOS DE TRABALHO NO AMBIENTE RURAL

Embora regidas por princípios do Direito do Trabalho, as relações de trabalho no campo apresentam pequenas distinções que precisam ser analisadas atentamente no que tange às modalidades contratuais.

É necessário ressaltar que dentre os contratos do direito agrário, os que mais se assemelham ao contrato de trabalho são os contratos de arrendamento rural, parceria rural e comodato rural³. Entretanto, há na legislação trabalhista, como amplamente abordado acima, contratos que protegem o trabalhador rural especificamente.

No ambiente rural, é comum encontrar contratos de trabalho por prazo determinado e também formas de trabalho por prazo indeterminado e autônomo, que, por vezes, podem gerar controvérsias quanto ao seu enquadramento jurídico.

2.1 CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

O contrato mais comum no setor agrícola é o contrato de trabalho por prazo indeterminado que não possui uma data de término definida, ofertando assim, estabilidade duradoura para ambas as partes.

O jurista Júnior (2021, p. 258) entende que:

³ https://www.coad.com.br/files/trab/pdf/ct_net/2008/ct0508.pdf

O contrato de trabalho, ordinariamente, é celebrado por tempo indeterminado. Dessa forma, se nada foi ajustado em sentido contrário, com o devido respaldo legal, presume-se (presunção *hominis*) que o pacto laboral foi concretizado sem termo final definido para a sua extinção normal. Tal presunção decorre do princípio da continuidade da relação empregatícia que norteia o Direito laboral. Sempre que não forem observadas as regras legais para celebração de contrato de emprego por tempo determinado, processa-se, automaticamente, uma transformação para um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Conforme estabelece a o artigo 443 da CLT⁴, quem labora nesta modalidade contratual é amparado por lei, gozando assim dos direitos básicos trabalhistas, tais como: férias, seguro-desemprego (na modalidade cabível de demissão), décimo terceiro, Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) e férias remuneradas. Observe o que entende Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. **CONTRATO TEMPORÁRIO. CONTRATO A PRAZO INDETERMINADO. DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS.** 1. O artigo 9º, II, da Lei nº 6.019/1974 preceitua deva constar o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, não tendo sido anexado aos autos, porém, instrumento firmado entre a primeira ré e a empresa contratante, de modo que não há como aferir o atendimento às especificações legais que autorizam a celebração e prorrogação do contrato temporário originariamente estabelecido. 2. O artigo 10, parágrafo 2º, da mesma Lei nº 6.019/1974, embora autorize a prorrogação do contrato por mais 90 dias além dos 180 dias iniciais, determina seja comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação sob essa forma excepcional. Neste particular, não é possível constatar nos autos prova documental de que teria havido o aumento excepcional de serviço na empresa tomadora, não servindo como prova a simples menção no próprio instrumento de admissão do trabalhador, pois estaria sendo antecipada condição de trabalho futura. Em suma, a válida prorrogação para além dos 180 dias previstos para esse tipo de contratação (parágrafo 1º do artigo 10 da Lei 6.019/1974) deveria estar demonstrada no processo, o que não se verifica. 3. O contrato de trabalho temporário, na forma como celebrado com o reclamante, não cumpre integralmente as disposições também do artigo 11 da aludida norma, que determina sejam registrados por escrito os direitos conferidos ao trabalhador por aquele diploma legal. 4. Por certo, em se tratando, o contrato temporário, de pactuação que ostenta regras menos favoráveis ao trabalhador em comparação com o contrato de trabalho por prazo indeterminado, devem ser estritamente observadas pelas empresas envolvidas as normas que possibilitam a sua adoção. A situação em apreço, contudo, não autoriza tal convicção. 5. **Declarada a invalidade do contrato temporário, com o reconhecimento da existência de contrato de trabalho por prazo indeterminado, cujo término ocorreu por iniciativa da empregadora. Como decorrência, devido o pagamento do salário do período do aviso prévio, diferenças da remuneração das férias acrescidas de 1/3, diferenças de 13º salário proporcional, diferenças de FGTS e indenização compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS, bem como o pagamento da multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º, da CLT, dado o inadimplemento substancial das verbas rescisórias no prazo legalmente previsto.** 6. Apelo do autor parcialmente acolhido. (TRT-4 - ROT: 00201414520215040203, Relator.: ALEXANDRE CORREA DA CRUZ, Data de Julgamento: 01/03/2023, 2ª Turma)

⁴ Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Devido a estabilidade ofertada pelo presente contrato é inviável a alteração da modalidade de “indeterminado” para contrato por prazo determinado. Observemos o que entende o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

NULIDADE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. A legislação trabalhista não admite a conversão de contrato por prazo indeterminado em contrato à prazo, sob pena de afrontar os princípios da continuidade da relação de emprego e da proibição da alteração contratual lesiva. (TRT-3 - RO: 00510201309003009 MG 0000510-74 .2013.5.03.0090, Relator.: Sercio da Silva Pecanha, Oitava Turma, Data de Publicação: 23/05/2014).

Apesar da terminologia “indeterminada” já explicada anteriormente, o contrato pode ser encerrado por rescisão com consentimento mútuo, demissão por e sem justa causa, aposentadoria do trabalhador ou incapacidade laboral.

