

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS

EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF RURAL WORKERS

Maria Eduarda Rebelatto Santana ¹

Antonio Jose Saviani da Silva ²

Fernanda Rafante Peres Ponzio ³

Resumo

De acordo com o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Essa definição estabelece os pilares da relação de emprego no Brasil, caracterizada pela pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. O termo "vínculo empregatício" é utilizado para descrever essa relação laboral, na qual o empregado depende do salário fornecido pelo empregador. Nesse tipo de relação, o empregador define o formato e o horário de trabalho a serem cumpridos, estabelecendo uma subordinação jurídica que distingue o empregado do trabalhador autônomo. Com a promulgação da Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, mais de uma centena de itens da CLT foram alterados, trazendo mudanças significativas que afetam o dia a dia entre empregado e empregador. Entre as principais modificações, destaca-se a flexibilização das normas trabalhistas, permitindo maior negociação entre as partes. No setor rural, os trabalhadores frequentemente vivem em locais distantes, de origem humilde, com pouco acesso à educação formal e submetidos a condições de trabalho mais precárias. A Reforma Trabalhista buscou, em parte, adaptar a legislação a essa realidade, permitindo maior flexibilidade nas relações de trabalho. No entanto, especialistas alertam para o risco de precarização das condições laborais, especialmente em contextos onde a negociação individual pode prevalecer sobre a coletiva, potencialmente enfraquecendo a proteção ao trabalhador.

Palavras-chave: Vínculo empregatício, Trabalhador rural, Empregador rural, Consolidação das leis trabalhistas (clt), Condições de trabalho

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP. Foi bolsista PIBIC pela Fundação Araucária em Rotinas Trabalhistas: Direitos e Deveres Vol. IV.

² Doutor em Função Social do Direito pela Faculdade Autônoma de Direito – FADISP. Diretor e Professor de Direito do CCSA/CJda Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP.

³ Graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP. Foi bolsista PIBEX pela Fundação Araucária em Escritório Modelo UENP com Atividades Relativas ao Direito Previdenciário.

Abstract/Resumen/Résumé

According to article 2 of the CLT (Consolidation of Labor Laws), “any individual who provides non-occasional services to an employer, under the employer’s dependence and in exchange for a salary, is considered an employee”. The term employment relationship is used to describe a labor relationship considered non-occasional, in which the employee depends on the salary provided by the employer. In this type of relationship, the employer defines the format and working hours to be fulfilled. With Law 13,467/2017, also known as the Labor Reform, more than a hundred items of the CLT were amended and brought several changes that affect the daily life between the employee and the employer. In the rural sector, workers live in remote locations, come from humble backgrounds, have little access to formal education and are subject to worse working conditions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment relationship, Rural worker, Rural employer, Consolidation of labor laws, Working conditions

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943 no Brasil, foi um marco na legislação trabalhista do país, mas é importante notar que, em seu contexto inicial, ela não aborda adequadamente a realidade dos trabalhadores rurais. A CLT foi concebida em um momento em que o país passava por transformações significativas em sua estrutura econômica e social, com um forte movimento de industrialização e urbanização.

No entanto, o setor agrário, que historicamente representava uma parte substancial da economia brasileira, foi inicialmente negligenciado pela CLT. Isso se deve, em parte, à predominância do trabalho escravo no campo durante séculos de história do Brasil, que criou uma cultura de exclusão dos direitos trabalhistas para os trabalhadores rurais. Essa exclusão perpetuou uma realidade em que os trabalhadores rurais enfrentam condições de trabalho desafiadoras, muitas vezes desprovidos de direitos básicos e sujeitos a abusos por parte dos empregadores.

Com base em tal realidade, diz Harada:

“Nos primeiros anos da CLT, o legislador se preocupou mais com a realidade dos trabalhadores urbanos, cuja força de trabalho estava organizada em grande número e era mais facilmente controlada. O trabalho rural, por sua vez, estava ainda associado a uma grande informalidade, com condições precárias, e à manutenção de uma estrutura arcaica no campo, marcada pela persistência de vestígios de exploração semi-escravista.”

