

O TRABALHADOR RURAL NO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO¹

THE RURAL WORKER IN LABOR LAW CONTEMPORANEO

Kálita da Costa Texeira²

Elisabeth Maria de Fátima Borges³

RESUMO

O presente estudo, teve como objetivo discutir sobre o direito dos trabalhadores rurais no Brasil hoje. O objetivo da pesquisa é analisar quais direitos são assegurados pelo direito do trabalho contemporâneo ao trabalhador rural. A pesquisa parte da seguinte situação-problema: quais direitos são assegurados pelo direito do trabalho contemporâneo ao trabalhador rural brasileiro? A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental, uma vez que além de analisar artigos e livros sobre o tema, também foram analisadas a legislação que aborda a temática. O estudo também aborda as estratégias de organização e mobilização dos trabalhadores rurais para reivindicar seus direitos e melhorar suas condições de vida. Conclui-se ressaltando a importância de políticas públicas eficazes e do fortalecimento dos movimentos sociais para promover uma mudança significativa na realidade dos trabalhadores rurais no Brasil.

Palavras-chave: trabalhador rural; direito do trabalho; políticas públicas.

ABSTRACT

The present study aimed to discuss the rights of rural workers in Brazil today. The research objective is to analyze which rights are ensured by contemporary labor law to rural workers. The research starts from the following problem: which rights are ensured by contemporary labor law to Brazilian rural workers? The methodology used was bibliographic and documentary research, as besides analyzing articles and books on the subject, legislation addressing the theme was also examined. The study also addresses the strategies of organization and mobilization of rural workers to claim their rights and improve their living conditions. It is concluded by emphasizing the importance of effective public policies and strengthening social movements to promote significant change in the reality of rural workers in Brazil.

Keywords: rural worker; labor law; public policy.

1 INTRODUÇÃO

Os trabalhadores rurais não foram passivos na luta por seus direitos. Borges (2005) mostra a luta dos trabalhadores rurais do município de Itauçu- Go por seus

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Inhumas FacMais, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no primeiro semestre de 2024.

² Acadêmico(a) do 10º Período do curso de Direito pela Faculdade de Inhumas. E-mail: kalitatexeira@aluno.facmais.edu.br.

³ Professor(a)-Orientador(a). Mestre em História. Docente da Faculdade de Inhumas. E-mail: elisabeth@facmais.edu.br.

direitos, nas décadas de 1950-1990). O objetivo da pesquisa é analisar os direitos que são assegurados pelo direito do trabalho contemporâneo ao trabalhador rural.

A pesquisa partiu da seguinte situação problema: quais direitos são assegurados pelo direito do trabalho contemporâneo ao trabalhador rural brasileiro?

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental, uma vez que além de analisar artigos e livros sobre o tema, também foram analisadas a legislação que aborda a temática.

Em relação à estrutura, o artigo está dividido em três partes. Inicialmente será apresentado algumas noções gerais sobre o direito do trabalho, em seguida o artigo versará sobre seu sujeito de pesquisa, ou seja, o trabalhador rural e finalmente, a última parte abordará o trabalhador rural no direito do trabalho contemporâneo.

2 DIREITO DO TRABALHO

O trabalho é um dos fundamentos essenciais basilares do próprio Estado. No Brasil, foi a Constituição Federal de 1988 que consagrou o direito ao trabalho, ao atribuir vários direitos e garantias ao referido, porém, a Constituição aborda apenas a modalidade assalariada, o que acaba por restringir o debate sobre este direito. Com isso, uma significativa parcela da população brasileira ainda permanecia sem o devido resguardo aos seus direitos. Diversos grupos populacionais, que não são assalariados, continuavam à margem desse debate, como os autônomos, os cooperativados, além das pessoas sob regime de economia familiar, e, enfim, os desempregados (Campos, 2011).

No cenário socioeconômico dinâmico de hoje, o campo dos direitos trabalhistas se destaca como um pilar crucial na garantia de tratamento equitativo e oportunidades para trabalhadores em todo o mundo. Dentro desse contexto, o estudo do direito do trabalho contemporâneo surge como um ponto focal para entender a dinâmica em evolução das regulamentações do local de trabalho e seu impacto nos direitos e bem-estar dos trabalhadores.

Em sua essência, o direito do trabalho contemporâneo engloba uma ampla gama de princípios legais, regulamentações e políticas projetadas para proteger os direitos e interesses dos funcionários em diversos setores e indústrias. Desde princípios fundamentais como salários justos e não discriminação até questões complexas como negociação coletiva e segurança ocupacional, o direito do trabalho moderno serve como um pilar da justiça social e estabilidade econômica (Campos, 2011).