2.2 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

O contrato de trabalho por prazo determinado é utilizado, em sua maioria, para situações em que há mão de obra é necessária por período certo/temporário, como projetos pontuais, substituição de funcionários (exemplo: período de férias) e aumento sazonal da demanda. Observe o que o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região entende sobre essa modalidade contratual:

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. VALIDADE. **Denomina-se contrato por prazo determinado, regra geral, "o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada"** (CLT, art. 443, § 1º) . Além disso, a sua validade está condicionada aos seguintes eventos: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; e c) de contrato de experiência. Outrossim, ao verticalizar a letra a (supra), a Lei n. 5.889/1973 (art . 14) e o Decreto n. 73.626/1974 (art. 19) previram contrato por prazo determinado específico para o trabalhador rural: o contrato de safra, isto é, "aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita" . Nesse contexto, havendo demonstração nos autos de que o contrato por prazo determinado/de safra e sua respectiva prorrogação observaram os ditames legais, impõe-se reconhecer a sua validade. Recurso ordinário do reclamante conhecido e desprovido. (TRT-10 00003238820205100005 DF, Data de Julgamento: 10/02/2021, Data de Publicação: 19/02/2021)

Tanto a Consolidação das Leis Trabalhistas quanto a Lei 9.601/1998 dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, entretanto, a Lei 9.601/1998 rege de maneira ampla e estabelece a previsão em convenção ou acordo coletivo.

Dentre os contratos por prazo determinado, o mais comum é o contrato de experiência. Em sua maioria, este contrato tem o objetivo de analisar o desempenho do colaborador e sua

adaptação às atividades propostas, pode ser prorrogado por uma única vez, desde que respeitada a sua duração máxima, que é de 90 dias, tornando-se um contrato por prazo indeterminado após o final desse período.

O jurista Júnior (2021. P. 259) entende que:

A dificuldade de provar a existência de um contrato de trabalho por tempo determinado, com o uso de outros meios que não o documental, não tem o condão de criar um requisito formal para sua validade.

Chega-se a essa conclusão quando se admite a validade da confissão do empregado obtida em juízo para reconhecimento da existência do contrato por prazo certo. Se a forma escrita constituísse formalidade *ad substantiam* do negócio jurídico, nem mesmo a confissão supriria o defeito.

Conclui-se, assim, que a forma escrita é apenas uma formalidade *ad probationem* do contrato de trabalho por tempo certo.

Vale ressaltar que nessa modalidade, o período laborado é contabilizado para a aposentadoria e é obrigatória a assinatura da CTPS, sendo possível a prorrogação do contrato por indeterminadas vezes, respeitando o limite de 2 (dois) anos de trabalho.

2.2.1 Contrato por safra

O contrato de safra é, de maneira ambígua, todo o período produtivo da cultura. Ou seja, há o período de condições ideais para o cultivo, determinado período de safra, e o período quando não se planta ou mesmo que a planta não demanda cuidados intensos, determinado sendo a entressafra.

O direito previsto no art. 14 da Lei 5889/73⁵, durante vários anos, foi continuamente apreciado por nossos tribunais e, especialmente, pelo Tribunal Superior do Trabalho, que assegura ser devido ao empregado a remuneração de 1/12 (um/doze avos) de seu salário por mês de serviços, ou seja, por mês de efetivo contrato de safra, e a indenização deve ser paga no momento em que se encerrar o contrato. O contrato de safra é um contrato de trabalho com prazo determinado cujo termo final é incerto, dependente da duração das safras.

Observe como entende o jurista Júnior (2021. P. 515):

No final do referido contrato, será pago ao safrista uma indenização por tempo de serviço, correspondente a 1/12 do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

⁵ Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrícola.

O contrato de trabalho do safrista, bem como daqueles demais empregados rurais que forem contratados por empregador pessoa física por prazo inferior a dois meses (contrato de curto prazo), não necessita de registro na CTPS, conforme permissivo contido no art. 14-A da Lei nº 5.889/73.

A respeito do presente contrato e do direito previsto no artigo supracitado já houve a discussão sobre a recepção do mesmo na Constituição Federal de 1988. A negativa da recepção se fundamentava sobre a alegação de que a presente indenização não foi recepcionada pela Constituição Federal na medida em que foi substituída pela regra do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Anteriormente, ocorreu a discussão de que o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado em substituição ao direito previsto no art. 477 da CLT, que previa a indenização de um salário por ano trabalhado, ao fim do contrato de trabalho. Consoante a esta discussão surgiu o impasse se a natureza da indenização do art. 477 da CLT era a mesma do art. 14 da Lei 5889/73.

Como relação a indenização devida cabe também a liberação do FGTS, conforme segue a súmula do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

SÚMULA Nº 82 do TRT15. CONTRATO DE SAFRA. INDENIZAÇÃO DO ARTIGO 14 DA LEI Nº 5.889/73. COMPATIBILIDADE COM O REGIME DE FGTS. A indenização prevista no artigo 14 da Lei 5.889/73 para o empregado rural contratado por safra é compatível com o regime do FGTS.