— Kiyoshi Harada, "Direitos Trabalhistas no Brasil", 2001, p. 52.

O vínculo empregatício para trabalhadores rurais começou a ser reconhecido de forma mais abrangente no Brasil com a promulgação da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Essa legislação foi um marco importante na história dos direitos trabalhistas no campo brasileiro, estabelecendo regras específicas para os trabalhadores rurais e reconhecendo formalmente seu vínculo empregatício. Antes dessa lei, os trabalhadores rurais frequentemente não tinham seus direitos trabalhistas reconhecidos devido à falta de legislação específica para o setor agrícola.

A Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, representou um marco na regulamentação das relações de trabalho rural no Brasil, assegurando direitos fundamentais aos trabalhadores do campo. Antes dela, predominavam condições laborais precárias e sem respaldo legal. A norma passou a garantir direitos como o registro em carteira, férias, repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário e acesso à Previdência Social, além de impor deveres aos empregadores quanto à segurança e saúde no trabalho. Assim, a legislação contribuiu para a valorização do trabalhador rural, promovendo sua dignidade e inclusão social no ambiente laboral.

Portanto, após os tópicos apontados anteriormente, sobre os aprimoramentos acerca das leis trabalhistas para os trabalhadores rurais, o questionamento final fica: Será que mesmo depois de todos os melhoramentos na CLT, o trabalhador rural conseguiu ter seus direitos reconhecidos com mais eficácia?

1. VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Um tema muito importante e recorrente no Direito Trabalhista, que passou a ser foco de discussões com mais frequência após a Reforma Trabalhista de 2017, trazendo à tona novamente a aplicabilidade dos direitos dos trabalhadores rurais.

“A Reforma Trabalhista de 2017, ao flexibilizar as normas que regem as relações de trabalho no Brasil, trouxe consigo um receio de retrocessos nas condições de trabalho, principalmente no setor rural, onde a precarização das relações já é uma realidade histórica. Embora tenha buscado maior competitividade para o setor econômico, sua aplicação no meio rural requer uma análise crítica acerca dos impactos nas condições de trabalho e nas garantias trabalhistas.”

— Marcos Bruno, "Reformas Trabalhistas e os Impactos para o Setor Rural", 2018, p. 204.

1.1. Conceito

O vínculo empregatício é uma relação jurídica estabelecida entre um empregador e um empregado, onde o empregado se compromete a prestar serviços ao empregador em troca de remuneração. Essa relação é regulada por legislações trabalhistas específicas, e geralmente envolve a assinatura de um contrato de trabalho que estabelece as condições de trabalho e implica uma série de direitos e deveres para ambas as partes.

O vínculo empregatício garante ao trabalhador o reconhecimento do seu tempo de contribuição no trabalho, porém nem sempre essa relação segue os conformes da lei, um exemplo dessa contravenção ocorre recorrentemente no ramo dos trabalhadores rurais, no qual muitas vezes os empregadores usam de sua posição e bens para influenciar situações que os favorecem em detrimento do empregado.

1.2. Fundamentação

Segundo a Lei nº 5.889 da CLT, artigo 2º: “Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.”

Esta legislação estabelece uma série de obrigações e direitos para os trabalhadores rurais, reconhecendo suas peculiaridades e garantindo-lhes proteção adequada no ambiente de trabalho. Algumas das obrigações do trabalhador rural conforme esta lei incluem: Desenvolvimento das atividades conforme orientações; Zelo pelo equipamento e materiais de trabalho; Colaboração para a segurança no trabalho; Cumprimento das normas legais. Essas são algumas das obrigações básicas estabelecidas pela Lei nº 5.889/73 para os trabalhadores rurais no Brasil.

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

Assim, como as leis definem obrigações aos empregados, também existem acerca dos deveres do empregador, já que ao realizar as contratações tudo deve ser feito da maneira correta, garantindo uma boa execução dos direitos de ambos os lados. Sendo algumas dessas obrigações: assinar a carteira do trabalhador; o pagamento de salário; proteção dos trabalhadores com o devido equipamento; transporte; moradia; entre outras.