Um dos principais objetivos do direito do trabalho contemporâneo é estabelecer um quadro que equilibre os interesses dos empregadores e dos empregados, ao mesmo tempo em que defende os direitos humanos fundamentais e a dignidade no local de trabalho. Isso envolve não apenas fornecer proteções legais para os trabalhadores como um todo, aqui, especificamente os trabalhadores rurais, contra exploração e abuso, mas também fomentar um ambiente propício para práticas trabalhistas justas, emprego significativo e desenvolvimento profissional (Campos, 2011).

2.1 O direito do trabalho

Quando se fala em direito do trabalho, significa que o direito não se refere apenas a qualquer tipo de trabalho, e sim ao trabalho decente, aquele realizado em

condições de liberdade, igualdade e segurança, mediante uma remuneração que garanta aos trabalhadores e a suas famílias uma existência digna. (Campos, 2011).

Analisando o direito do trabalho, Maurício Godinho Delgado (2015) intenta traçar interessante paralelo entre três distintas concepções de direito do trabalho, cada qual com um enfoque particular. A primeira é visão subjetivista do ramo especializado, que busca caracterizá-lo à luz dos participantes de uma dada relação negocial:

O Direito do Trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa (...) é o direito especial dos trabalhadores. (...) O Direito do Trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte do mesmo (Delgado, 2015, p.15).

Este enfoque personalista ou, como apontado, subjetivista, não parece, também para Godinho, extrair a essência do Direito do Trabalho. Especialmente tendo em vista que a categorização restritiva pretendida já não alberga mais diversas outras relações jurídicas, não necessariamente de emprego, que também restam situadas no campo de estudo do direito trabalhista:

O menos consistente, do ponto de vista científico, é, sem dúvida, o subjetivista. E que, considerada a relação de emprego como a categoria fundamental sobre que se constrói o Direito do Trabalho, obviamente que o ramo jurídico especializado não irá definir-se, sob o ponto de vista técnico, a partir de qualquer de seus sujeitos, mas a partir de sua categoria fundamental. Por outro lado, o caráter expansionista desse ramo jurídico tem-no feito regular, mesmo que excepcionalmente, relações jurídicas de trabalho que não envolvem exatamente o empregado que torna o enfoque subjetivista inábil a apreender todas as relações regidas pelo ramo jurídico em análise (Godinho, 2015, p. 46).

A doutrina menciona, ainda, uma concepção mais objetivista, cujo enfoque deixa de repousar nas figuras que ocupam os pólos daquela relação negocial e passa a ter como centro a relação em si mesma considerada. Não sem razão, Messias Pereira Donato entendeu que o direito do trabalho é o “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam” (Donato, 1982, p. 6).

Godinho (2015) adjetiva a concepção objetivista como mais precisa em relação à já mencionada noção subjetivista, justificando posicionamento na existência de uma noção apurada e abrangente:

O enfoque objetivista de feitura da definição do Direito do Trabalho é mais satisfatório do que o anterior, em face da circunstância de se construir desde a categoria jurídica essencial do Direito em questão: a relação empregatícia. A ênfase no objeto, no conteúdo das relações jurídicas de prestação empregatícia do trabalho, confere a tal concepção visão mais precisa sobre a substância e elementos componentes desse ramo jurídico especializado. Não obstante, o acentuado direcionamento teleológico do Direito do Trabalho - e que consiste em seu qualificativo diferenciador perante outros ramos jurídicos - pode descolorir-se nas definições objetivistas, com prejuízo ao desvelamento da essência desse ramo jurídico especializado (Godinho, 2015, p. 46).

A doutrina aparenta filiar-se, assim, a uma noção mista do direito de trabalho, que, reunindo os elementos essenciais das duas concepções já traçadas, ganha completude e precisão suficientes. Para Octávio Bueno Magano direito do trabalho é “o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis a relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais” (Magano, 1991, p. 59).

Com efeito, o conceito traçado abarca, além do enfoque subjetivista ao mencionar as figuras centrais desta relação que se pretende estudar e do enfoque objetivista, ao expor satisfatoriamente esta mesma relação, vai além para revelar a pretensão finalística da existência do direito do trabalho: a melhoria da condição social do trabalhador. Neste último ponto, certamente se tem alguma reserva a respeito de seu conteúdo, especialmente em tempos em que as relações de emprego e a existência mesma de um sistema jurídico-normativo protetivo é cada vez mais questionada.

Finalizando as digressões conceituais a respeito da matéria, parece pertinente pontuar, por fim, as noções desenvolvidas por Godinho (2015), que estabelece noções diferentes para o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho.

Aponta que o direito individual do trabalho:

Define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas (Godinho, 2015, p. 47).