E também do Tribunal do Trabalho da 18ª Região:

SÚMULA Nº 23 do TRT18. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 14 DA LEI Nº 5.889/73. COMPATIBILIDADE COM O REGIME DO FGTS. A indenização por tempo de serviço prevista no art. 14 da Lei nº 5.889/73 não foi revogada pela CF/88, haja vista que o regime do FGTS veio substituir apenas a indenização prevista no caput do art. 477 da CLT, referente aos contratos por prazo indeterminado, havendo compatibilidade entre aqueles institutos.

Diante as contradições de entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho entende:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE SAFRA. INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO PREVISTA NO ARTIGO 14 DA LEI Nº 5.889/73. REGIME DO FGTS. COMPATIBILIDADE. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que **o FGTS não substitui a indenização do empregado safrista, prevista no art. 14 da Lei nº 5.889/73, não havendo, portanto, incompatibilidade entre a parcela e o regime do FGTS.** A Lei nº 8.036/90, que regula o regime do FGTS a todos os empregados, revogou apenas a indenização decenal prevista na CLT, inerente aos contratos por prazo indeterminado, não atingindo a indenização relativa a contrato por prazo determinado, como é a hipótese do contrato de safra. Precedente da SDI-1 e de todas as Turmas do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 6441620125180221, Relator.: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 08/08/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018)

Fica claro também pelo Tribunal Regional da 3ª Região:

CONTRATO DE SAFRA. VALIDADE. O contrato de trabalho rural, quanto ao tempo de duração como os demais, podem ser uma das espécies do gênero "indeterminado" e "determinado". **O contrato de safra insere-se na segunda espécie, com termo final incerto, dependente da duração das safras (Lei nº 5889/73, artigo 14, parágrafo único) . No caso em exame, considerando-se o teor dos contratos anexados, a par dos elementos trazidos pela prova oral produzida, evidencia-se que o reclamante não se desvencilhou do ônus de demonstrar a alegada invalidade dos contratos de safra, razão pela qual não há amparo ao pleito obreiro de reconhecimento de contrato firmado por prazo indeterminado.** (TRT-3 - ROT: 00103500620235030043, Relator.: Maria Lucia Cardoso Magalhaes, Quarta Turma)

Segue outro entendimento do Tribunal Regional da 3ª Região sobre o assunto:

CONTRATO DE SAFRA. CUMULAÇÃO DA INDENIZAÇÃO DO ART. 14 DA LEI Nº 5889/73 E FGTS. POSSIBILIDADE . **Muito embora o FGTS objective assegurar ao trabalhador a percepção de recursos diante do término inesperado do contrato, tal verba não se confunde com aquela indenização especial prevista para o empregado safrista.** Nesse norte, sendo o contrato de safra por prazo determinado, a instituição da indenização por tempo de serviço, decorrente do término da safra, pode perfeitamente coexistir com o regime do FGTS, não caracterizando bis in idem, haja vista que se tratam de dois institutos absolutamente distintos (TRT-3 - RO: 02054201304803006 0002054-29.2013.5 .03.0048, Relator.: Paulo Mauricio R. Pires, Decima Turma, Data de Publicação: 12/08/2015)

Ou seja, além do direito ao FGTS, o trabalhador rural também possui o direito a remuneração de 1/12 (um/doze avos) de seu salário por mês de efetivo contrato de safra, previsto no art. 14 da Lei 5889/73, ambos plenamente compatíveis entre si e com a Constituição Federal.

2.2.2 Contrato por pequeno prazo

É importante analisar ainda, o contrato de trabalho por “pequeno prazo” previsto pela mesma Lei 5889/73, em seu art. 14-A⁶.

⁶ Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação.

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e I – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou II – mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva; b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula; c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

Destarte, é um contrato que contém as mesmas responsabilidades e obrigações do contrato tradicional, podendo tal modalidade contratual se confundir com o contrato por prazo determinado ou o contrato por safra, inclusive. Entretanto, apesar de não inovar em nada no que tange às normas trabalhistas, tratou-se de modalidade inserida pela Lei 11.718/2008, e aplicado quando o empregador for pessoa física.

É, basicamente, um contrato sazonal de até 60 dias (2 meses por ano), mas que contém as mesmas amarras do contrato de trabalho tradicional. A principal intenção da modalidade de contratação era efetivamente “desburocratizar” a contratação, prevista no §9º do referido art. 14-A, em que é estabelecido que as parcelas devidas ao trabalhador fossem calculadas dia a dia e pagas ao trabalhador mediante recibo.

Observe o que entendo o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

RURAL. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. A Lei nº 11.718/2008 acrescentou o art. 14-A à Lei nº 5.889/1973, **criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (trabalho temporário)**, e estabelecendo formalidades para o enquadramento nesse tipo de contrato, que, uma vez não cumpridas, fazem com que ele seja convertido em contrato de trabalho sem determinação de prazo, ou contrato por prazo indeterminado. (TRT-1 - RO: 6833520115010281 RJ, Relator.: Elma Pereira de Melo Carvalho, Data de Julgamento: 22/05/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 2012-05-30)

As principais obrigações incumbidas ao empregador nessa modalidade contratual, são: formalização do contrato por meio do E-social; o pagamento do salário em valor equivalente ao do trabalhador permanente; concessão de vale-transporte; pagamento do 13º proporcional, adicional noturno, de periculosidade ou de insalubridade proporcionais; limitação da jornada de trabalho e horas extras pagas de forma proporcional; concessão de intervalos e folgas; pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3; recolhimento de FGTS e previdenciário e garantia das condições de saúde e segurança do trabalho

§ 4º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica.