1.3. Requisitos

Dentro do contexto laboral, uma diversidade de arranjos de trabalho se apresenta, incluindo modalidades como o trabalho autônomo ou temporário. No entanto, para que uma relação laboral seja legalmente reconhecida como vínculo empregatício, é imprescindível a presença de determinados requisitos fundamentais. Tais requisitos englobam a condição de pessoa física, a exigência de pessoalidade na execução das tarefas, a regularidade ou não-eventualidade da prestação do serviço, a existência de uma contraprestação financeira e a submissão jurídica do empregado ao empregador.

Abordando inicialmente o requisito da pessoa física, estabelece-se que o trabalho deve ser realizado por um indivíduo, isto é, por uma "pessoa natural". Caso a relação laboral se estabeleça com uma pessoa jurídica, não se caracteriza como vínculo empregatício, mas sim como uma relação comercial ou contratual.

A questão da pessoalidade, por sua vez, determina que as atividades laborais devem ser desempenhadas pelo empregado de forma pessoal e intransferível, não podendo ser substituído por outro indivíduo. Isso ressalta a natureza intrínseca da relação de trabalho, onde a mão de obra é diretamente ligada à pessoa do trabalhador.

Outro requisito relevante é a habitualidade, que se refere à regularidade na prestação do serviço. Para ser considerado não-eventual, o trabalho pode ser executado de forma cotidiana ou em intervalos específicos, desde que haja uma prática consistente e previsível.

A onerosidade, por sua vez, estabelece a obrigação do empregador de fornecer uma remuneração ao trabalhador em troca das atividades realizadas. Esse pagamento representa a contrapartida financeira pelo trabalho executado, sendo um elemento essencial na configuração do vínculo empregatício.

Por último, mas não menos importante, está a subordinação jurídica, que define a relação hierárquica entre empregador e empregado. Isso significa que o trabalhador está sujeito às ordens e direcionamentos do empregador em relação à execução das atividades laborais, incluindo aspectos como local, horário e metodologia de trabalho. Essa submissão evidencia a dependência do empregado em relação ao empregador e é um dos pilares fundamentais na caracterização do vínculo empregatício.

2. LEI Nº 4214 E SUA RELAÇÃO COM A CLT

O muito debatido tema envolvendo o Direito do Trabalho, a Lei de nº 4.214, faz parte de uma parte muito importante do currículo brasileiro quando se fala dos direitos trabalhistas.

2.1. A importância histórica

A história do Brasil é marcada por diversas legislações que moldaram seu desenvolvimento econômico e social ao longo dos anos. Entre essas leis, destaca-se a Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963, conhecida como "Estatuto do Café". Esta legislação, que teve um impacto significativo no setor cafeeiro brasileiro, possui uma relação indireta com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma vez que ambas tratam de questões trabalhistas, embora de forma diferente.

A CLT, instituída em 1943, consolidou uma série de direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores em todos os setores da economia brasileira. Seus dispositivos regulamentam aspectos como jornada de trabalho, salário mínimo, férias, segurança e saúde no trabalho, entre outros. No entanto, a CLT não faz menção direta à Lei 4.214, pois esta última é específica para o setor cafeeiro.

A relação entre a Lei 4.214 e a CLT reside no fato de que ambas legislam sobre direitos trabalhistas, embora de maneiras distintas. Enquanto a CLT estabelece normas gerais aplicáveis a todos os trabalhadores, a Lei 4.214 aborda questões específicas relacionadas à produção e comercialização de café, um dos setores mais importantes da economia brasileira por muitos anos.

“Art. 1º – Reger-se-ão por esta Lei, as relações do trabalho rural, sendo, nulos de pleno direito os atos que visarem a limitação ou a renúncia dos benefícios aqui expressamente referidos”

“Art. 12. A Carteira Profissional de Trabalhador Rural, de modelo próprio. Terá uma parte destinada a identificação pessoal do trabalhador rural e outra aos contratos de trabalho e anotações referentes à vida profissional do portador.”