Por sua vez, o direito coletivo do trabalho:

pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações (Godinho, 2015, p. 47).

Como se nota, Godinho, na delimitação de seus conceitos próprios, filia-se plenamente àquelas construções mistas acerca do direito do trabalho, seja no que define individual, seja no que define coletivo. Deste modo, seria plenamente possível, à luz do quanto já foi exposto, afirmar que o direito do trabalho representa o ramo jurídico composto de princípios e regras jurídicas, em sua maioria de ordem pública, que regulamentam diversos tipos variados de prestação laborativa envolvendo empregados, empregadores, e outras classes interveniente abarcadas pela legislação.

Como se nota, em uma e em outra concepção, objetivista, subjetivista ou mista, a afirmação de que se cuida de um complexo de regras e princípios jurídicos de mostra recorrente. A par disto é de todo relevante tecer determinadas considerações a respeito, inicialmente, dos princípios que orientam o direito do trabalho, agregando, assim, o conhecimento fundamental para o pleno entendimento das discussões que se pretende desenvolver. Deste modo, no tópico de seguimento, serão apresentados os princípios do direito do trabalho.

2.2 Princípios do direito do trabalho

O atual momento da compreensão do direito ou do ordenamento jurídico passa, necessariamente, pelos princípios. Estabelecer seu conteúdo não parece ser tarefa fácil mesmo para festejados doutrinadores. A primeira discussão que surge neste desiderato é aquela relativa à força ou a potência normativa dos princípios dentro do ordenamento jurídico. Mais: a quem vinculam os princípios? Exclusivamente ao intérprete ou também vincularam toda a cadeia de produção normativa, para abarcar, por exemplo, o próprio legislador?

Certo é que Didier Júnior e Cunha (2016, p. 48) são taxativos ao fixar que o princípio é uma espécie de norma jurídica que estabelece um fim a ser atingido, conceito que se assemelha ao exposto por Ávila (2006, p. 78-79). Para o último, “os princípios instituem o dever de adotar comportamentos necessários à realização de um estado de coisas ou, inversamente, instituem o dever de efetivação de um estado de coisas pela adoção de comportamentos a ele necessários”.

Neste ponto, ao que nos parece, e ao menos segundo o quanto trazido pelo doutrinador, os princípios não caminham tão distantes da regra (positivada) que também ambiciona, como se sabe, a conformação de um dever-ser, buscando adequar as ações componentes do plexo de relações negociais e fatos a um determinado padrão previsto no ordenamento jurídico. O ponto diferenciador, nesta análise, fica por conta do objeto da pretensão: enquanto a regra tem como foco este analisado lexo de fatos e negócios jurídicos, o princípio tem como objeto todo um determinado ordenamento: é o dever-ser direcionado a um campo ou ramo da ciência jurídica (Didier Júnior; Cunha, 2016).

A doutrina costuma dividir os princípios em dois grupos, a depender do sistema que é objeto de estudo: os princípios constitucionais e os princípios específicos de um dado ramo jurídico. Dentro do campo dos princípios fundamentais, igualmente, existem princípios que podem apresentar conteúdo específico para determinadas áreas ou sistemas dentro de todo o ordenamento, havendo, também, princípios que orientam este ordenamento jurídico como um todo.

A Constituição Federal de 1988 norteia acerca do princípio do devido processo legal, por exemplo, em seu aspecto formal, bem como orienta o sistema jurídico processual brasileiro em específico, embora consagrado como princípio constitucional. O princípio da dignidade da pessoa humana, por outro lado, é princípio constitucional de incidência geral, orientando e conformando todos os ramos do direito brasileiro.

Nesta linha de raciocínio, Nascimento (2003, p. 123) colhe determinados princípios constitucionais de interesse do direito do trabalho: o princípio da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, à igualdade entre homens e mulheres nas suas obrigações. O mesmo autor pontua aqueles como de cunho principiológico aqueles direitos elencados no artigo 5º da Constituição Federal, notadamente nos incisos X, XIII, XVI, XXI, XXXV e XXXVI.

Tomando por base a doutrina de Barros (2016) é possível pontuar determinados princípios que são próprios ou peculiares do direito do trabalho. Para a doutrinadora, os princípios têm tríplice função: informar o legislador, orientar o juiz na sua atividade interpretativa e, também, integrar o direito, revelando sua função normativa. Destaca que no direito do trabalho as decisões devem assegurar os princípios jurídicos:

As decisões devem assentar-se nos princípios jurídicos, e não apenas na letra supostamente suficiente do legislador. Esses princípios, segundo a doutrina de Plá Rodriguez, podem ser assim enumerados: princípio da

proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade, da boa-fé e da razoabilidade (Barros, 2016, p. 122).