§ 5º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do caput do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 6º A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa

§ 7º Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

§ 9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo.

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

Ou seja, à exceção dos depósitos ao FGTS e as contribuições previdenciárias, tudo seria pago de forma geral ao trabalhador (horas extras, adicionais, RSR's, entre outros direitos). Assim, até em razão da falta de negociação coletiva (requisito obrigatório para tal tipo de contratação), referido tipo de contratação (e especialmente sua forma de remuneração) não tem sido adotada na prática. Em sua maioria acaba por se confundir com o “contrato de safra”, servindo, inclusive, como justificativa para tornar nulo o contrato de safra quando celebrado por mais de 60 dias.

2.3 CONTRATO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente, criado pela Lei nº 13.467/2017, caracteriza-se por ser uma forma de vínculo laboral em que a prestação de serviços se dá de modo descontínuo, alternando períodos de atividade e de inatividade. Essa modalidade, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), apresenta-se como instrumento eficaz para atender às demandas sazonais do agronegócio, permitindo maior flexibilidade na gestão da mão de obra conforme as fases do ciclo produtivo.

Conforme previsto no art. 452-A da CLT⁷, o contrato intermitente deve ser firmado por escrito e conter: identificação completa das partes (nome, assinatura e endereço ou sede);

⁷ Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1o O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2o Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3o A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4o Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5o O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6o Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

§ 7o O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo.

estipulação do valor da hora ou do dia de serviço, observando-se o salário mínimo e o adicional superior para o trabalho noturno; e definição do local e do prazo para pagamento da remuneração. É importante destacar que a remuneração do empregado intermitente não pode ser inferior àquela devida aos demais empregados que desempenhem a mesma função no estabelecimento, ainda que contratados por outro regime. Observe o entende o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. VERBAS RESCISÓRIAS. AVISO PRÉVIO E INDENIZAÇÃO DE 40% DO FGTS. PAGAMENTO MENSAL DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO PROPORCIONAL. No contrato de trabalho intermitente, conforme previsto no artigo 452-A, § 6º, da CLT, as férias proporcionais acrescidas de 1/3 e o 13º salário proporcional devem ser pagas ao final de cada período de prestação de serviços, o que foi comprovado nos autos pela reclamada. No entanto, o trabalhador intermitente faz jus ao recebimento do aviso prévio e da indenização de 40% sobre o FGTS quando da rescisão sem justa causa, nos termos do artigo 487 da CLT e do artigo 18, § 1º, da Lei nº 8.036/1990. Recurso ordinário da reclamada a que se dá parcial provimento. (TRT-2 - RORSum: 10005297020245020263, Relator.: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1ª Turma - Cadeira 4)

Nos períodos de inatividade, o trabalhador rural contratado sob essa forma pode prestar serviços a outros empregadores, seja no mesmo ramo de atividade ou em ramos distintos, em regime intermitente ou não. Tais períodos não são considerados tempo à disposição do contratante e, por isso, não geram remuneração; caso haja pagamento por esse tempo, pode ocorrer a descaracterização do contrato intermitente (BRASIL, 1943).

2.4 CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS

O consórcio de empregadores é um instrumento jurídico que permite a associação de várias entidades, sejam pessoas físicas ou jurídicas, para alcançar objetivos comuns. O §1º do art. 278 da Lei nº 6.404/1976 dispõe que “os consórcios não têm personalidade jurídica e as obrigações assumidas pelas sociedades consorciadas somente serão exigíveis na forma do contrato de consórcio, não se presumindo a solidariedade” (BRASIL, 1976).

No setor rural, a Portaria nº 1.964/1999 do Ministério do Trabalho e Emprego define o consórcio de empregadores rurais como “a união de produtores rurais, pessoas físicas, com o único propósito de contratar trabalhadores rurais” (BRASIL, 1999). Essa regulamentação buscou adequar as relações de trabalho de empregados que prestavam serviços a múltiplos empregadores, garantindo seus direitos trabalhistas e previdenciários.

§ 8o O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Para que seja válido, o consórcio exige a apresentação de documentos específicos, conforme a Portaria nº 1.964/1999. Além disso, segundo a jurisprudência:

CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS. PACTO DE SOLIDARIEDADE. A Portaria nº 1964, de 1º de dezembro de 1999, que trata sobre o Condomínio/Consórcio de Empregadores Rurais, estabelece em seu art. 3º o seguinte: "Art. 3º Feito o levantamento físico e tendo o Auditor-Fiscal do Trabalho identificado trabalhadores contratados por "Consórcio de Empregadores Rurais", deverá solicitar os seguintes documentos, que deverão estar centralizados no local de administração do Consórcio:... II - pacto de solidariedade, consoante previsto no art 896 do Código Civil, devidamente registrado em cartório;". Assim, somente haverá responsabilidade solidária desde que haja um pacto de solidariedade pelos integrantes do consórcio, devidamente registrado em cartório. Evidenciado nos autos que o 2º réu firmou o "Termo de Adesão ao Pacto de Solidariedade do Consórcio de Empregadores Rurais de Tambaú", devidamente registrado em cartório, desnecessária sua inclusão na fase de conhecimento, já que ausente o interesse processual. É de se registrar, todavia, que esse réu não está livre de vir a ser responsabilizado na fase de execução. (TRT-3 - ROT: 0010249-77.2016.5.03 .0151, Relator.: Vicente de Paula M. Junior, Primeira Turma)

Esse entendimento demonstra que a solidariedade entre os integrantes do consórcio de empregadores rurais não é automática, sendo necessária a formalização do pacto de solidariedade para que haja responsabilidade conjunta.

3 A REFORMA TRABALHISTA NO CAMPO

A Reforma Trabalhista, sancionada pela Lei nº 13.467 em 13 de julho de 2017, alterou substancialmente diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. Embora o preâmbulo da lei afirme a intenção de adequar a legislação às novas relações de trabalho, na prática, observou-se que a reforma trouxe retrocessos significativos para os trabalhadores, especialmente os rurais.

As ideias reformistas começaram a surgir em meados de 2013, em um cenário de desaceleração econômica e crise política e social no país. Essas circunstâncias contribuíram para a flexibilização da legislação trabalhista. A reforma visava modernizar as relações de trabalho, mas, na prática, resultou na precarização de diversos direitos anteriormente garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais.

O direito do trabalho foi historicamente construído sob princípios de proteção à parte hipossuficiente da relação trabalhista, buscando equilibrar a relação entre capital e trabalho. No entanto, com a reforma trabalhista, essa abordagem foi substituída por uma lógica mais próxima das relações civis, enfraquecendo a proteção ao trabalhador.

Uma das principais mudanças foi a introdução do artigo 611-A da CLT, que estabelece que o negociado prevalece sobre o legislado em um rol de direitos previamente assegurados. Isso permite a negociação individual com o empregador em muitas situações, mesmo quando as partes não estão em igualdade na relação trabalhista e jurídica. Essa flexibilização enfraquece a atuação de instituições trabalhistas importantes, como a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e as entidades sindicais, dificultando a defesa dos direitos dos trabalhadores.

Embora a reforma não tenha tratado diretamente do trabalho rural, é inegável que ela afetou significativamente essa classe de trabalhadores. A reforma contribuiu para a precarização do trabalho rural, legalizando práticas que anteriormente eram passíveis de judicialização. A flexibilização das normas trabalhistas no meio rural resultou em jornadas de trabalho mais longas, redução de salários e enfraquecimento da proteção social. Além disso, a informalidade aumentou, dificultando o acesso dos trabalhadores a direitos como férias, 13º salário e FGTS.

Observe o entendimento doutrinário de Medeiros e Dantas (2021, p.11):

[...] 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.

Portanto, a Reforma Trabalhista de 2017, ao flexibilizar as normas trabalhistas e permitir a prevalência do negociado sobre o legislado, trouxe retrocessos significativos para os trabalhadores, especialmente os rurais. A precarização das condições de trabalho, a legalização de práticas anteriormente ilegais e o enfraquecimento das instituições de defesa dos direitos trabalhistas resultaram em um cenário de maior vulnerabilidade para os trabalhadores rurais. É fundamental que haja uma revisão das políticas públicas e das legislações trabalhistas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover relações de trabalho mais justas e equilibradas.

3.1 PRINCIPAIS PONTOS DE MUDANÇA

Entre as principais mudanças com reflexo direto para essa categoria destacam-se a ampliação da terceirização, agora permitida inclusive em atividades-fim, e a exclusão das horas *in itinere* do cômputo da jornada de trabalho, além de novas modalidades de flexibilização da duração da jornada.

Essas alterações, embora concebidas sob o discurso de incremento da produtividade e da segurança jurídica, suscitam questionamentos quanto ao equilíbrio da relação empregatícia e à efetividade da proteção social mínima garantida constitucionalmente.

3.1.1 A terceirização

Antes da promulgação da Lei nº 13.467/2017, a terceirização era regulada com certa cautela, sendo limitada principalmente às atividades-meio das empresas. A jurisprudência consolidada na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁸ estabelecia que a terceirização de atividades-fim era, em regra, ilícita, podendo gerar reconhecimento do vínculo direto entre o trabalhador e a empresa principal.

Com a reforma trabalhista, essa situação foi radicalmente alterada. A legislação passou a permitir a terceirização irrestrita, abrangendo tanto atividades-meio quanto atividades-fim, sem distinção legal. Essa mudança buscou, segundo o discurso governamental, maior flexibilidade e eficiência na gestão de pessoal, porém trouxe consequências significativas para a segurança jurídica e a proteção do trabalhador, especialmente no meio rural.