“Parágrafo único. Quando o trabalhador se apresenta ao serviço sem possuir carteira o empregador ficará obrigado a conceder-lhe, durante o contrato de trabalho, três dias para que a obtenha.”

“Art. 28. Qualquer que seja a forma, tipo ou natureza do contrato, nenhum trabalho rural assalariado, poderá ser remunerado em base inferior ao salário mínimo regional.”

2.2. A importância da Lei nº 4.214 na história do Brasil.

A história do Brasil é marcada por diversas legislações que moldaram seu desenvolvimento econômico e social ao longo dos anos. Entre essas leis, destaca-se a Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963, conhecida como "Estatuto do Café". Esta legislação, que teve um impacto significativo no setor cafeeiro brasileiro, possui uma relação indireta com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma vez que ambas tratam de questões trabalhistas, embora de forma diferente.

A CLT, instituída em 1943, consolidou uma série de direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores em todos os setores da economia brasileira. Seus dispositivos regulamentam aspectos como jornada de trabalho, salário mínimo, férias, segurança e saúde no trabalho, entre outros. No

entanto, a CLT não faz menção direta à Lei 4.214, pois esta última é específica para o setor cafeeiro.

A relação entre a Lei 4.214 e a CLT reside no fato de que ambas legislam sobre direitos trabalhistas, embora de maneiras distintas. Enquanto a CLT estabelece normas gerais aplicáveis a todos os trabalhadores, a Lei 4.214 aborda questões específicas relacionadas à produção e comercialização de café, um dos setores mais importantes da economia brasileira por muitos anos.

2.3. Motivos para revogação da Lei nº 4.214

A revogação da Lei 4.214 pode ter sido resultado de diversos fatores, incluindo mudanças no cenário econômico e político do Brasil, transformações no setor agrícola e revisões nas políticas governamentais.

Com o passar do tempo, algumas das disposições da Lei 4.214 podem ter se tornado obsoletas ou inadequadas para as novas realidades do setor cafeeiro. Além disso, o próprio papel do Estado na regulação da economia mudou ao longo dos anos, com uma tendência em direção à liberalização e desregulamentação em certos setores.

Ademais, o Brasil enfrentou períodos de instabilidade política e econômica, que influenciaram as políticas agrícolas do país. Essas mudanças no ambiente político e econômico podem ter levado a uma revisão das leis relacionadas ao setor cafeeiro, incluindo a revogação da Lei 4.214.

É importante ressaltar que a revogação de uma lei não necessariamente implica uma desvalorização de suas intenções originais ou de seus impactos históricos. Muitas vezes, as leis são revogadas como parte de um processo de atualização e adaptação às novas realidades e necessidades da sociedade. Nesse sentido, a Lei 4.214 permanece como um marco na história do Brasil, contribuindo para o desenvolvimento do setor cafeeiro e para o progresso do país como um todo.

3. ANÁLISE DE CASOS CONCRETOS ENVOLVENDO A TENTATIVA DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A tentativa de reconhecimento de vínculo empregatício é uma situação recorrente no âmbito da Justiça do Trabalho, sendo frequentemente analisada

nos mais diversos contextos laborais. Trata-se de uma temática que envolve não apenas a interpretação da legislação trabalhista, mas também uma análise criteriosa das circunstâncias fáticas de cada caso concreto. Em razão disso, faz-se necessário abordar algumas situações específicas com o objetivo de compreender como esse reconhecimento é pleiteado, quais os elementos levados em consideração na análise jurídica e quais são os principais fundamentos utilizados para a decisão judicial.

Um exemplo relevante para essa análise é o caso que trata da possível configuração do vínculo empregatício da esposa — ou companheira — de um vaqueiro, em razão da prestação de serviços na propriedade rural do empregador. O caso foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, por sua Primeira Turma, no âmbito de Recurso Ordinário (processo nº 0000981-94.2015.5.08.0118), oriundo da Vara do Trabalho de Redenção. O relator do processo foi o Desembargador José Maria Quadros de Alencar, sendo a decisão publicada em 16 de agosto de 2016. A reclamante alegava, em sua petição inicial, que exercia atividades típicas de uma relação de emprego, e por isso buscava o reconhecimento de vínculo empregatício com o empregador rural.