O princípio da proteção, também chamado na doutrina como princípio protetor, tem como mote o desenvolvimento de um sistema que reconheça na figura do trabalhador a parte economicamente mais fraca da relação de emprego (Romar, 2018, p. 64). Como preconizado por Alice de Monteiro de Barros, seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente” (Barros, 2016, p. 122). Afinal o Direito do Trabalho é:

Todo centralizado no princípio da tutela compensatória ao trabalhador subordinado, que consiste num conjunto de normas estabelecidas para contrabalançar a posição superior do empregador não apenas de fato, mas também juridicamente reconhecida e normativamente sustentada (Hernandez, 2004, p. 43).

Embora não seja a objetividade do quanto se pretende abordar, Romar (2018) constata que embora o princípio da proteção não tenha sido completamente abolido, ante sua previsão constitucional implícita, foi bastante mitigado ou relativizado com o advento da Reforma Trabalhista operacionalizada pela Lei 13467/2017:

De fato, considerado a espinha dorsal do Direito do Trabalho, pode-se dizer que o princípio da proteção ao hipossuficiente, embora não tenha sido extinto, foi afetado pela Reforma Trabalhista. Nesse contexto, aspecto de extrema relevância decorrente da Lei n. 13.467/2017 é a ampliação da autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta entre este e o empregador sobre diversos aspectos, como, por exemplo, para pactuação de compensação de jornada através de banco de horas (§ 5º, art. 59, CLT), das regras do teletrabalho (art. 75-C, CLT), a rescisão do contrato de trabalho sem necessidade de homologação (art. 477, CLT) e extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A, CLT). Verifica-se, portanto, que a Reforma Trabalhista adota posicionamento no sentido de considerar que o trabalhador tem condições de negociar diretamente com o empregador em diversos aspectos decorrentes da relação de emprego, não entendendo aquele como parte economicamente mais fraca da relação, e afastando, portanto, o conceito de hipossuficiência (Romar, 2008, p. 65).

Outro princípio comumente citado pela doutrina trabalhista é o da irrenunciabilidade, consubstanciando-se no não reconhecimento jurídico de ato de disposição unilateralmente praticado pelo trabalhador tendente a desfazer-se de um direito reconhecido.

O ponto, entretanto, também sofreu alguma mitigação com a Reforma Trabalhista, que dividiu empregadores em duas classes distintas: trabalhadores dotados de hipossuficiência técnica e hipersuficiência econômica e os demais. Os trabalhadores dotados de hipossuficiência econômica, conforme preconizado no parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, seriam aqueles que percebem renda mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da previdência social, em seu regime geral. Os trabalhadores com hipossuficiência técnica, conforme o mesmo dispositivo, seriam aqueles superiormente diplomados. Estes trabalhadores receberam permissão legal para estipular livremente a respeito dos direitos previstos no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

O princípio da continuidade da relação de emprego é de primeira relevância, tendo em vista que:

Tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundando em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes (Rodríguez, 2000, p. 37-38).

Não sem motivo, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula 212, advertindo que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador.

O princípio da primazia da realidade também é de primeira relevância no estudo do direito do trabalho. Indica a noção de que há de privilegiar a verdade dos fatos, tais como manifestados no universo material, em detrimento do quanto documentado em sentido diverso. Deste modo, havendo elementos probatórios tendentes a afirmar jornada de trabalho com realização de horas suplementares, cartões e fichas de controle de jornada em sentido diverso serão desconsideradas. Afinal, como aponta Plá Rodríguez “em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle” (Rodríguez, 2000, p. 352).

O princípio encontra-se expressamente consagrado no artigo 9º da legislação consolidada, quando afirma que o documento formalmente elaborado com o intuito de encobrir a realidade dos fatos, fraudar normas trabalhistas, será nulo de pleno direito.

O princípio da boa-fé consagra a ideia de que o trabalhador e empregador devem cumprir suas obrigações e exercer seus direitos conforme e nos limites do quanto pactuado. Barros (2016) afirma que o princípio da boa-fé se manifesta de formas variadas:

Por meio do dever do empregado de cumprir as ordens legais, guardar segredos profissionais, executar suas atividades com zelo e cuidado, evitando danos, agir honestamente, bem como abster-se de concorrer com o empregador. A transgressão desses deveres é punida com a dispensa por justa causa (art. 482 da CLT), mas a violação à boa-fé pressupõe intenção danosa, consciência do possível dano. Nem toda dispensa por justa causa implica violação ao dever de boa-fé (Barros, 2016, p. 127).