Em relação à terceirização, Silva (2017) aborda essa modalidade de contratação como uma forma precária de relação de trabalho, pois o trabalhador não terá representatividade para buscar melhorias para a classe, visto que não houve a reforma sindical de forma concomitante com a reforma trabalhista. Observe o entendimento de Lima (1999, p. 33):

⁸ CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). (item I cancelado por perda de eficácia a partir de 11.11.2017, pela Lei 13.467/2017, Res. 225/2025 DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025)

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

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.

No setor rural, essa prática permite que trabalhadores realizem serviços para múltiplos empregadores, potencializando a remuneração. No entanto, a terceirização irrestrita também facilita a fragmentação do vínculo laboral, a redução de direitos e o aumento da exposição a riscos ocupacionais.

A responsabilidade do tomador de serviços, embora prevista em caráter subsidiário, muitas vezes é insuficiente para garantir o cumprimento de direitos, transferindo ao trabalhador o ônus de fiscalizar as condições de trabalho e o cumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa contratada.

No contexto rural, a terceirização apresenta desafios que devem ser visto de um outro ângulo, visto que, pode o trabalhador que está na modalidade da terceirização de atividades-fim pode ter jornadas mais longas, condições de trabalho inseguras e menor acesso a direitos como férias, 13º salário e FGTS.

Portanto, embora a reforma tenha objetivado flexibilizar e modernizar as relações de trabalho, na prática, no meio rural, a terceirização irrestrita contribui para a fragilização da proteção legal, intensificando a precarização das condições laborais e dificultando o acesso à justiça por parte dos trabalhadores mais vulneráveis.

3.1.2 Jornada de trabalho e horas *in itinere*

Um dos aspectos mais sensíveis modificados pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) refere-se ao tempo gasto pelo empregado no deslocamento entre sua residência e o local de trabalho, conhecido no Direito do Trabalho como horas *in itinere*. Antes da alteração legislativa, esse período era entendido como tempo à disposição do empregador e, portanto, integrava a jornada de trabalho sempre que o local de prestação dos serviços fosse de difícil acesso ou não fosse atendido por transporte público regular, especialmente quando o transporte era fornecido pelo próprio empregador.

No caso da duração do trabalho, ela simplesmente faz a medição do tempo de disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador em decorrência do vínculo de emprego Delgado & Delgado (2017, p. 116).

Com a nova redação do §2º do art. 58 da Consolidação das Leis trabalhistas⁹, essa realidade foi significativamente alterada. O dispositivo passou a estabelecer expressamente que o tempo de deslocamento, seja a pé ou por qualquer meio de transporte — inclusive aquele fornecido pelo empregador — não será computado como jornada de trabalho nem considerado salário, por não constituir tempo à disposição do empregador. Em outras palavras, somente o momento de efetiva ocupação do posto de trabalho é considerado como início da jornada laboral.

Conforme Delgado & Delgado (2017, p. 121):

as horas itinerantes dizem respeito ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retomo, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público (conceito fundado na redação do § 2º do art. 58 da CLT, conforme redação promovida pela Lei n. 10.243/2001). Esse tempo itinerante para ida e volta ao trabalho, em que o trabalhador fica à disposição do empregador em condução por este fornecida, era tido como parte componente da jornada de trabalho do obreiro, desde que observadas às demais condições fixadas no anterior art. 58, § 2º, da CLT (local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público).

Inclusive, para o doutrinador a retirada das horas *in itinere* do ordenamento jurídico não afetam o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho, observe:

embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo - não podendo, desse modo, prevalecer.

Essa modificação trouxe consequências especialmente gravosas para os trabalhadores rurais. Como observa PFLUG (2018), essa categoria, em grande parte, se desloca por longas distâncias até as frentes de trabalho, muitas vezes em regiões de difícil acesso e sem transporte público regular. A exclusão das horas *in itinere* do cômputo da jornada implica não apenas perda remuneratória, mas também aumento indireto da carga de tempo dedicada ao labor sem a correspondente contraprestação financeira.

Outro ponto relevante diz respeito aos reflexos dessa mudança no intervalo interjornadas, ou seja, no período mínimo de descanso entre uma jornada e outra, estabelecido

⁹ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

no art. 66 da CLT em onze horas consecutivas. Considerando um exemplo prático: um trabalhador rural cumpre jornada diária de oito horas e despense seis horas no trajeto de ida e volta ao local de trabalho. Na prática, ele passa quatorze horas diárias dedicadas ao labor (somando trabalho e deslocamento), restando-lhe apenas dez horas para descanso, em flagrante prejuízo ao intervalo legal mínimo. A nova legislação, ao não reconhecer o deslocamento como tempo à disposição, acaba por fragilizar a saúde física e mental desses trabalhadores e comprometer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Conforme observa SILVA (2017, p. 22), a situação enfrentada na zona rural é especialmente preocupante. O território brasileiro é vasto e, nesse contexto, o transporte coletivo mostra-se escasso. Antes da Reforma de 2017, entendia-se que a inexistência desse transporte não poderia ser utilizada em desfavor do empregado, visto que cabia ao empregador, ao optar por instalar-se em local de difícil acesso ou afastado, hipóteses já contempladas na Súmula 90, assumir tal condição como parte de seus custos.