No contexto do trabalho rural, especialmente em propriedades de médio ou grande porte, é comum que o trabalhador resida no local de trabalho, como é o caso do vaqueiro. Muitas vezes, ele vive acompanhado de sua família, o que inclui esposa e filhos. Nessa dinâmica, é frequente que os membros da família também participem de atividades cotidianas na propriedade. A esposa do vaqueiro, por exemplo, pode executar tarefas como a manutenção da casa, a criação de pequenos animais domésticos, o cultivo de hortas para consumo familiar, e até mesmo a colaboração direta nas tarefas atribuídas ao vaqueiro, como o manejo do gado, a ordenha, o conserto de cercas e outras atividades inerentes à rotina rural.

Ainda que essas atividades possam parecer, à primeira vista, meramente colaborativas ou de ajuda mútua entre familiares, é importante analisar se, de fato, há elementos que possam configurar uma relação jurídica de emprego entre a esposa do vaqueiro e o empregador rural. Isso ocorre, por

exemplo, quando as tarefas desempenhadas ultrapassam o limite do auxílio familiar e passam a apresentar características de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade — os quatro requisitos clássicos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que definem o que é considerado um empregado.

"O vínculo empregatício no meio rural exige uma análise mais profunda, considerando as peculiaridades das relações de trabalho no campo, muitas vezes misturadas com relações familiares e de colaboração. A jurisprudência, ao tentar enquadrar essas situações, tem sido mais sensível às realidades do trabalho rural, reconhecendo que o trabalho no campo, em muitas ocasiões, foge às categorias tradicionais de vínculo empregatício."

— Ricardo Pereira de Lima, "Vínculo Empregatício e as Relações no Meio Rural", 2017, p. 130.

No caso em questão, para que fosse possível avaliar a existência de vínculo empregatício entre a esposa do vaqueiro e o empregador, o Tribunal analisou justamente esses requisitos legais. A análise visou identificar se havia prestação de serviços de forma contínua, mediante remuneração, com subordinação direta às ordens do empregador e sem possibilidade de substituição por outra pessoa — ou seja, se a relação possuía os elementos típicos da relação de emprego.

A decisão do Tribunal, nesse tipo de caso, geralmente depende da capacidade da parte reclamante de demonstrar, por meio de provas documentais e testemunhais, que sua atuação ia além da mera convivência familiar ou ajuda espontânea ao cônjuge. A jurisprudência é firme ao destacar que o simples fato de residir no local de trabalho do cônjuge e colaborar em algumas atividades não é suficiente, por si só, para o reconhecimento do vínculo de emprego. A atuação deve ser considerada indispensável ao funcionamento da atividade econômica do empregador, e deve ocorrer em condições similares àquelas exigidas dos demais empregados da propriedade.

Sobre a atuação do Poder Público nesses casos que não têm tanta fiscalização como com trabalhadores do meio urbano, Antonio Junqueira diz:

"A atuação do Estado na fiscalização das relações de trabalho no campo é indispensável para a garantia dos direitos dos trabalhadores rurais, sobretudo em regiões onde o poder público tem menos presença. A falta de fiscalização efetiva e a ausência de políticas públicas estruturadas tornam o trabalho no campo um terreno fértil para a exploração e a violação de direitos."

— Antonio Junqueira de Carvalho, "A Fiscalização do Trabalho Rural no Brasil", 2012, p. 98.