O empregador, como já se pontuou, também é vinculado pelo dever de boa-fé:

O empregador, por sua vez, ao exercer o poder diretivo e disciplinar, deverá agir dentro dos limites traçados pela lei e pelas normas coletivas, como também ajustar-se às exigências da boa-fé, que impõe o exercício normal desse direito. A boa-fé não comporta gradação quantitativa. São contrários a esse princípio e, portanto, “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos” contidos na CLT (art. 9º da CLT) (Barros, 2016, p. 127).

Postas as linhas basilares ou os pontos principiológicos principais que guiam o intérprete e o legislador, passa-se, agora, à análise do objeto primordial desta

pesquisa, o trabalhador rural. E assim posteriormente apresentar a pesquisa sobre o trabalhador rural dentro do direito do trabalho contemporâneo.

3 O TRABALHADOR RURAL NO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

No Brasil o trabalho rural esteve presente entre os nativos, desde o período da colonização. No Brasil Colônia o trabalho rural era muito utilizado, usando-se da mão-de obra principalmente dos índios e posteriormente do trabalho escravo negro. Ambos tinham a sua mão de obra explorada de forma arbitrária, e não possuíam amparo de garantia de direitos no âmbito trabalhista (Oliveira; Pinho, 2019).

No Brasil o trabalho rural constituiu a base do processo evolutivo da atividade econômica, e hoje continua sendo um dos fatores com ampla interferência no processo de desenvolvimento do capital em diversas regiões. Ressalta-se ainda que o emprego da mão de obra rural, sobretudo, na época colonial, era predominantemente informal. Logo, promover o bem-estar, a segurança e uma relação saudável – empregadores e empregados – estava longe de ser pauta na agenda dos grandes latifundiários, realidade não muito distante do que ocorre nas terras dos “senhores” contemporâneos (Oliveira; Pinho, 2019, p. 3).

Analisando o perfil do trabalhador rural brasileiro, Pflug (2019, p. 252) mostra que “a maior parte dos trabalhadores assalariados rurais no Brasil está em situação de trabalho informal, sem nenhuma das proteções garantidas pelo vínculo empregatício formal”. Essa é uma realidade que precisa ser mudada.

Analisando a legislação brasileira sobre as relações de trabalho no Campo, Pflug (2019) afirma:

O agronegócio tem-se destacado com uma das atividades que mais se desenvolvem no País, a despeito da crise econômica que o Brasil enfrenta. No entanto, a necessidade de desenvolvimento do setor deve vir atrelada à garantia dos direitos do trabalhador rural. Destarte, verifica-se que a legislação existente sobre as relações do trabalho no campo é arcaica e anterior à Constituição de 1988, o que gera grande insegurança jurídica para o empregador e o empregado (Pflug, 2018, p. 244).

Uma crítica contundente vem de Pflug (2019) ao destacar que o fato das leis brasileiras sobre o trabalho no setor rural terem sido elaboradas a partir de fundamentos adquiridos através de conhecimentos adquiridos no meio urbano acaba por menosprezar a cultura camponesa, seus usos e costumes. Assim, ao se pautar em uma concepção do trabalho urbana esquece as peculiaridades do campo, o que a pode tornar inadequada. A autora ainda adverte que por ser muito antiga não consegue normalizar as transformações que vêm ocorrendo no campo, nos últimos anos.

Para Oliveira e Pinho (2019, p. 3-4) a CLT exerceu um pioneirismo no quesito dos entendimentos de que os trabalhadores rurais fossem sujeitos de direito no mundo do trabalho:

De forma inibida, a CLT foi pioneira em estender aos trabalhadores rurais a aplicação de normas relativas aos direitos do trabalho. Tal regulação, tratou de distinguir o conceito de trabalhador urbano e rural. Uma distinção importante para que, a partir daí, pudessem ser esclarecidas as

peculiaridades, isto é, condições de trabalho de ambas as categorias, contribuindo com as posteriores legislações pertinentes ao tema (Oliveira; Pinho, 2019, p. 3-4).

Após a CLT, houve avanço em algumas legislações com o intuito de assegurar aos trabalhadores rurais garantias. A Lei 605/49 trouxe o direito ao repouso semanal remunerado, e a Lei 4.090/62 a gratificação natalina (Oliveira; Pinho, 2019). O tópico a seguir expõe, resumidamente, acerca de cada uma delas.

4. A LEGISLAÇÃO SOBRE O DIREITO DO TRABALHADOR RURAL NO BRASIL

4.1 O trabalhador rural e a Lei 605 de 1949

A Lei 605/49 trouxe o direito ao repouso semanal remunerado. A referida lei, também conhecida como a Lei do Descanso Semanal Remunerado, foi um marco importante na legislação trabalhista brasileira.