DELGADO e DELGADO (2017, p. 121) também ressaltam que houve uma clara perda para o trabalhador, sobretudo para aquele residente na área rural, onde as horas *in itinere* são mais frequentes e significativas. Essa alteração representou não apenas a diminuição da jornada de trabalho reconhecida juridicamente, mas também uma expressiva redução da remuneração do empregado.

Como bem reforçado por Delgado & Delgado (2017, p. 121):

A jornada de trabalho se inicia, desse modo, indubitavelmente, no instante em que o trabalhador se coloca sob a plenitude do poder empregatício, no ambiente do estabelecimento e da empresa; e isso significa o instante em que ingressa nos muros do ambiente empresarial, terminando a jornada no instante em que deixa os muros desse mesmo ambiente do estabelecimento de seu empregador.

Além da questão das horas *in itinere*, a Reforma Trabalhista introduziu outros mecanismos de flexibilização da jornada, com impacto direto no trabalho rural. Entre eles estão: a possibilidade de adoção de jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, modalidade que, embora ofereça maior concentração de folgas, pode intensificar a exaustão física; a ampliação do banco de horas individual, permitindo compensações dentro do mesmo mês ou em até seis meses, dependendo da forma pactuada; e o aumento da duração do trabalho em regime de tempo parcial, que passou a permitir até trinta horas semanais, alterando um instituto historicamente pensado para reduzir a carga horária.

Essas inovações legislativas, embora apresentadas como instrumentos de modernização e flexibilização, acabam, na prática, ampliando a precarização do trabalho no campo. Para os trabalhadores rurais, a supressão das horas *in itinere* e a flexibilização das

demais regras da jornada podem significar perdas materiais, redução de direitos e comprometimento da própria saúde e segurança no trabalho.

Assim, nota-se que, embora a Reforma Trabalhista tenha buscado simplificar e dinamizar as relações de trabalho, seus efeitos sobre categorias mais vulneráveis, como a dos trabalhadores rurais, revelam uma assimetria preocupante. O tema merece atenção acadêmica e política para que se garanta equilíbrio entre a liberdade contratual e a proteção mínima necessária para assegurar dignidade ao trabalhador.

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar as relações de emprego no agronegócio brasileiro, com especial atenção ao enquadramento jurídico do trabalhador rural, às principais modalidades contratuais praticadas no campo e às transformações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Ao longo da pesquisa, verificou-se que, apesar da evolução legislativa iniciada com o Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963, e da consolidação promovida pela Lei nº 5.889/1973, a realidade laboral do campo ainda se mostra marcada por desafios significativos.

A investigação demonstrou que o trabalhador rural permanece em posição de vulnerabilidade quando comparado ao urbano, tanto pela distância geográfica dos centros de fiscalização e acesso à justiça, quanto pela informalidade ainda presente em larga escala no setor. O enquadramento jurídico, embora claro na legislação, muitas vezes esbarra em práticas que invisibilizam a condição de empregado, dificultando a plena efetivação de seus direitos.

Quanto às modalidades contratuais, observou-se que o agronegócio exige instrumentos jurídicos adaptados à sazonalidade e à dinâmica própria do campo, como o contrato de safra e o contrato por pequeno prazo. Todavia, tais mecanismos, embora legítimos, podem ser utilizados de forma distorcida, gerando insegurança ao trabalhador e fragilizando a proteção originalmente garantida pela lei.

No que diz respeito à Reforma Trabalhista, concluiu-se que suas alterações, especialmente a ampliação da terceirização e a exclusão das horas *in itinere*, trouxeram consequências negativas para os trabalhadores rurais. A promessa de modernização das relações laborais acabou, na prática, por legitimar situações de precarização, ampliar a distância entre empregador e empregado e reduzir a proteção social mínima. A flexibilização contratual, apresentada como solução para o aumento da produtividade, gerou insegurança jurídica e contribuiu para o enfraquecimento da dignidade do trabalhador do campo.

Diante disso, é possível afirmar que o Direito do Trabalho aplicado ao setor agrário enfrenta o desafio de equilibrar a competitividade do agronegócio com a necessidade de assegurar condições dignas de trabalho. A legislação, embora avance na tentativa de modernização, não pode se afastar do seu caráter essencialmente protetivo, sob pena de reproduzir desigualdades históricas e aprofundar a marginalização de uma categoria já fragilizada.

Portanto, o estudo das relações de emprego no agronegócio evidencia a urgência de políticas públicas efetivas, de maior fiscalização e de uma atuação sindical fortalecida, de modo a garantir que a produção rural, motor da economia brasileira, não seja sustentada às custas da precarização do trabalho humano. O futuro do Direito do Trabalho no campo deve, assim, estar pautado pela busca do equilíbrio entre eficiência produtiva e justiça social, assegurando que o desenvolvimento econômico caminhe lado a lado com a valorização do trabalhador rural.

REFERÊNCIAS

BENTO, Danillo G. C.; TELES, Fábio L. T. A sazonalidade da produção agrícola e seus impactos na comercialização de insumos. Revista Científica do Centro de Ensino Superior Almeida Rodrigues, 2013.