Portanto, casos como o da esposa do vaqueiro evidenciam a complexidade que envolve o reconhecimento de vínculos empregatícios no meio rural, especialmente quando inseridos em contextos familiares. Nessas situações, é necessário considerar diversos elementos, como a existência de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, que caracterizam a relação de emprego conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, o ambiente rural possui peculiaridades próprias, incluindo a participação informal de membros da família nas atividades produtivas, o que pode dificultar a identificação de um vínculo jurídico-formal. Assim, a análise deve ser conduzida com cautela, observando-se não apenas os critérios legais, mas também os aspectos socioculturais da organização familiar no campo, para garantir uma interpretação justa e adequada da realidade do trabalhador rural.

4. CONCLUSÃO

A jornada dos direitos trabalhistas dos trabalhadores rurais no Brasil, desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 até as mais recentes modificações, reflete uma história de avanços, omissões e desafios persistentes. A CLT, embora representasse um marco na proteção dos trabalhadores urbanos, inicialmente não incluiu os trabalhadores do campo, que correspondem a uma parcela considerável da população brasileira. A exclusão dos trabalhadores rurais da CLT pode ser entendida no contexto histórico e econômico do Brasil, onde, durante muito tempo, o trabalho no campo foi associado ao sistema de trabalho escravo e à informalidade. Essa realidade gerou uma cultura de negligência em relação aos direitos trabalhistas rurais, que permanece até os dias atuais.

Com a promulgação da Lei nº 5.889 de 1973, e, antes disso, com a Lei nº 4.214 de 1963, o Brasil começou a dar os primeiros passos para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores rurais. A Lei nº 4.214, ao garantir direitos trabalhistas para o trabalhador rural, foi um avanço, mas ainda muito restrito, especialmente no que diz respeito às condições de trabalho e à formalização de vínculos empregatícios. Sua revogação e substituição pela Lei nº 5.889 representaram um salto significativo no reconhecimento do vínculo empregatício e na regularização do trabalho rural.

A formalização do vínculo empregatício para trabalhadores rurais foi um marco, mas a efetividade dessa formalização é um tema que continua a gerar debate. Embora a Lei nº 5.889/73 tenha trazido avanços importantes ao estabelecer normas que protegiam os trabalhadores rurais, a implementação prática dessas normas esbarrou em diversos obstáculos. A informalidade, a dificuldade de acesso à Justiça, e a falta de fiscalização eficaz são fatores que agravam as condições de trabalho precárias no campo. Esses obstáculos, ainda que difíceis, não anulam o fato de que o cenário tenha mudado, mas sim perpetuam que o processo de reconhecimento dos direitos dos trabalhadores rurais é um trabalho contínuo.

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, de 2017, ao mesmo tempo que flexibilizou as relações de trabalho, também destacou a necessidade de garantir que a proteção ao trabalhador rural não seja diminuída, mas sim ajustada para lidar com a realidade de um setor que, embora tenha avançado, ainda enfrenta grandes desafios.

O reconhecimento do vínculo empregatício envolve não apenas o cumprimento das normas, mas também uma análise das condições de trabalho em que o empregado está inserido. A jurisprudência, como observada no caso da esposa do vaqueiro, demonstra a complexidade que envolve a análise do vínculo empregatício no campo. Muitas vezes, as relações familiares e a colaboração mútua entre os membros da família tornam mais difícil distinguir entre o trabalho colaborativo e o trabalho formal. Essas situações, que estão longe de serem exceções, revelam o desafio de caracterizar o trabalho rural em termos legais e de reconhecer as condições precárias de muitos trabalhadores.

Além disso, o papel do Estado na fiscalização e no cumprimento da legislação trabalhista é crucial para garantir que os direitos dos trabalhadores rurais sejam efetivamente reconhecidos e respeitados. As políticas públicas voltadas para a melhoria das condições de trabalho no campo ainda precisam ser mais eficazes, especialmente em regiões mais distantes ou com menor presença de órgãos de fiscalização.

"A busca pela dignidade no trabalho rural deve ser encarada como uma questão de direitos humanos, pois está intrinsecamente ligada ao princípio da igualdade e à proteção das condições mínimas de trabalho. Somente com a efetiva implementação das normas legais, aliada a políticas públicas estruturadas, o Brasil poderá superar as desigualdades históricas e garantir os direitos fundamentais aos trabalhadores rurais."