Promulgada em 5 de janeiro de 1949, essa lei estabeleceu o direito do trabalhador a um dia de descanso remunerado por semana, garantindo-lhe a oportunidade de repouso físico e mental, além de promover uma melhor qualidade de vida. A medida foi fundamental para regular as relações entre empregadores e empregados, assegurando um equilíbrio entre a produtividade econômica e o bem-estar dos trabalhadores (Brasil, 1949).

Ao longo dos anos, a Lei 605/49 foi complementada por outras legislações trabalhistas, ampliando os direitos dos trabalhadores e fortalecendo a proteção social no Brasil.

4.2 O trabalhador rural e a Lei 4.090 de 1962

A Lei nº 4.090/62, conhecida como a Lei do 13º Salário e Gratificação Natalina, é uma das legislações mais significativas no contexto trabalhista brasileiro. Promulgada em 13 de julho de 1962, essa lei estabeleceu o direito dos trabalhadores brasileiros a receberem, no final de cada ano, um salário adicional correspondente a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, conhecido como 13º salário (Brasil, 1962).

Essa medida representou um avanço significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores, proporcionando-lhes um ganho adicional que ajuda a cobrir despesas extras típicas do período de festas de fim de ano. Além disso, o 13º salário estimula o consumo e fortalece a economia nacional, contribuindo para a redistribuição de renda e redução das desigualdades sociais. Desde então, a Lei 4.090/62 tem sido fundamental para garantir um pouco mais de segurança financeira e bem-estar aos trabalhadores brasileiros, consolidando-se como um dos pilares da legislação trabalhista do país.

4.3 O Decreto 53.154 de 1963 e sua relevância para o trabalhador rural

O Decreto 53.154 de 21 de novembro de 1963 instituiu a previdência social rural no Brasil. Este decreto foi um marco na proteção dos trabalhadores do campo, estendendo a cobertura previdenciária para essa parcela importante da população brasileira.

Ao estabelecer regras específicas para a Previdência Social Rural, o decreto assegurou que os trabalhadores agrícolas e suas famílias tivessem acesso a benefícios

previdenciários, como aposentadoria por idade, invalidez, pensão por morte e auxílio-doença. Isso representou um avanço significativo na garantia de proteção social para aqueles que dedicam suas vidas ao trabalho no campo, muitas vezes em condições adversas (Brasil, 1963).

Além disso, o Decreto-Lei nº 53.154 contribuiu para a redução das desigualdades sociais e para o desenvolvimento do meio rural, proporcionando segurança e dignidade aos trabalhadores e suas famílias. Ao longo dos anos, essa legislação tem sido aprimorada e complementada por outras normas, ampliando os direitos e benefícios dos segurados da Previdência Social Rural, e demonstrando o compromisso do Estado brasileiro com a proteção social e o bem-estar de todos os cidadãos.

4.4 O Estatuto do Trabalhador Rural

No ano de 1963 foi promulgado o Estatuto do Trabalhador Rural, através da Lei 4.214/63. Oliveira e Pinho (2019, p. 3) pontuam que este estatuto foi inovador pela sua primazia referente à “reunião de direitos trabalhistas rurais”. Repercute assim, como um marco histórico e imensurável conquista àqueles tão pouco agraciados, os rurícolas”.

Este Estatuto trouxe várias garantias de direitos trabalhistas ao trabalhador rural: obrigatoriedade da carteira de trabalho profissional, a jornada de oito horas, aviso-prévio, estabilidade, remuneração mínima de um salário mínimo regional, repouso semanal e férias remuneradas (Brasil, 1963).

O Estatuto do Trabalhador Rural, Lei 4.214 de 1963, representou um marco significativo na história dos direitos trabalhistas no Brasil, especialmente para os trabalhadores do campo. (Brasil, 1963). Essa legislação foi uma resposta às demandas por garantias laborais justas para os agricultores e suas famílias, reconhecendo suas especificidades e necessidades.

Entre os principais pontos abordados pelo estatuto estão as questões relacionadas à jornada de trabalho, remuneração, condições de trabalho, saúde e segurança, além de previdência social. Ele estabeleceu direitos fundamentais, como o direito ao descanso semanal remunerado, férias, proteção contra acidentes de trabalho e assistência médica.

Além disso, o Estatuto do Trabalhador Rural buscou promover a igualdade de oportunidades no campo, combatendo a exploração e a precarização do trabalho agrícola. Ao reconhecer a importância da agricultura para o desenvolvimento do país, a lei visava garantir dignidade e justiça aos trabalhadores rurais, contribuindo para a construção de uma sociedade mais equitativa.