BRASIL. Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm. Acesso em: 5 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário 6833520115010281. Contrato de trabalho temporário rural. Relatora: Elma Pereira de Melo Carvalho. Julgado em: 22 maio 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/24562741>. Acesso em: 5 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário RORSum 10005297020245020263. Contrato de trabalho intermitente. Verbas rescisórias. Relator: Moisés dos Santos Heitor. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/3775139160>. Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0010249-77.2016.5.03.0151. Consórcio de empregadores rurais. Pacto de solidariedade. Relator: Vicente de Paula M. Junior. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2345903718>. Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0010350-06.2023.5.03.0043. Contrato de safra. Validade. Relatora: Maria Lucia Cardoso Magalhães. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2591852213>. Acesso em: 18 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (8ª Turma). Recurso Ordinário 00510201309003009. Nulidade. Contrato por prazo determinado. Relator: Sercio da Silva Pecanha. Publicado em: 23 maio 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1154094526>

. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0020141-45.2021.5.04.0203. Contrato temporário. Conversão em contrato por prazo indeterminado. Relator: Alexandre Corrêa da Cruz. Julgado em: 1 mar. 2023.

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1771510137>

. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF). Recurso Ordinário Trabalhista 0000323-88.2020.5.10.0005. Contrato de trabalho por prazo determinado. Validade. Julgado em: 10 fev. 2021. Publicado em: 19 fev. 2021. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1213423007>

. Acesso em: 3 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10989-16.2013.5.18.0121. Enquadramento. Empregado de usina de açúcar e álcool. Rurícola. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa. Julgado em: 11 mar. 2015. Publicado em: 13 mar. 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1971933500>

. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista 450-57.2017.5.23.0041. Trabalho em condições análogas às de escravo. Condições degradantes. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Publicado em: 2 maio 2022. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1935004524>

. Acesso em: 14 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista 6441620125180221. Contrato de safra. Indenização por tempo de serviço. FGTS. Relator: Walmir Oliveira da Costa. Julgado em: 8 ago. 2018. Publicado em: 10 ago. 2018. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/611620822>

. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1). Embargos em Recurso de Revista E-ED-RR-156700-36.2004.5.15.0029. Enquadramento sindical. Trabalhador rural ou urbano. Empresa agroindustrial. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Publicado em: 2 ago. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2632101412>

. Acesso em: 25 out. 2025.

CAIRO JÚNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 17. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2021.

CEPEA – Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. PIB do Agronegócio Brasileiro cresce 2,4% em 2023 e alcança R\$ 2,63 trilhões. Piracicaba: Esalq/USP, 2024. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/releases/pib-do-agronegocio-brasileiro-cresce-24-em-2023-e-alcanca-r-263-trilhoes.aspx>

. Acesso em: 21 maio 2025.

CNA – Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil. PIB do agronegócio brasileiro atinge 24,8% em 2023. Brasília: CNA, 2024. Disponível em: <https://www.cnabrasil.org.br>

. Acesso em: 21 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2024.

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

FAEA – Federação da Agricultura e Pecuária do Estado do Amazonas. Guia prático para contratos de trabalho rural. Manaus, 2023. Manual (Informativo para empregados rurais). Disponível em: https://sistemafaeasenar.org.br/ohs/data/docs/18/Manual_GUIA-PRATICO-DE-CONTRATOS_finalizado_1.pdf. Acesso em: 1 abr. 2025.

FAEA – Federação da Agricultura e Pecuária do Estado do Amazonas; SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural. Guia prático de contratos de trabalho rural. Manaus: FAEA/SENAR, 2023. Manual (Informativo técnico para produtores rurais). Disponível em: https://sistemafaeasenar.org.br/ohs/data/docs/18/Manual_GUIA-PRATICO-DE-CONTRATOS_finalizado_1.pdf. Acesso em: 2 abr. 2025.

LOVATO, Ricardo Andrei. Quais são os direitos do trabalhador rural? Jusbrasil, 28 set. 2023. Artigo (Informativo em Direito do Trabalho). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-direitos-do-trabalhador-rural/1980431128>. Acesso em: 2 abr. 2025.

MALZONI, Nelson. Teoria e Prática do Direito Agrário. 1. ed. São Paulo: Rumo Jurídico, 2025.

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

MUNDO EDUCAÇÃO. Fordismo: o que é, origem, características. [s.d.]. Artigo (Informativo em Geografia). Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/fordismo.htm>. Acesso em: 24 mar. 2025.

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.

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

SERRUYA, Nádia; MARANHÃO, Ney. Horas in itinere no contexto da reforma trabalhista e trabalhadores rurais: supressão do direito? Revista de Direito do Trabalho, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-04-2020/1188255873>. Acesso em: 24 set. 2025.

SILVA, José Antônio Ribeiro de. Reforma trabalhista comentada. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Otavio Pinto e. Terceirização e a reforma trabalhista = Outsourcing and the labour reform. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 51, p. 167-182, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125416>

.

VALERIANO, S. S. Relações de trabalho rural. In: QUEIROZ, J. E. L.; SANTOS, Márcia W. B. (Coord.). Direito do Agronegócio. 2. ed. ampl. São Carlos: Fórum, 2011. p. 319-390.

VIANA, Márcio Túlio. O trabalhador rural. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá. 3. ed. v. I. São Paulo: LTr, 1997. p. 308.

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