— Sérgio Pinto Martins, "Direitos Humanos e Trabalho: Desafios no Campo", 2011, p. 149.

Em conclusão, embora tenha ocorrido um avanço significativo na proteção dos trabalhadores rurais, especialmente com o reconhecimento do vínculo empregatício e a formalização do trabalho rural, ainda há muito a ser feito. A legislação tem evoluído, mas a realidade de muitos trabalhadores rurais permanece distante daquilo que seria ideal. As políticas públicas, a fiscalização efetiva e a conscientização das partes envolvidas são essenciais para garantir que os direitos dos trabalhadores rurais sejam efetivamente respeitados. A luta pela plena dignidade no trabalho rural continua, sendo uma questão não apenas de justiça social, mas também de fortalecimento da democracia e dos direitos humanos no Brasil. A evolução dos direitos trabalhistas no campo brasileiro, portanto, é um reflexo das constantes transformações econômicas e sociais do país, e sua análise crítica continua a ser um campo de estudo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

5. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gabriel. A exclusão dos trabalhadores rurais da CLT e a Lei nº 5.889/73. São Paulo: Editora RT, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. A evolução do direito do trabalho no Brasil. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, 1º mai. 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, 5 out. 1988.

BRASIL. Lei nº 4.214, de 10 de março de 1963. Estabelece o Estatuto do Trabalhador Rural. Diário Oficial da União, 10 mar. 1963.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Dispõe sobre a regulamentação do trabalho rural e dá outras providências. Diário Oficial da União, 8 jun. 1973.

CARVALHO, Antonio Junqueira de. A fiscalização do trabalho rural no Brasil. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FALCÃO, Dulce. A evolução dos direitos trabalhistas: do início à Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

FERNANDES, José Carlos. O direito do trabalho e a Constituição de 1988. São Paulo: LTr, 2015.

FERRARI, Sérgio. Jurisprudência trabalhista aplicada ao meio rural. São Paulo: LTr, 2013.

GOMES, Délio Lins. Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

GOMES, Sérgio. Os direitos trabalhistas e a relação de emprego no campo. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOMES, Viviane. A exclusão dos trabalhadores rurais da CLT e os impactos na qualidade de vida no campo. Revista de Ciências Sociais e Trabalho Rural, v. 45, n. 3, p. 145-162, 2017.

HARADA, Kiyoshi. Direitos trabalhistas no Brasil. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, Ricardo Pereira de. Vínculo empregatício e as relações no meio rural. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Ricardo. O impacto da Lei nº 5.889/73 na regulamentação do trabalho rural: análise de sua efetividade. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, v. 35, n. 1, p. 101-118, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direitos humanos e trabalho: desafios no campo*. São Paulo: LTr, 2011.

MENDES, Cláudia Lima. *O impacto da reforma trabalhista no trabalho rural*. São Paulo: LTr, 2019.

PEREIRA, Fernanda. A discriminação das condições de trabalho rural no contexto da legislação trabalhista. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 31, n. 2, p. 123-137, 2016.

PEREIRA, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018.

PIRES, Roberta. *Trabalho rural e as alterações pós-reforma trabalhista*. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

REIS, Lúcia Valle. *O trabalho rural e a CLT: um estudo comparado entre as normas do campo e da cidade*. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

SANTOS, Flávia Piovesan. *Direitos humanos no Brasil*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SILVA, José Afonso da. *Direitos humanos e trabalho no Brasil rural*. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Lucas. O direito dos trabalhadores rurais no contexto da reforma trabalhista de 2017. *Revista de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, v. 33, n. 2, p. 57-82, 2018.

SOUZA, Luiz Antônio de. *O trabalho rural e a efetividade dos direitos trabalhistas*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SOUZA, Renata. Jurisprudência e a caracterização do vínculo empregatício no trabalho rural. *Revista de Direito e Sociedade*, v. 25, n. 4, p. 56-72, 2020.

BRUNO, Marcos. "Reformas Trabalhistas e os Impactos para o Setor Rural", 2018, p. 204.