Apesar de ter sido promulgado há décadas, o Estatuto do Trabalhador Rural ainda possui relevância nos dias de hoje, servindo como base para a proteção dos direitos dos trabalhadores do campo e como referência para a elaboração de políticas públicas voltadas para o setor agrícola. Sua existência reforça a importância de se reconhecer e valorizar o trabalho rural, essencial para a sustentabilidade e o desenvolvimento socioeconômico do país.

Este Estatuto foi revogado pela Lei 5.889/73, que propunha uma extensão dos direitos do trabalhador rural, mas trouxe algumas restrições. O Decreto nº 73.626/1974 foi uma medida importante para a regulamentação da lei retrocitada, conhecida como Lei do Trabalho Rural, no Brasil. Promulgado em 12 de fevereiro de 1974, esse decreto complementou a legislação anterior, estabelecendo diretrizes específicas para a aplicação das normas trabalhistas no meio rural (Brasil, 1974).

O decreto abordou diversos aspectos relacionados ao trabalho rural, como a jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado, as condições de saúde e segurança no trabalho, além de questões ligadas à proteção social e previdenciária dos trabalhadores do campo (Brasil, 1974).

Uma das principais contribuições do Decreto nº 73.626/1974 foi a definição de regras claras para a contratação e remuneração dos trabalhadores rurais, garantindo-lhes direitos básicos e condições dignas de trabalho. Além disso, o decreto estabeleceu mecanismos de fiscalização e controle para garantir o cumprimento das normas trabalhistas no meio rural (Brasil, 1974).

No entanto, apesar dos avanços proporcionados pelo Decreto nº 73.626/1974, ainda persistem desafios relacionados à aplicação efetiva das suas disposições e à garantia de condições dignas de trabalho para os trabalhadores rurais. Portanto, é fundamental que o Estado e a sociedade permaneçam engajados na defesa dos direitos dos trabalhadores do campo e na promoção de políticas públicas que visem à melhoria das condições de vida no meio rural. O Decreto 73.626/1974 acabou por regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho rural.

4.6 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a consolidação das leis trabalhistas

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 5 de outubro de 1988, promoveu a consolidação efetiva dos direitos e garantias ao trabalhador rural. Foi a partir daí que se deu início a um processo de Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas (Oliveira Pinho, 2019).

Através da Constituição, os trabalhadores rurais tiveram seus direitos trabalhistas e previdenciários equiparados aos dos trabalhadores urbanos.

Na Constituição de 1988, os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores rurais foram amplamente reconhecidos e fortalecidos. O Artigo 7º, por exemplo, estabeleceu diversos direitos fundamentais, aplicáveis a todos os trabalhadores, independentemente do local ou natureza de seu trabalho. Isso incluiu o direito ao salário mínimo, jornada de trabalho limitada, férias remuneradas, repouso semanal remunerado, dentre outros.

Além disso, a Carta Magna trouxe avanços significativos para os trabalhadores rurais ao estabelecer garantias específicas para esse segmento. O Artigo 195, por exemplo, tratou da Seguridade Social, assegurando a proteção social aos trabalhadores rurais mediante contribuição.

Outro marco importante foi a criação do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), garantindo a cobertura previdenciária aos trabalhadores do campo. Ademais, foram estabelecidos mecanismos para a aposentadoria rural por idade ou tempo de contribuição, garantindo assim a segurança previdenciária aos trabalhadores do setor.

A Constituição de 1988 representou, portanto, um avanço significativo na consolidação dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores rurais, reconhecendo sua importância para o desenvolvimento socioeconômico do país e garantindo-lhes dignidade, proteção social e igualdade de oportunidades. No entanto, é importante destacar a necessidade contínua de fiscalização e aprimoramento das políticas públicas voltadas para esse segmento, visando sempre a promoção de condições dignas de trabalho e qualidade de vida no campo.

Outra modalidade de trabalho foi instituída pela Lei 11.718/2008, é a modalidade de trabalho de pequeno prazo, que tem duração máxima de dois meses

no decorrer de um ano. De acordo com essa Lei no contrato tem que estar especificado certas formalidades: a expressa autorização em convenção coletiva, a identificação do trabalhador, também do produtor rural, além de dados do imóvel no qual será realizado o trabalho será realizado. Além disso, tem que haver a anotação na carteira de trabalho, bem como o contrato escrito.

As análises acima corroboram a tese de Pflug (2018):

Nesse contexto, a questão importante que se apresenta é o crescimento do agronegócio no País como motor propulsor do desenvolvimento e a proteção jurídica das relações de trabalho no campo em face de uma legislação existente arcaica e obsoleta que não acompanhou o desenvolvimento tecnológico, nem as necessidades do trabalhador rural (Pflug, 2018, p. 247).

Pflug (2018) mostra que o fato das normas sobre o trabalho rural serem esparsas e a maioria subjetivas acaba por gerar dependência das interpretações dos auditores fiscais do trabalho e da justiça do trabalho:

As normas existentes sobre o trabalho rural são esparsas e na grande maioria altamente subjetivas. Esse alto grau de subjetividade gera uma dependência exagerada das interpretações levadas a efeito pelos Auditores Fiscais do Trabalho e pela Justiça do Trabalho, o que gera ao produtor rural grande insegurança jurídica (Pflug, 2018, p. 247).

No Congresso Nacional está em tramitação o Projeto de Lei n. 6.442/2016, este projeto foi apresentado pelo Deputado Federal Nilson Leitão e visa instituir normas reguladoras do trabalho rural. Pflug (2018) mostra que ele objetiva formalizar situações que já ocorrem no campo, ou seja, visa “unificar a legislação esparsa existente e conferir maior segurança jurídica às relações de trabalho no campo”. A autora mostra que ali estão previstos a segurança e a saúde do trabalho, abordando questões como máquinas, defensivos agrícolas e Equipamentos de proteção individual (EPI), horas in itinere, jornada extraordinária, entre outras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo da problemática dos direitos que são assegurados pelo direito do trabalho contemporâneo ao trabalhador rural brasileiro e considerando o exposto nesta pesquisa conclui-se ressaltando a importância de uma abordagem mais abrangente e atualizada no direito do trabalho contemporâneo em relação ao trabalhador rural.

É evidente que as leis e políticas precisam ser mais sensíveis às necessidades e realidades específicas deste segmento da força de trabalho. Além disso, é urgente a tomada de medidas que promovam a inclusão social, a proteção dos direitos trabalhistas e o acesso à justiça, pois são fundamentais para garantir condições dignas de trabalho no campo.

Portanto, urge a necessidade de uma revisão constante das normativas existentes e o desenvolvimento de políticas públicas que atendam às demandas e desafios enfrentados pelos trabalhadores rurais, contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. LTR. 2015.

BORGES, Elisabeth Maria de. **Itaçu**: sonhos, utopias e frustrações no movimento camponês (1950-1960). Goiânia: UFG, 2005 (Dissertação de Mestrado em História).

BRASIL. **lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Dispõe sobre o Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. **Lei 4.090 de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm#:~:text=LEI%20No%204.090%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%201962.&text=Institui%20a%20Gratifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20Natal,Art. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964**. Dispõe sobre o Estatuto da Terra, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4504.htm. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 212, de 19 de setembro de 2016**. Altera a redação das Súmulas ns 192, 417 e 419. Altera a redação da Orientação Jurisprudencial n. 120 e cancela a Orientação Jurisprudencial n. 110 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Altera a redação das Orientações Jurisprudenciais ns 25, 66 e 150 da Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2069, p. 1-5, 21 set. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95013/2016_res0212.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 maio 2024.

BRASIL. **Lei 11.718, de 20 de junho de 2008**. Acrescenta artigo à Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo; estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural; prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6º do art. 1º da Lei nº 11.524, de 24 de setembro de 2007; e altera as Leis nºs 8.171, de 17 de janeiro de 1991, 7.102, de 20 de junho de 1993, 9.017, de 30 de março de 1995, e 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11718.htm. Acesso em: 08 maio 2024.

CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho**: considerações gerais e preliminares. Brasília: IPEA, 2011. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1427/1/TD_1587.pdf. Acesso em: 03 mar. 2024.

DIDIER JUNIOR, Fredie; CUNHA, Leonardo Carneiro da. **Curso de direito processual civil** - ed. Salvador: JusPODIVM, 2016. 832 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Editora Juspodivm, 2015.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva 1982.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Parte Geral, 4. ed. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: Companhia das Letras, 2003.

NASCIMENTO, Mauri Mascaro. **O salário: conceito e proteção**. São Paulo. LTR. 1968.

OLIVEIRA, Antônio Mateus de; PINHO, Elvis Xavier. A constitucionalização do direito do trabalhador rural: uma análise do registro na carteira de trabalho no cenário atual. **Revista Labor Juris** - Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social. Jan/jun v.1, n.1, 2019. ISSN: 2674-6913. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/9/6>. Acesso em: 03 mar. 2024.

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. 2019. doi: 10.7213/rev.direito.econ.soc.v9i2.18855. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6811005>. Acesso em: 09 maio 2024

RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro. **Direito do Trabalho Esquematizado**: de acordo com a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e com a Medida Provisória n. 808/2017. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

GODINHO, Mauricio José; **Curso de Direito do Trabalho**, STJ00099778, Fevereiro, 2015.